

Manajemen Pendidikan Melalui Peningkatan Kompetensi Guru

Ghoiri Ahmat

Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kediri

Abstract

This study uses a qualitative method. The study was conducted at 6 Kediri MTsN, from February to May 2019. The subjects of the study were the Head of the Kediri 6 MTsN School. The informants in the study were Deputy Head of Curriculum, Teachers and Students. Data collection techniques by means of interviews, observation and documentation. The validity of the data uses data triangulation and source triangulation. Data analysis uses interactive methods, data collection, data presentation, data reduction and conclusion drawing.

The results of the study show that (1) Management of Education Quality Improvement through Competency Improvement of Teachers in the Academic Year at Kediri 6 MTsN 2018/2019 academic year is carried out through the stages of planning, organizing, implementing, recruitment, training, compensation and evaluation processes, (2) Increased Management Barriers The Quality of Education through Teacher Competency Improvement in Kediri MTsN 6 in the 2018/2019 school year is on human resource management, development of Teacher training and the high level of complexity of Teacher's work, (3) Management Solution for Education Quality Improvement through Teacher Competency Improvement in Kediri 6 MTsN The 2018/2019 school year is by increasing support from outside and collaborating with various parties in improving the quality of education and providing training to educators.

Keywords: management, human resources, Madrasah Head.

Latar Belakang Teoritis

Memperhatikan amanat undang-undang pendidikan nomor 20 tahun 2003 bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Serta sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

salah satu bentuk implementasi dari UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memberikan arahan untuk dilakukan pengelolaan pada sistem pendidikan di Indonesia, khususnya untuk pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah menggunakan prinsip standar pelayanan

minimal serta didukung dengan manajemen berbasis Madrasah. Program pendidikan Indonesia diimplementasikan pada pembangunan lima pilar pendidikan, yaitu meningkatkan ketersediaan layanan pendidikan, meningkatkan keterjangkauan layanan pendidikan, meningkatkan kualitas atau mutu dan relevansi layanan pendidikan, meningkatkan kesetaraan dalam memperoleh layanan pendidikan dan meningkatkan kepastian atau keterjaminan memperoleh layanan pendidikan. Pada hakikatnya kelima pilar tersebut saling terkait satu sama lain, akan tetapi aspek penjaminan mutu pendidikan menjadi faktor atau pilar yang cukup dominan dalam kegiatan manajemen pendidikan.

Mutu Pendidikan Nasional akan terukur lewat ketercapaian segenap Standar Nasional Pendidikan, meliputi standar isi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No 32 tahun 2013). Perhatian yang serius dan sungguh-sungguh oleh para pihak terhadap upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar tersebut akan menentukan kualitas/mutu pendidikan.

Keberhasilan pendidikan di Madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di Madrasah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan atau sumber daya manusia di Madrasah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia. Dalam manajemen sumber daya manusia, atau Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru. Kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala Madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau Guru guna menciptakan pendidikan yang berkualitas (Yusraini, 2012: 73).

Kebijakan tentang pengelolaan pendidikan tersebut dijelaskan menggunakan produk hukum berupa Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Sehingga kemudian diterapkan standar minimal yang harus dimiliki pada pengelolaan satuan pendidikan. Standar tersebut meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Delapan standar nasional kemudian dijelaskan melalui peraturan dan petunjuk yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Agar setiap satuan pendidikan dapat memenuhi kedelapan standar tersebut diperlukan proses evaluasi, akreditasi dan sertifikasi. Tujuannya adalah agar diketahui pencapaian mutu pengelolaan satuan pendidikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Kebijakan tentang Standar Nasional Pendidikan tersebut kemudian digunakan sebagai acuan dalam penyusunan pedoman yang lebih operasional, yaitu kebijakan tentang standar pengelolaan pendidikan melalui Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan. Pada hakikatnya kebijakan tersebut merupakan penjabaran sekaligus bentuk operasionalisasi dari peraturan tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan UU SPM (Standar Pelayanan Mutu).

Setiap satuan pendidikan diharuskan untuk mengikuti serta memenuhi hal-hal yang terdapat pada Standar Pengelolaan Pendidikan sebagai rujukan dalam mengelola satuan pendidikan masing-masing. Secara umum standar pengelolaan pendidikan memberikan arahan sekaligus bentuk dari manajemen pendidikan atau manajemen berbasis Madrasah. Pengelolaan pendidikan di Madrasah terdiri dari perencanaan program, pelaksanaan program, evaluasi program, kepemimpinan Kepala satuan pendidikan dan sistem informasi manajemen yang digunakan. Suryosubroto (2004: 27) menambahkan makna manajemen pendidikan merupakan suatu proses yang merupakan daur atau siklus penyelenggaraan pendidikan dimulai dari perencanaan, diikuti oleh pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pemantauan, dan penilaian tentang usaha Madrasah untuk mencapai tujuannya.

Terpenuhinya Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan Standar Pelayanan Minimum (SPM) di MTsN 6 Kediri tidak serta-merta menjadikan pengelolaan standar pendidikan dan tenaga kependidikan menjadi maksimal di MTsN 6 Kediri, karena pada kenyataan hal itu dilakukan hanya untuk memenuhi syarat administrasi akreditasi. Masih ada beberapa kondisi di lapangan yang sebenarnya kurang memenuhi standar akreditasi, seperti pendidikan guru yang masih di bawah standar S1 dan supervisi Kepala Madrasah yang tidak dilakukan secara berkelanjutan, sehingga setelah selesai proses akreditasi budaya pendidikan dan tenaga kependidikan kembali pada kebiasaan yang kurang memperhatikan administrasi maupun Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam segala kegiatan pembelajaran, sehingga dibutuhkan supervisi dari Kepala Madrasah yang lebih intensif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Jika dilihat dari pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dilapangan, seperti dilingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi pemerintah. Penelitian

kualitatif dilakukan untuk memahami fenomenanya sosial dari pandangan pelakunya (Arikunto, 2010: 145).

Penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif ini pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, supaya mendapatkan data lebih tepat dan akurat.

Latar Seting dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil setting di MTsN 6 Kediri, adalah salah satu Madrasah yang madrasah satu yang ada di Kabupaten Kediri yang sedang berkembang dan mengembangkan dan konsen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Adapun waktu penelitian antara bulan februari s.d mei 2019

Subjek dan Informan Penelitian

Subjek Penelitian

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti, yaitu subyek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian (Arikunto, 2010: 145). Metode penelitian yang penulis gunakan agar data di lapangan sesuai dengan permasalahan, supaya tidak terjadi penyimpangan dari tujuan semula, maka subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah MTsN 6 Kediri.

Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kompetensi Guru di MTsN 6 Kediri

Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi Guru di MTsN 6 Kediri dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan Madrasah dan pengembangan individu pegawai. Guru dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak siswa generasi bangsa dimasa depan melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat indonesia tetap dominan

sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang sangat cepat, Jadi manajemen Guru dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari Guru dan kependidikan itu masuk kedalam organisasi pendidikan melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

Perencanaan Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kompetensi Guru di MTsN 6 Kediri.

Kepala Madrasah harus dapat merencanakan kebutuhan pegawainya, sebagaimana visi misi Madrasah MTsN 6 Kediri, Potensi diantaranya berapa jumlah guru atau staf/ pegawai lain yang dibutuhkan untuk melengkapi kebutuhan karena adanya pegawai yang pensiun, pindah tugas atau karena adanya pengembangan/penambahan beban tugas. Oleh karena itu, penulis memberikan pertanyaan: Bagaimana prosedur perencanaan sumber daya manusia (Guru) di MTsN 6 Kediri?

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian mulai bulan februari sampai bulan mei 2019 dan wawancara dengan bapak Jamhuri, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MTsN 6 Kediri, 11 maret 2019. menghasilkan hal sebagai berikut:

“dalam proses pelaksanaan penerimaan Guru baru pihak Madrasah mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan ini meliputi analisis kebutuhan Guru di MTsN 6 Kediri. Dalam perencanaan kebutuhan tenaga pendidikan akan disertakan dengan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seluruh calon Guru, misalnya untuk Guru bahasa Indonesia harus mempunyai kualifikasi lulusan S1, selain kompetensinya dalam layanan bahasa indonesia, diharapkan calon Guru juga mempunyai kemampuan lain yang bisa mendukung proses belajar misalnya pada penyusunan dan penggunaan media pembelajaran serta penggunaan komputer. Perencanaan peningkatan kompetensi guru ini akan disesuaikan dengan kebutuhan di MTsN 6 Kediri. Dengan perencanaan manajemen Guru tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusunan peningkatan kompetensi guru yang

komprehensif dapat memenuhi kebutuhan organisasi”.

Perencanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah dimulai sejak awal sebelum tahun ajaran baru berlangsung, hal ini sebagaimana disampaikan oleh bapak Wildan bhahri ,M.Pd. selaku waka kurikulum 11 maret 2019 di MTsN 6 Kediri pada saat wawancara sebagai berikut:

“Dalam perencanaan peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri dilakukan 4 maret 2019 sebelum tahun ajaran baru perencanaan meliputi analisis kebutuhan tenaga pendidikan dan kualifikasi sebagai calon tenaga pendidik”. Perencanaan merupakan bagian dari pelaksanaan fungsi manajemen peningkatan kompetensi guru. Perencanaan peningkatan kompetensi guru ini sangatlah perlu dilakukan karena juga akan mempengaruhi penetapan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru yang diterima MTsN6 Kediri itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu juga bergantung pada perkiraan guru yang pindah atau keluar.

Perencanaan peningkatan kompetensi guru serta penentuan jumlah guru baru yang akan diterima di MTsN 6 Kediri sebelumnya sudah terencana, sehingga dengan melakukan kedua kegiatan tersebut bisa menghindarkan kekurangan jumlah pengajar nantinya, apabila dikemudian hari masih ada keterbatasan, maka satu guru merangkap pada pelajaran lain yang dianggap mampu terutama di mata pelajaran muatan lokal seperti bahasa daerah. Sehingga dengan begitu pembelajaran dapat berjalan dengan lancar sesuai yang direncanakan. Berdasarkan hasil dokumentasi diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Perencanaan peningkatan kompetensi guru terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan MTsN 6 Kediri merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pimpinan MTsN 6 Kediri dan disampaikan dirapat dinas akhir tahun sekaligus rapat perencanaan awal tahun ajaran baru.

2) Penentuan jumlah Guru yang diterima MTsN 6 Kediri itu bergantung pada jumlah kebutuhan Guru maupun tenaga kependidikan (Hasil Dokumentasi 11 maret 2019). Perencanaan tenaga pendidikan adalah suatu kegiatan untuk menentukan kebutuhan Guru sesuai yang dibutuhkan oleh pihak Madrasah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif guna meningkatkan layanan Madrasah. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu sebelum menyusun rencana perlu dilakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP) gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan.

Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan dalam peningkatan mutu pendidikan. Spesifikasi jabatan ini memberi informasi tentang kualitas minimum tenaga kependidikan yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana potensinya

Pengorganisasian Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kompetensi Guru di MTsN 6 Kediri

Organisasi dimaksud agar setiap personalia melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan Madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan, serta bekerja lebih baik dari yang sebelumnya. Tenaga kependidikan sebagai manusia membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya, oleh karena itu, penulis mengajukan pertanyaan sebagai berikut: Bagaimanakah sistem pengorganisasi Guru di MTsN 6 Kediri?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wildan Bahri M.Pd. pada tanggal 12 maret 2019 menyatakan bahwa:

“usaha pengorganisasian yang dilaksanakan di MTsN 6 Kediri merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi pada tiap Guru dengan sebuah tanggung jawab, tetapi sebenarnya pengorganisasian tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi guru, tetapi juga sumber daya keuangan, karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentu membutuhkan pendanaan. Adapun susunan organisasi di MTsN 6 Kediri meliputi: Kepala Madrasah, waka kurikulum, waka humas, waka kesiswaan, waka sarpras, TU, koordinator BP/BK, guru/wali kelas, koordinator ekstrakurikuler dan pembina extra kulikuler”.

Bu Fora arianti, S.Psi. selaku guru dan bendahara madrasah di MTsN 6 Kediri pada wawancara tanggal 15 maret 2019 menyampaikan bahwa:

“Pengorganisasian yang dilakukan di MTsN 6 Kediri merupakan pembentukan struktur organisasi Madrasah dan penjelasan terhadap job diskripsi masing-masing tugas, kemudian melakukan pembagian tugas sebagaimana jabatan masing-masing, dan hal itu terkait dengan semua aktivitas Madrasah dari siswa, keuangan, pendanaan dan lain sebagainya.

Dengan pengorganisasian yang telah disusun, maka dalam melaksanakan tugas kepengurusannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing maka Guru maupun tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan.

Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Melalui Peningkatan Kompetensi Guru di MTsN 6 Kediri

Bagaimana pelaksanaan program kerja Guru di MTsN 6 Kediri? Hasil wawancara dengan Wildan Bahri, M.Pd. pada tanggal 12 maret 2019 menyatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan Program kerja di MTsN 6 Kediri, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan yang dituangkan dalam

bentuk Rencana Program Pembelajaran (RPP) yang setiap Guru Mapel harus mempersiapkan diawal semester, pelaksanaan kegiatan tersebut menyesuaikan sesuai kalender akademik dan kegiatan Madrasah, selain itu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, penanggung jawab kegiatan juga melibatkan semua warga Madrasah baik Guru mata pelajaran, BK dan pegawai lainya untuk membantu mensukseskan kegiatannya jika kegiatan tersebut tergolong besar, bahkan tidak menutup kemungkinan juga melibatkan wali murid jika memang diperlukan”.

Bapak Khamim, S.Pd selaku guru di MTs Negeri 6 Kediri pada wawancara tanggal 13 maret 2019 menyampaikan sebagai berikut:

“Pelaksanaan manajemen peningkatan kompetensi guru yang dilakukan oleh Kepala Madrasah meliputi supervisi serta pengarahan terhadap program kerja yang sudah ditetapkan di awal tahun pembelajaran, Kepala Madrasah senantiasa mengingatkan program-program yang sudah ada dan memberikan batasan waktu yang sudah ditetapkan sejak awal. Kepala Madrasah bertanggung jawab agar seluruh program dapat berjalan sesuai dengan harapan”.

Rekrutmen, seleksi, orientasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kompetensi Guru di MTsN 6 Kediri

- 1) Dalam upaya peningkatan kompetensi guru maka Kepala Madrasah di MTsN 6 Kediri bersama unsur pimpinan mengadakan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Guru, Pihak Madrasah mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. untuk mendapatkan persediaan calon-calon pelamar yang akan melamar, sehingga organisasi akan pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat

mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Berdasarkan hal itu, penulis mengajukan pertanyaan sebagai berikut: Bagaimanakah proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik baru di MTsN 6 Kediri?

Hasil wawancara dengan bapak Jamhuri selaku Kepala MTsN 6 Kediri pada tanggal 14 Maret 2019 menyatakan bahwa:

“Langkah-langkah yang telah direncanakan di MTsN 6 Kediri, untuk pelaksanaan rekrutmen diantaranya mengidentifikasi jabatan yang lowong, dengan melihat dinamika tersebut, maka pihak Madrasah mencocokkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah Guru yang akan dibutuhkan.

Bapak Wildan bhari, M.Pd selaku waka kurikulum dan guru di MTsN 6 Kediri pada wawancara tanggal 14 maret 2019 menyampaikan bahwa:

“Rekrutmen Sumber Daya Manusia di MTsN 6 Kediri umumnya pada Guru yang bersedia untuk melakukan darma bhakti, jadi kami sampaikan pengumuman untuk lowongan guru, kemudian kita seleksi dengan memperhatikan kompetensi calon guru yang sesuai dengan kebutuhan Madrasah”.

Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui banyak kesalahan yang mengganggu proses selanjutnya, menentukan calon yang tepat dengan melihat kebutuhan Guru atau staf karyawan yang dibutuhkan, memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan. Dari langkah-langkah yang dilaksanakan tersebut maka pihak Madrasah akan melakukan langkah selanjutnya yaitu proses penyeleksian.

Hasil rekrutmen agar lebih baik lagi maka sebelum proses rekrutmen dimulai perlu adanya suatu informasi atau pengumuman seperti brosur atau pengumuman yang ditempel di dinding agar informasi yang lebih akurat dan lebih jelas,

tentang a) Jenis pekerjaan, klasifikasi, dan besarnya gaji b) Lokasi tugas (unit geografi dan organisasi) c) Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja d) Tanggal mulai kerja e) Prosedur-prosedur pelamaran f) Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran-pelamaran.

Dengan adanya teknik rekrutmen tersebut maka nantinya akan ditemukan pelamar-pelamar yang berkualitas, dan supaya pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan kemudian menyerahkan lamarannya.

2) Salah satu Upaya peningkatan kompetensi guru melalui Seleksi Sumber Daya Manusia pada Guru di MTsN 6 Kediri.

Melalui seleksi yang dilaksanakan dalam pemilihan Guru di MTsN 6 Kediri, maka akan dicari calon yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan Madrasah, proses seleksi ini melibatkan serangkaian tahap serta memerlukan waktu sebelum keputusan personalia diambil, dan juga untuk menentukan diterima atau tidaknya calon pelamar, langkah selanjutnya yaitu dengan melengkapi berkas lamaran yang telah dibuat kemudian pihak Madrasah mengadakan tes, salah satunya disuruh untuk praktek mengajar di kelas atau bertatap muka dengan peserta didik, dengan praktek pembelajaran di kelas maka akan ditemukan potensi atau kemampuan guru dalam mengajar, selain itu juga ada tes wawancara terhadap para pelamar untuk dicari yang paling berkualitas, dari beberapa calon yang telah terpilih kemudian harus memenuhi persyaratan.

Hasil wawancara dengan bapak Sugeng, M.Pd pada tanggal 15 Maret 2019 menyatakan bahwa:

Dalam proses penyeleksian yang nantinya akan masuk di MTsN 6 Kediri, diambil bagi siapa yang sudah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai Guru yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya. Proses seleksi Guru baru selain syarat yang telah ditetapkan, maka juga perlu adanya suatu bentuk informasi berupa biodata pelamar yang lengkap, model jabatan, atau analisis dan spesifikasi yang dibutuhkan. Berkaitan dengan hal itu, penulis mengajukan

pertanyaan: Bagaimanakah muatan kompetensi Guru di MTsN 6 Kediri?

“Semua ini ditujukan untuk menjaga kecocokan kualifikasi personil dengan posisi yang ditawarkan. Maka melalui seleksi dalam pemilihan Guru tersebut akan ditemukan mana yang dapat memenuhi syarat untuk ditugaskan menjadi Guru atau pegawai di MTsN 6 Kediri”.

Wildan bhari, M.Pd selaku waka kurikulum di MTsN 6 Kediri pada wawancara tanggal 14Maret 2019 menyampaikan bahwa:

“Salah satu upaya peningkatan kompetensi guru melalui seleksi Sumber Daya Manusia dilakukan dengan melihat kompetensi calon guru yang disesuaikan dengan kualifikasi yang sudah ditentukan, sehingga calon yang\memenuhi kriteria akan berhak menduduki posisi tersebut dan jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan yang ada”.

Selanjutnya penentuan jumlah guru juga ditentukan, maka dari pihak Madrasah harus bisa memperkirakan dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan dalam seleksi sejalan dengan keadaan guru atau pegawai yang ada di MTsN 6 Kediri, maka melihat lowong atau tidaknya pegawai dan melihat kebutuhan Sumber daya atau Guru yang dibutuhkan.

3) Orientasi peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Orientasi peningkatan kompetensi guru perlu dilakukan untuk mengenalkan lingkungan kerja dan mengembangkan potensi yang ada, oleh karena itu penulis mengajukan pertanyaan sebagai berikut: Bagaimanakah orientasi yang dilakukan Madrasah terhadap tenaga pendidik?

Wildan bhari, M.Pd selaku waka kurikulum.pada tanggal 14 maret 2019 menyatakan bahwa:

“Proses orientasi yang diberikan pada guru baru biasanya didampingi salah satu dari guru di MTsN 6 Kediri, yang diantaranya meliputi hal-hal mengenai organisasi, siapa saja yang ada didalamnya baik pengurus mulai dari Kepala

Madrasah sampai staf-staf yang ada didalamnya. Selain itu untuk informasi tentang berbagai peraturan undang-undang, upah, jam kerja, cuti, tindakan-tindakan disiplin dan lain sebagainya dikenalkan secara bertahap”.

Bapak Sulton,S.Psi selaku guru di MTsN 6 Kediri pada wawancara tanggal 15 april 2019 menyampaikan bahwa:

“Guru yang lolos seleksi akan mendapatkan orientasi dari Kepala Madrasah tentang hak dan kewajiban sebagai Guru di MTsN 6 Kediri, dan mereka diperkenalkan dengan lingkungan serta peraturan-peraturan yang ada”.

Dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal apa saja yang ada di MTsN 6 Kediri. Proses orientasi nantinya akan diketahui mana para pekerja baru dan dari manajer memberikan pengenalan atau penjelasan mengenai struktur organisasi, fungsi, hubungan kerjadan harapan organisasi yang direncanakan.

Pengembangan/pelatihan Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kerja, pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, adapun pelatihan yang dilakukan ada dua macam yaitu dari luar lembaga dan dari dalam lembaga, yang pelatihan dari luar lembaga, guru-guru MTsN 6 Kediri selalu diikuti sertakan setiap kali ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, workshop yang diadakan oleh institusi tertentu, kemudian selain itu juga ada pelatihan guru dari dalam lembaga, kelebihan yang membedakan MTsN 6 Kediri itu sendiri yaitu adanya pelatihan untuk guru-guru yang bertempat di Madrasah sendiri, kemudian dari luar juga ikut dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan profesionalitas guru pada umumnya. Penulis mengajukan pertanyaan: Bagaimanakah

Madrasah mengembangkan muatan lifeskill pada tenaga pendidik?

Hasil wawancara dengan Wildan Bahri, M.Pd. pada tanggal 18 maret 2019 menyatakan bahwa:

“Adapun guru yang sudah mengikuti Diklat diluar Madrasah sekitar 20 orang, kemudian yang lainnya biasanya ikut pelatihan guru yang diselenggarakan di Madrasah sendiri”.

Bu Hanik mufarikah, S.Pd selaku guru di MTsN 6 Kediri pada wawancara tanggal 18 maret 2019 menyampaikan bahwa:

“Pengembangan dan pelatihan diberikan oleh pihak Madrasah kepada guru untuk meningkatkan kompetensi, melalui pelatihan yang diberikan pada berbagai acara workshop, maka guru di MTsN 6 Kediri mendapatkan informasi serta pengetahuan dalam meningkatkan hasil pembelajaran”.

Dengan mengikuti pelatihan tersebut dirasa sangat perlu dan penting, karena dengan adanya hal tersebut atau pendidikan dan lebih baiknya lagi pengembangan pelatihan tersebut diwajibkan bagi semua guru. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan, para Guru akan menjadi lebih terampil, dan dapat memperbaiki kepuasan dalam mengembangkan kerjanya disamping itu setiap mata pelajaran memiliki musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) sebagai wadah komunikasi serta kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang potensi Guru.

Dalam instansi pendidikan para Guru yang akan menduduki jabatan yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, Guru akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya. Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga Guru mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang Guru untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan,

skill, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelatihan bagi Guru merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar Guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Kompensasi pada guru di MTsN 6 Kediri

Bentuk kompensasi di MTsN 6 Kediri diberikan atas prestasi kerja karyawan yang meliputi pegawai dan staf-staf lainnya, diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan balas jasa. Berdasarkan hal itu, penulis mengajukan pertanyaan sebagai berikut: Bagaimanakah Madrasah memberikan kompensasi terhadap pengembangan diri pada tenaga pendidik ?

Hasil wawancara dengan Wildan Bahri, M.Pd. pada tanggal 19 Maret 2019 menyatakan bahwa:

“Kompensasi disini berupa gaji, upah, dan upah insentif, gaji disini diberikan secara periodik bagi karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, upah atau balas jasa diberikan kepada pekerja harian, upah insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan tertentu, yang prestasinya diatas prestasi standar”.

Bapak sugeng, S.Pd selaku Ka TU di MTsN 6 Kediri pada wawancara tanggal 19 maret 2019 menyampaikan bahwa:

“Sebagai PNS mungkin kami sudah tidak terlalu menghiraukan tentang masalah kompensasi, tetapi sebagai pengelola Madrasah termasuk Kepala Madrasah melihat kompensasi sebagai faktor pendukung bagi terpenuhinya kinerja guru dan khususnya untuk guru honorer, sehingga selain adanya gaji bulanan, pihak Madrasah juga memberikan insentif untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya ekstra”.

Dengan diberikannya kompensasi, menurut penulis baik karena dapat memberikan kepuasan kerja, adanya ikatan kerjasama, Kepala Madrasah juga bisa lebih memotivasi bawahannya, kemudian mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku yaitu bersikap lebih disiplin.

Pemberhentian Sumber Daya Manusia pada Guru di MTsN 6 Kediri.

Pemberhentian merupakan fungsi operatif terakhir Manajemen sumber daya manusia. Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi personi dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai, pertanyaan yang penulis ajukan adalah:

Bagaimanakah Madrasah melakukan pemberhentian tenaga pendidik?

Hasil wawancara dengan Wildan Bahri, M.Pd.pada tanggal 18 maret 2019 menyatakan bahwa:

“Pemberhentian yang terjadi di MTsN 6 Kediri biasanya untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibatnya produktivitas kerja menjadi rendah, biasanya pensiun tersebut atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan kemudian permohonannya disetujui oleh Madrasah”.

Bapak Agung, S.Pd. selaku guru di MTs Negeri Kediri pada wawancara tanggal 18 maret 2019 menyampaikan bahwa:

“Pemberhentian itu umumnya dalam pendidikan jarang terjadi, kecuali kalau ada kesalahan yang cukup besar atau terlibat dalam kasus pidana, umumnya pemberhentian itu hanya pada guru yang sudah masuk pada usia pensiun, sehingga guru secara sadar akan menerima surat pensiun tersebut”.

Dengan berakhirnya keterikatan kerja pegawai terhadap Madrasah menurut penulis semua tergantung dengan kondisi, pegawai berhenti karena kemauan sendiri, atau karena atas kemauan Madrasah, atau karena hal yang lain seperti sakit atau selesai masa jabatan. Maka dirasa hal itu sebaiknya dilakukan dengan baik.

Evaluasi Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Dengan adanya evaluasi program kerja di MTsN 6 Kediri dimaksudkan untuk menilai semua kegiatan,

kemudian menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagal suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sasaran kegiatan yang dilakukan di MTsN 6 Kediri sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai. dalam jangka waktu tertentu, selain itu tindakan evaluasi juga untuk mengetahui kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota lembaga sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya. Berdasarkan hal itu, pertanyaan yang penulis ajukan adalah: Bagaimanakah Madrasah melakukan evaluasi terhadap Guru melalui pelatihan?

Hasil wawancara dengan Wildan Bahri, M.Pd.pada tanggal 20 maret 2019 menyatakan bahwa:

“Evaluasi program kerja MTsN 6 Kediri dilaksanakan secara periodik, yaitu 1 bulan sekali pada saat rapat bulanan, secara keseluruhan, dengan mengadakan evaluasi, maka dapat diketahui efektifitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses manajemen, kelemahan yang ada dapat ditanggulangi dan kelebihannya dapat dipertahankan, selain itu, dapat diketahui apakah rangkaian seluruh kegiatan dalam organisasi telah sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

Bapak Sugeng, S.Pd selaku guru di MTsN 6 Kediri pada wawancara tanggal 21 maret 2019 menyampaikan bahwa:

“Evaluasi program dilakukan secara berkala, setiap bulan guru dan staf mengadakan rapat bersama Kepala Madrasah untuk melakukan evaluasi terhadap kegiatan-kegiatan yang sudah berlangsung, dan setiap semester juga dilakukan. Evaluasi-evaluasi itu dilakukan untuk menjadikan program yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik dan lancar”.

Selain evaluasi program kerja secara intern, juga dilakukan evaluasi kerja kinerja guru di MTsN 6 Kediri yang dilakukan 2 kali dalam 1 tahun, dan evaluasi ini melibatkan badan Pembina pusat.

Dalam evaluasi ini dilakukan pembinaan-pembinaan dari pihak Kepala Madrasah mengenai peran MTsN 6 Kediri, kegiatan ini merupakan momen yang sangat penting karena pengurus MTsN 6 Kediri dapat diketahui kelemahan dan kekurangan selama melaksanakan program kerjanya. Evaluasi dan pembinaan di MTsN 6 Kediri dimanfaatkan dengan baik, selain sebagai wahana evaluasi diri juga sebagai bahan Evaluasi program kerja juga dilakukan melalui supervisi kelas untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik.

Materi supervisi kelas meliputi kegiatan-kegiatan dalam pembelajaran yang dimulai dari pra pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran berupa penguasaan materi pembelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara ketertarikan siswa, penilaian proses dan hasil belajar serta penggunaan bahasa dan diakhiri dengan proses penutupan. Supervisi dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk mengetahui tingkat perkembangan kemampuan Guru dalam mengimplementasikan pengetahuannya dalam mengajar. Masukan yang diberikan dalam kegiatan supervisi akan membantu Guru untuk semakin meningkatkan kinerja. Dalam mengelola tenaga pendidikan, salah satu tugas Kepala Madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru, Kepala Madrasah memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Adapun pelatihan yang diberikan yaitu melalui pendidikan atau Diklat, pelatihan tersebut sangatlah penting dalam pengembangan sumber daya manusia, yang mengacu kepada upaya agar sumber daya manusia tersebut dapat dimanfaatkan oleh organisasinya semaksimal mungkin. Adanya manajemen sumber daya manusia Kepala Madrasah pada Guru ini dilakukan untuk mendapatkan peningkatan mutu pendidikan, hal ini sebagaimana pertanyaan penulis sebagai berikut: Bagaimana peningkatan mutu pendidikan di Madrasah dengan adanya manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi Guru ?

Wildan Bahri, M.Pd. pada tanggal 20 maret 2019 menyampaikan sebagai berikut:

“Peningkatan mutu pendidikan sangat saya rasakan dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang saya lakukan, diantaranya adalah kinerja guru semakin mengalami peningkatan dengan semakin banyaknya alternatif metode pembelajaran yang dapat diaplikasikan guru dalam kelas, selain itu penggunaan media-media pembelajaran juga semakin menjadikan kegiatan belajar menjadi aktif dan kreatif dan yang paling terlihat adalah peningkatan prestasi belajar siswa semakin meningkat”.

Bapak Sifak, S.Pd selaku guru di MTsN 6 Kediri pada wawancara tanggal 21 maret 2019 menyampaikan bahwa:

“Peningkatan mutu pendidikan di MTsN 6 Kediri terlihat dengan meningkatnya kualifikasi pendidikan guru yang sudah memenuhi batas minimal sarjana (S1), selain itu guru-guru juga mendapatkan pelatihan, sehingga pola mengajar sekarang menjadi lebih bervariasi dengan menggunakan media pembelajaran yang mereka siapkan, dampaknya sangat terlihat pada peningkatan kualitas hasil belajar siswa”.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin di Madrasah harus mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan mutu guru sehingga program peningkatan mutu guru yang dijalankan tepat sasaran dan efektif. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap Madrasah untuk terwujudnya tujuan, tenaga kerja selain mampu cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien, kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Kepala Madrasah mengatur dan menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan kerja yang efektif, menetapkan penyeleksian, mengadakan pengembangan, pelatihan, pengawasan terhadap guru maupun staf-stafnya.

Tugas atau peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sangatlah berat tapi sangat bagus apabila dikerjakan dengan baik. Selain menyusun atau merancang tujuan-tujuan melalui pemberian pengarahan yang mana mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi dan lain-lain, kemudian merancang struktur-struktur organisasi dan pekerjaan di Madrasah, melakukan penyeleksian, pelatihan dan pengembangan pendidikan, dan penilaian. Kepala Madrasah di MTsN 6 Kediri juga berperan dalam peningkatan mutu guru, mengawasi guru, dalam aktifitas kesehariannya Kepala Madrasah keliling untuk melihat perkembangan guru tersebut dan keadaan Madrasah, dan peran guru di Madrasah sebagai pembimbing, Korektor, Inspirator, dan lain-lain. Selain itu guru juga mengawasi siswa baik dalam kegiatan proses belajar mengajar maupun diluar jam KBM. Yang mana pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat. Hal inilah yang pada gilirannya nanti akan dihasilkan mutu lulusan yang lebih baik.

Hambatan Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri.

Dalam melaksanakan kepengurusannya MTsN 6 Kediri tentu saja tidak luput dari berbagai hal yang dapat menghambat program kerja MTsN 6 Kediri. Berdasarkan hal itu, maka diajukan pertanyaan sebagai berikut: Apa hambatan dalam manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik?

Hasil wawancara dengan bapak Wildan Bahri, M.Pd. pada tanggal 20 maret 2019 menyatakan bahwa hambatan dalam manajemen sumber daya manusia Guru diantaranya adalah:

“Hambatannya utama dalam manajemen sumber daya manusia Guru itu adalah ingginya tuntutan profesi guru, kurangnya pendidikan dan pengembangan guru serta guru terlalu sibuk dengan pekerjaan masing-masing”.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya

waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di MTsN 6 Kediri, maka Kepala Madrasah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidiknya. Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar. Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiaptiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Maka diperlukan dengan adanya kerja sama dalam pelaksanaan program kerja, agar program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Solusi Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Dibalik hambatan-hambatan tersebut ada berbagai solusi yang dapat memperlancar pengurus MTsN 6 Kediri dalam melaksanakan roda organisasinya dan melaksanakan dan melaksanakan program-program kerjanya. Berdasarkan hal itu diajukan pertanyaan sebagai berikut: Apa upaya yang dilakukan dalam meminimalisir hambatan pada manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik?

Hasil wawancara dengan bapak Agung, S.Pd pada tanggal 22 maret 2019 menyatakan bahwa:

“Adapun solusi dari hambatan-hambatan dalam manajemen sumber daya manusia tenaga pendidikan dalam meningkatkan mutu guru di MTsN 6 Kediri adalah dengan meningkatkan dukungan dari wali murid, siswa dan Kepala Madrasah serta bekerjasama dengan pihak lain dan memberikan program pelatihan kepada tenaga pendidik”.

Meningkatkan dukungan dari wali murid, siswa, dan Kepala Madrasah terhadap keberadaan MTsN 6 Kediri, dengan dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di MTsN 6 Kediri dalam

meningkatkan mutu guru. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di MTsN 6 Kediri dapat berjalan sesuai rencana.

Pihak Madrasah juga bekerjasama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih siswa berkomunikasi langsung dengan masyarakat, harapannya agar bisa bersaing dengan Madrasah lain, unggul dalam berprestasi dan mendapatkan output yang berkualitas, tidak hanya siswa gurupun juga ada pendampingan, mendatangkan tutor untuk les. Dengan program tersebut maka kegiatan di Madrasah akan lebih meningkat. Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan kerja guru.

Pembahasan

Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Perencanaan Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Fungsi manajemen perencanaan di Madrasah adalah untuk pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program tenaga kependidikan di Madrasah yang baik akan membantu terwujudnya tujuan pendidikan (Hasibuan, 2010: 21).

Pengorganisasian Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Fungsi manajemen pengorganisasian di Madrasah adalah untuk mengorganisasikan semua tenaga pendidikan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan pendidikan secara efektif (Hasibuan, 2010: 21).

Pelaksanaan Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Sangatlah perlu dengan adanya interaksi semacam itu sehingga antara Kepala Madrasah dengan bawahannya (Guru maupun tenaga kependidikan) yang mana sudah diberi kepercayaan tugas masing-masing, dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya, kemudian masing-masing penanggung jawab kegiatan melaksanakan program-program tersebut bersama-sama dengan pengurus lain, pelaksanaan kegiatan di MTsN 6 Kediri merupakan penjabaran dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Rekrutmen, seleksi, orientasi Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

1) Rekrutmen Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Pihak Madrasah atau Kepala Madrasah di MTsN 6 Kediri mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan persediaan calon-calon pelamar yang akan melamar, sehingga organisasi akan pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Hasil rekrutmen agar lebih baik lagi maka sebelum proses rekrutmen dimulai

perlu adanya suatu informasi atau pengumuman seperti brosur atau pengumuman yang ditempel di dinding agar informasi yang lebih akurat dan lebih jelas, tentang a) Jenis pekerjaan, klasifikasi, dan besarnya gaji b) Lokasi tugas (unit geografi dan organisasi) c) Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja d) Tanggal mulai kerja e) Prosedur-prosedur pelamaran f) Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran-pelamaran.

Dengan adanya teknik rekrutmen tersebut maka nantinya akan ditemukan pelamar-pelamar yang berkualitas, dan supayapelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan kemudian menyerahkan lamarannya.

Seleksi Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Dalam proses penyeleksian yang akan masuk di MTsN 6 Kediri, diambil bagi siapa yang dah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai Guru yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Proses seleksi Guru baru selain syarat yang telah ditetapkan, maka juga perlu adanya suatu bentuk informasi berupa biodata pelamar yang lengkap, model jabatan, atau analisis dan spesifikasi yang dibutuhkan.

Selanjutnya penentuan jumlah guru juga ditentukan, maka dari pihak Madrasah harus bisa memperkirakan dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan dalam seleksi sejalan dengan keadaan guru atau pegawai yang ada di MTsN 6 Kediri, maka melihat lowongan atau tidaknya pegawai dan melihat kebutuhan Sumber daya atau Guru yang dibutuhkan.

2) Orientasi Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Orientasi sumber daya manusia Guru perlu dilakukan untuk mengenalkan lingkungan kerja, dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal apa saja yang ada di MTsN 6 Kediri.

Proses orientasi nantinya akan diketahui mana para pekerja baru dan dari manajer memberikan pengenalan atau penjelasan mengenai struktur organisasi,

fungsi, hubungan kerja dan harapan organisasi yang direncanakan.

Pengembangan/pelatihan Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kerja, pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, adapun pelatihan yang dilakukan ada dua macam yaitu dari luar lembaga dan dari dalam lembaga, yang pelatihan dari luar lembaga, guru-guru MTsN 6 Kediri selalu diikuti sertakan setiap kali ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, workshop yang diadakan oleh institusi tertentu, kemudian selain itu juga ada pelatihan guru dari dalam lembaga, kelebihan yang membedakan MTsN 6 Kediri itu sendiri yaitu adanya pelatihan untuk guru-guru yang bertempat di Madrasah sendiri, kemudian dari luar juga ikut dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan profesionalitas guru pada umumnya.

Kompensasi Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung uang ataupun barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah. Fungsi manajemen kompensasi dalam pendidikan adalah untuk memenuhi kesejahteraan tenaga pendidikan, sehingga dapat bekerja secara maksimal (Hasibuan, 2010: 21).

Pemberhentian Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Pemberhentian adalah putus nya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi dikarenakan kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Fungsi manajemen pemberhentian dalam pendidikan adalah untuk memberhentikan

Guru karena kontrak kerja berakhir, pensiun dan lain-lain (Hasibuan, 2010: 21).

Evaluasi Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia tenaga pendidika adalah agar lembaga pendidikan mendapatkan hasil output pembelajaran yang baik. Pendidikan bertujuan mendapatkan hasil output peserta didik yang berkualitas. Masyarakat bertujuan memperoleh hasil pendidikan yang lebih baik, dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia tenaga pendidikan adalah masalah yang berhubungan dengan peningkatan kualitas Guru (Hasibuan, 2010: 21).

Hambatan Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

. Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiaptiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Maka diperlukan dengan adanya kerja sama dalam pelaksanaan program kerja, agar program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Solusi Manajemen peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru di MTsN 6 Kediri

Pihak Madrasah juga bekerjasama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih siswa berkomunikasi langsung dengan masyarakat, harapannya agar bisa bersaing dengan Madrasah lain, unggul dalam berprestasi dan mendapatkan output yang berkualitas, tidak hanya siswa gurupun juga ada pendampingan, mendatangkan tutor untuk les. Dengan program tersebut maka kegiatan di Madrasah akan lebih meningkat. Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan kerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kompetensi Guru di MTsN 6 Kediri diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kopetensi Guru Di MTsN 6 Kediri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Peningkatan Kopetensi Guru (Studi kasus Di MTsN 6 Kediri) dimulai dengan manajemen perencanaan. Perencanaan manajemen peningkatan mutu ini meliputi analisis kebutuhan Guru di MTsN 6 Kediri. Dalam perencanaan kebutuhan tenaga pendidikan akan disertakan dengan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seluruh calon tenaga pendidikan. Dengan perencanaan manajemen Guru tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusunan Guru (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan.
2. Manajemen perencanaan sumber daya manusia tidak dapat berhasil tanpa adanya pengorganisasian. Proses pengorganisasian yang dilaksanakan di MTsN 6 Kediri merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggungjawab, proses pengorganisasian juga mencakup sumber daya manusia di bidang keuangan, karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentu membutuhkan pendanaan.
3. Perencanaan dan pengorganisasian dapat diketahui keberhasilannya dengan adanya implementasi. Dalam pelaksanaan Program kerja di MTsN 6 Kediri, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan, karena sebagian besar dari kegiatan tersebut menyesuaikan kegiatan Madrasah dan sesuai kalender akademik. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Dalam proses penyeleksian yang akan masuk di MTsN 6 Kediri, diambil bagi siapa yang dah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai Guru yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Orientasi sumber daya manusia Guru perlu dilakukan untuk mengenalkan lingkungan

kerja, dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal apa saja yang ada di MTsN 6 Kediri. Guru-guru MTsN 6 Kediri selalu diikuti sertakan setiap kali ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, workshop. Bentuk kompensasi di MTsN 6 Kediri diberikan atas prestasi kerja karyawan yang meliputi pegawai dan staf-staf lainnya, diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan balas jasa. Pemberhentian yang terjadi di MTsN 6 Kediri biasanya untuk guru yang sudah pensiun, karena dengan usia lanjut, akibatnya produktivitas kerja menjadi rendah, biasanya pensiun tersebut atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan kemudian permohonannya disetujui oleh Madrasah.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tidak selamanya sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan, oleh karena itu perlu adanya *controlling* atau evaluasi. Evaluasi program kerja di MTsN 6 Kediri dimaksudkan untuk menilai semua kegiatan, kemudian menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan di MTsN 6 Kediri terlihat dengan adanya peningkatan kinerja guru yang semakin banyak alternatif metode pembelajaran yang dapat diaplikasikan guru dalam kelas, selain itu penggunaan media-media pembelajaran juga semakin menjadikan kegiatan belajar menjadi aktif dan kreatif dan yang paling terlihat adalah peningkatan prestasi belajar siswa semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan.
- Yusriani. 2012. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Guru dan Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan*. Al-Ulum. Vol.1 Tahun 2012.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Landasan Manajemen Peningkatan Mutu Madrasah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Cushway, Barry. 2006. *Human Resource Management, Alib Bahasa Palembang Tyas Rabadjeng*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Visi Baru Manajemen Madrasah (Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Daryanto. 2006. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Ruswandi. 2010. Pengembangan Sumber Daya Madrasah. *Jurnal Pendidikan Dasar* (Nomor 13-April 2010). Hlm 3-8.
- Hidayati. 2018. Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Al-Ta'lim*, Volume 21, Nomor 1 Februari 2018, hlm. 42-53.
- Ika Dewi Rahmawati. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Madrasah (Studi Empirik Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012). *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman. 2002. *Analisis Data Kuantitatif, Penerjemah Robendi Robidi*. Jakarta: UI Press.
- Mulyasa, E.. 2007. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. 2008. *Menjadi guru profesional Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan menyenangkan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Mohamad Adnan. 2012. *Managemen Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan*

- di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neni Humairoh Sa'adah, 2009. *Manajemen Personalita Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja (Studi Pada SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta)*, Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalim. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rohmat. 2012. *Pilar Peningkatan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara.
- Rivai. Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusabaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2006. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sidi, Indra Djati. 2003. *Menuju Masyarakat Belajar*. Jakarta : Logos.
- Subertian, Pie A. 2009. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Madrasah Surabaya: Usaba Nasional*.
- Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Madrasah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Titi Maemunati. 2008. *Managemen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Madrasah di MTs Negeri Tempel Sleman Yogyakarta Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Wahjosumidjo. 2009. *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.