



Vol. 02 No. 04 (2023) : 631-646

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

MUTU PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MI AL HIKMAH ARGO MULYO KECAMATAN MUARA SUGIHAN KABUPATEN BANYUASIN

Rahmat¹, Achmad Asrori², Nurul Hidayati Murtafiah³ M. Nur Lukman
Irawan⁴

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹ nurrahmatalhikmah@gmail.com, ² acmadasrori156@gmail.com,

³nurul752.nhm@gmail.com, ⁴abualy5873@gmail.com

Abstract:

The low quality of education is a problem that is evenly experienced by every educational institution. In order to achieve quality education, it is necessary to make efforts to improve the quality of education in order to achieve quality education. Educators and educational staff are the most important spearheads in the progress of an educational institution. On this basis, it is necessary to improve the standard quality of educators and educational staff. Educational institutions must be able to provide good service and quality in order to be able to compete with other educational institutions. This research has the following objectives: 1) To find out the quality of educators and education staff, how to improve the quality of educators and education staff at MI Al Hikmah Argo Mulyo, Muara District Sugihan Banyuasin This type of research is qualitative using data collection techniques, namely data triangulation. The data obtained were analyzed descriptively by means of data reduction, data presentation and conclusion. The results of this study indicate that the improvement in the standard quality of educators and educational staff follows the Philip B Crosby model, namely conformance requirements, namely quality in accordance with what is standardized, according to the National Education Standards. After knowing the quality in madrasas, then the efforts of the head of the madrasa to improve the quality of educators and educational staff through programs created, namely through MGMP, IHT. In addition to these efforts, the head of the madrasa also motivates teachers and evaluates their performance.

Keywords: Quality Improvement, Standards of Educators and Education Personnel

Abstrak:

Rendahnya mutu pendidikan adalah permasalahan yang merata dialami setiap lembaga pendidikan. Agar tercapai pendidikan yang berkualitas, perlu dilakukan upaya peningkatan mutu pendidikan agar tercapai pendidikan yang berkualitas. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak paling penting dalam kemajuan suatu lembaga pendidikan. Atas dasar ini, maka perlunya peningkatan mutu standar pendidik dan tenaga kependidikan. Lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya Penelitian ini mempunyai Tujuan yaitu: 1) Untuk mengetahui bagaimana mutu pendidik dan tenaga kependidikan, bagaimana upaya meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin Jenis penelitian

ini adalah kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu triangulasi data. Data yang di peroleh di analisis secara deskriptif dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu standar pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti model Philip B Crosby yaitu conformance requirement. yaitu mutu sesuai dengan yang di standarkan, sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Setelah mengetahui mutu di madrasah, selanjutnya upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan melalui program yang dibuat yaitu melalui MGMP, IHT. selain upaya tersebut, kepala madrasah juga memotivasi guru serta menilai kinerja mereka.

Kata Kunci: Peningkatan Mutu, Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Rendahnya mutu pendidikan di Negara Indonesia adalah permasalahan yang merata yang dialami setiap sekolah (Efrina & Warisno, 2021). Karena mutu menjadi tolak ukur kualitas suatu lembaga pendidikan. Persoalan mutu pendidikan merupakan issue yang selalu hangat dan menarik untuk diperbincangkan dan dikaji terutama sumber daya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan yang disinyalir sarat dengan berbagai persoalan, diantaranya persoalan kualifikasi, pembinaan dan pengembangan keprofesionalan, serta kinerjanya yang sangat membutuhkan perhatian, arahan dan bimbingan yang intensif dan berkelanjutan sehingga betul-betul mampu menjalankan segenap kualitas, fungsi dan tanggungjawabnya secara profesional, selaras dengan tuntutan standar pendidik dan tenaga kependidikan yang dipersyaratkan (Hasan, Warisno, Harahap, Hidayati Murtafiah, et al., 2022).

Menurut Survei political and Economic Risk Consultan (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Data ini dilaporkan dari The World Economic Forum Swedia. Penyebab dari rendahnya mutu pendidikan yaitu mengenai masalah efektivitas, efisiensi, dan standarisasi pengajaran, selain itu juga faktor pendidik yang kurang kreatif dalam mengajar (Political And Economic Risk Consultan (PERC), 2010).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa 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.

Sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan, pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang penjaminan mutu pendidikan melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan. Upaya penjaminan mutu pendidikan oleh pemerintah kemudian di implementasikan ke dalam sistem penjaminan mutu atau yang disingkat dengan SPMP (Latifah et al., 2021).

Sistem penjaminan mutu pendidikan pada dasarnya diterapkan dalam empat tahap. Pertama, perencanaan dan pengembangan standar pengelolaan. Kedua, pemetaan dan audit kondisi pengelolaan. Ketiga, analisis perbedaan pemetaan dan audit kondisipengelolaan. Ketiga analisis perbedaan antara kenyataan yang sedang terjadi dan standar yang ditentukan sebagai instrumen mutu. Keempat fasilitasi dengan berbagai tindakan sistematis dan terprogram untuk mencapai standar. Langkah tersebut merupakan siklus perbaikan berkelanjutan dengan menerapkan standar mutu yang dinamis (Darmaji et al., 2019).

Pendidik sebagai agen pembelajaran pada pendidikan dasar dan menengah harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Apabila dalam diri pendidik tidak memiliki masing-masing kompetensi, maka akan berpengaruh kepada siswa. Maka dari itu perlunya pemerataan kompetensi guru (Asrori, n.d.).

Penelitian ini, mengambil lokasi penelitian di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin . Ada beberapa alasan yang mendorong penulis melakukan penelitian ini: Pertama, persepsi masyarakat yang memposisikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai utama kunci keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Kedua, output dari madrasah banyak yang melanjutkan ke perguruan tinggi terbaik di Semarang. Ketiga, kajian ini menarik untuk dilakukan mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen, juga keadaan pendidikan saat ini.

Berdasarkan data penelitian di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin , merupakan salah satu madrasah negeri yang banyak di minati masyarakat. Terbukti dengan banyaknya jumlah siswa yaitu sekitar 700an dan didukung dengan 56 pendidik dan 14 tenaga kependidikan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kepala MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin sudah melakukan berbagai langkah dalam meningkatkan kualitas sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada.

Muncul permasalahan di madrasah yaitu beberapa pendidik yang masih kurang disiplin dalam keefektifan mengajar, masih ditemuinya kesenjangan pendidik yang berkaitan dengan standar pedagogik dalam menyiapkan bahan ajar sehingga menyebabkan kurangnya siswa dalam menerima dan memahami materi yang disampaikan. Selain itu, terkendala dengan keadaan sekarang ini yang menyebabkan harus menggunakan sistem pembelajaran jarak jauh yang mana tidak semua guru menguasai IT. Selain dari pendidik, tenaga kependidikan seperti tenaga perpustakaan juga kurang dalam pengelolaan perpustakaan. Untuk itu meningkatkan kesetaraan tersebut, tentunya kepala sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai trobosan-trobosan baru dalam meningkatkan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin . Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:” Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penggunaan metode kualitatif dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui konsep pemetaan mutu standar pendidik dan tenaga kependidikan di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin dengan menggunakan instrumen pemetaan mutu standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagai acuan.

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data dari penelitian ini terdiri dari data primer bersumber dari kepala sekolah, salah satu guru, TU, dan tenaga perpustakaan, waka kurikulum dan data skunder berupa dokumen-dokumen, data sertifikat, struktur organisasi sekolah, data PTK

Dalam penelitian ini data di kumpulkan melalui metode wawancara dengan Teknik terpinpin, metode observasi partisipan dengan mengunjungi dan melihat secara langsung aktivitas dilapangan dan metode dokumentasi terkait dengan arsip dan data tertulis terkait dengan masalah penelitian seperti kebijakan kepala sekolah, berupa ijazah pendidik dan tenaga kependidikan, sertifikat mengajar, struktur organisasi, penilaian prestasi guru, data kepangkatan guru, data-data pendidik dan tenaga kependidikan.

Data yang telah terkumpul kemudian di Analisa melalui 1) Pengumpulan data dimana Tahap ini tahap awal yang mengumpulkan data dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi yang diperoleh dari lapangan, tahap ini mengumpulkan data sebanyak-banyaknya yang dianggap membantu dalam penelitian ini. 2) Reduksi data, Pada tahap ini merupakan tahap memperbaiki, memilih hal-hal yang dianggap penting dan menarik kesimpulan sementara. 3) Penyajian data, Data yang pada awalnya tersusun secara terpisah maka dirangkum dan disajikan secara terpadu sehingga dapat menarik kesimpulan sesuai data yang diperoleh dilapangan. 4) Kesimpulan dan Verifikasi, dokumentasi yang pada mulanya masih belum jelas dan bersifat data sementara namun setelah

didukung dengan data dan bukti yang nyata dan kuat dapat menjadikan kesimpulan yang kuat.

Untuk menguji keabsahan data yang di dapatkan, peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau juga bisa di sebut sebagai pembanding terhadap data. Triangulasi data digunakan sebagai alat bantu analisis data lapangan. Triangulasi terbagi menjadi dua yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data mutu pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan instrumen pemetaan mutu di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin.

Pemetaan mutu merupakan suatu yang perlu ada dalam lembaga pendidikan karena untuk mengetahui kualitas suatu lembaga pendidikan apakah sudah memenuhi delapan SNP atau belum. Jika sudah memenuhi dari delapan SNP berarti sudah bisa dikatakan bermutu suatu lembaga pendidikan tersebut (Penelitian et al., 2022).

Mutu menurut crosby ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau standarkan. standar yang digunakan yaitu menggunakan Peraturan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidik pasal 28 ayat 1 bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Sriwidadi, 2001) . Adapun standar yang harus dipenuhi oleh pendidik yaitu :

a. Ketersediaan dan kompetensi guru sesuai ketentuan

1) Berkualifikasi minimal S1/ D4

Selain itu, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan untuk kualifikasi guru harus berpendidikan D-IV atau S1 (UUD RI No. 14 Tahun 2005, 2005).

Sesuai yang disampaikan oleh bapak Rahmat, S. Pd.I selaku kepala madrasah dalam wawancara:

“Pendidik di madrasah Ibtidaiyah Al Hikmah sebanyak 13 orang yang terdiri dari D-IV atau S1 sebanyak 11 orang dan MA/SMA sebanyak 2 orang, semuanya guru swasta yang sudah sertifikasi 4 orang selebihnya belum sertifikasi, guru juga sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan (Linear). Selamasaya 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.”

Kepala madrasah mengukur kualitas guru dari sertifikat dan ijazah sesuai peraturan perundang-undang No.19 tahun 2005 pasal 29 ayat 3 bahwa pendidik dan tenaga kependidikan pada MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin harus berkualifikasi minimal D IV atau sarjana (S1) dengan latarbelakang pendidikan yang sesuai dengan mata

pelajaran yang di ajarkan.

2) Rasio Guru kelas terhadap Rombongan belajar Seimbang

Rasio guru kelas terhadap rombongan belajar menunjukkan bahwa kecukupan antara guru kelas dan rombel yang tersedia, dengan rasio minimal jumlah siswa adalah 20:1. Dari jumlah 13 Jumlah guru, ada 6 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas. Sedangkan untuk kelas 1 terdapat 1 rombel, kelas 2 terdapat 1 rombel, dan kelas 3 terdapat 1 rombel kelas 4 terdapat 1 rombel, kelas 5 terdapat 1 rombel, dan kelas 6 terdapat 1 rombel. Hal ini tidak lepas dari ketentuan yang diatur melalui keputusan Direktur Jenderal pendidikan pendidikan Islam Nomor 631 tahun 2022 tentang petunjuk teknis penerima peserta didik baru RA,MI, dan MTs, MA, MAK tahun pelajaran 2022/2023 yaitu : Madrasah Ibtidaiyah, maksimal 32 rombel/madrasah dan 11 rombel/tingkat dengan jumlah siswa maksimal 32 siswa/rombel.

Adapun pernyataan dari bu Kholifah, S.Pd yaitu: Ada 11 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 pak.

Dalam pasal 35 Ayat (2) UU Guru dan Dosen saat ini disebutkan bahwa “beban kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya 24 (duapuluh empat) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu (UUD RI No. 14 Tahun 2005, 2005).

3) Tersedia Untuk Tiap Mata Pelajaran

Pendidik pada MI dan SD terdiri atas guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuaidengan keperluan. Di madrasah terdapat 1 guru bahasa arab, 1 guru bahasa Indonesia, 1 guru bahasa inggris, 1 guru BK, 1 guru PJOK, 1 guru BTA/MULOK dan 7 Guru Kelas.

Adapun pernyataan dari bu Kholifah, S.Pd yaitu : Untuk tiap pelajaran semua tersedia pak, mulai dariguru aqidah akhlak, SKI, Al-Qur'an Hadis, Fiqih Bahasa Arab.

4) Bersertifikat pendidik

Guru memiliki sertifikat profesi guru sesuai jenjang pendidikannya. Jumlah guru di madrasah ada 13 orang. Sedangkan masih ada 11 guru belum memiliki sertifikat sebagai guru tetap non PNS di MI Al Hikmah.

Adapun data guru Guru Tetap non PNS sebagai berikut:

Tabel 4.1 Guru Tetap NON PNS di Madrasah Ibtidaiyah Al Hikmah Argomulyo.

N o	Nama	Status
1.	Rahmat, S.Pd.I	Guru tetap Non PNS

2.	Nandar, S.Pd,I	Guru tetap Non PNS
3.	Siti Kholifah	Guru tetap Non PNS
4.	Ali Musthofa, S.Pd	Guru tetap Non PNS
5.	Paini, S.Pd	Guru tetap Non PNS
6.	Siti Syamsiyah, S.Pd	Guru tetap Non PNS
7.	Mazro'atul Hasanah, S.Pd.I	Guru tetap Non PNS
8.	Hartatik, S.Pd	Guru tetap Non PNS
9.	Nur Hayati, S.Pd	Guru tetap Non PNS
10.	Siti Naimah	Guru tetap Non PNS
11.	Nok Supriyati	Guru tetap Non PNS
12.	Binti Nur'aini, S.Pd.I	Guru tetap Non PNS
13.	Lilik Indrawati	Guru tetap Non PNS

5) Berkompetensi pedagogik minimal baik

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 (Sari Wulandari & Hendriani, 2021). Dalam hal ini, tidak semua guru dapat menggunakan teknologi informasi untuk kepentingan kegiatan pengembangan yang mendidik.

Ungkap pak Rahmat. S.Pd dalam wawancaranya : “Dengan keadaan yang seperti sekarang ini, mewajibkan semua guru harus menguasai IT, karena proses pembelajaran telah menggunakan metode pembelajaran jarak jauh (PJJ). Maka dari itu saya harus membuat trobosan-trobosan baru agar semua guru dapat menguasainya salah satunya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan.”

Kepala madrasah mengharapkan kinerja yang terbaik dari pendidik agar pembelajaran masih tetap berjalan dan terus meningkat untuk lebih baik lagi kedepannya dan dapat berjalan sesuai tujuan. Adapun dokumentasi peneliti yaitu sebagaimana terlampir. Halaman lampiran

Hal yang sama juga di sampaikan oleh bu Kholifah: Saat pandemi Covid-19 seperti ini, para guru harus bisa menguasai teknologi, karena pembelajaran yang digunakan yaitu pembelajaran jarak jauh (PJJ). Jadi dari lembaga mengadakan pelatihan seperti pelatihan power point, dan pelatihan E- learning.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi pedagogik sudah sesuai standar hanya satu poin yang belum mencapai standar.

6) Berkompetensi kepribadian minimal baik Kompetensi kepribadian yang harus dimiliki yaitu :

- a) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap stabil, dewasa, arif dan berwibawa. DII (Dudung, 2018).

Salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi kepribadian yaitu dengan adanya penilaian dari kepala madrasah secara langsung dalam satu semester. Seperti yang disampaikan oleh bapak Karsono selaku kepala madrasah : Dalam meningkatkan kompetensi guru, saya melakukan penilaian prestasi kerja. Yang mana, penilaian perilaku meliputi penilaian integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan. penilaian ini dilakukan selama 1 semester mbak. Jadi nanti ketika akhir semester guru-guru bisa mengetahui kinerja mereka.

Dari penjelasan di atas, kepala madrasah sangat membantu guru-guru dalam meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

7) Berkompetensi profesional minimal baik

Kompetensi profesional guru yang harus dimiliki yaitu :

- a) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
- b) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri (KURNIAWAN et al., 2022).

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. Hal tersebut disampaikan oleh ibu Kholifah : “guru-guru di madrasah ibtidaiyah Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin 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 harus meningkatkan kualifikasi dan kompetensi secara individu.”

Jadi masih perlu ada peningkatan melalui pelatihan-pelatihan dan workshop untuk memenuhi kompetensi tersebut.

8) Berkompetensi sosial minimal baik

Berkomunikasi sesama guru dibuktikan melalui pengamatan selama penelitian. Memiliki kompetensi dalam komunikasi sesama guru

b. Ketersediaan dan kompetensi kepala sekolah sesuai ketentuan

- 1) Kepala sekolah berkualifikasi minimal S1/D4 Kepala madrasah berkualifikasi S2.
- 2) Berusia sesuai kriteria saat pengangkatan. Pergantian kepemimpinan kepala madrasah pada tahun 2015- sekarang. Akan tetapi beliau diangkat sebagai kepala sudah masuk usia kriteria yaitu berusia dibawah 56 tahun saat pengangkatan. Adapun hasil wawancara dengan beliau yaitu : “Saya ketika diangkat menjadi kepala madrasah berusia masih dibawah 50 tahunan pak, dulunya saya sebagai Guru di madrasah ini. Karena Kepala Madrasah lama ini ada tugas lain maka saya ditunjuk oleh Yayasan untuk

menggantikan kepala sekolah yang lama tahun 2015 hingga sekarang”

- 3) Berpengalaman mengajar selama waktu yang ditetapkan Berpengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun.
- 4) Pangkat golongannya yaitu IV a./pembina.
- 5) Bersertifikat pendidik. Kepala madrasah juga bersertifikat pendidik, sebelumnya beliau juga pernah mengajar mata pelajaran dengan sertifikasi guru bahasa Indonesia. setelah banyak mendapatkan banyak pengalaman mengajar, beliau diangkat menjadi kepala madrasah.
- 6) Bersertifikat kepala sekolah. Selain mempunyai sertifikat guru, Kepala madrasah juga mempunyai sertifikat sebagai kepala madrasah.
- 7) Berkompetensi kepribadian minimal baik. Berkompetensi sudah sesuai dengan yang distandarkan yaitu mempunyai kompetensi dalam:
 - a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia.
 - b) memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah.
- 8) Berkompetensi manajerial minimal baik. Berkompetensi sudah sesuai dengan yang distandarkan yaitu mempunyai kompetensi dalam :
 - a) mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
 - b) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen di sekolah
- 9) Berkompetensi kewirausahaan minimal baik Sesuai standar yaitu :
 - a) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
 - b) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.
- 10) Berkompetensi supervisi minimal baik
 - a) Berkompetensi sudah sesuai dengan yang distandarkan yaitu : melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
 - b) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- 11) Berkompetensi sosial minimal baik. Berkompetensi sudah sesuai dengan yang distandarkan yaitu :
 - a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah
 - b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

c. Ketersediaan dan kompetensi tenaga administrasi sesuai ketentuan

- 1) Tersedia kepala tenaga administrasi
- 2) Tersedia tenaga administrasi
- 3) Memiliki kepala tenaga administrasi berkualifikasi minimal SMK/Sederajat Memiliki kepala tenaga administrasi berkualifikasi S1 (Arifa, 2020).
- 4) Memiliki kepala tenaga administrasi bersertifikat.

Tenaga administrasi belum memiliki sertifikat karena kepala tenaga administrasi baru di madrasah. seperti yang di sampaikan oleh ibu samsiah, S.Pd yaitu : “ saya masuk di madrasah baru 5 bulan pak. Sekitar bulan Desember sampai sekarang. Jadi untuk sertfikat sebagai kepala tenaga administrasi belum mempunyai. ”

5) Tersedia tenaga pelaksana urusan administasi.

Tugas tenaga administrasi yaitu mengelola gaji, pengelola TPG, pengelola Tukin, pengelola TPG sertifikasi, pengelola PIP, pengelola kepegawaian, pengelola absensi, dan pengelola surat masuk dan surat keluar. Adapun tupoksi dari masing-masing yaitu :

Samsiyah S.Pd	: Kepala Tenaga administrasi
Hartatik, S.Pd	: pengelola PIP
Murtiningsih	: operator pengelola simpatika
Nur'aini, S. PdI	: pengelola gaji , tunjangan
Paini, S.Pd	: bendahara

“ saya masuk dan mengabdikan di lembaga madrasah baru 5 bulan yang lalu pak. Tepatnya bulan November 2022. Dengan 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.”

Dari wawancara di atas, bapak kepala TU menjelaskan bahwa dari tenaga administrasi sudah menjalankan tugasnya masing-masing sesuai tupoksinya. Menjadi tenaga administrasi harus bisa tepat sasaran, tepat waktu, dll. Memiliki tenaga pelaksana urusan administrasi berpendidikan sesuai ketentuan

d. Ketersediaan dan kompetensi Pustakawan sesuai ketentuan.

- 1) Tersedia kepala tenaga perpustakaan Madrasah memiliki kepala tenaga pustakawan.
- 2) Memiliki kepala tenaga perpustakaan berkualifikasi sesuai Kualifikasi kepala tenaga perpustakaan berpendidikan S1.
- 3) Memiliki kepala tenaga pustakawan bersertifikat Memiliki tenaga pustakawan bersertifikat.
- 4) Memiliki kepala tenaga pustakawan berpengalaman sesuai
- 5) Tersedia tenaga pustakawan Tersedia 3 tenaga pustakawan.
- 6) Memiliki tenaga pustakawan berpengalaman sesuai ketentuan
- 7) Berkompetensi manajerial minimal baik.
- 8) Berkompetensi pengelolaan informasi minimal baik
- 9) Berkompetensi kependidikan minimal baik
- 10) Berkompetensi sosial minimal baik
- 11) Berkompetensi pengembangan potensi minimal baik (Fauruza & Rahmah, 2015).

Dalam pasal 1 butir 5 dan 6 UU No. 20 tahun 2003 bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.:

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu pendidik di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin cukup baik karena dari pendidiknya sudah sesuai standar yaitu 56 guru mempunyai ijazah S1 dan mempunyai sertifikat pendidik. Hanya saja pendidik masih kekurangan dalam kompetensi pedagogik yaitu dalam penguasaan IT. Tenaga kependidikan yang sudah sesuai yaitu mempunyai kepala madrasah, kepala tenaga administrasi, kepala perpustakaan, kepala laboratorium.

2. Deskripsi data meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MI Al Hikmah Argo Mulyo.

Sesuai dengan Peraturan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, tentang usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu, maka beberapa upaya yang dilakukan oleh pak karsono selaku kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin melalui pengembangan diri yaitu :

- a. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (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 siswa siswinya (Hasan & Anita, 2022).

Adapun pernyataan dari Ibu Siti Kholifah, S.Pd sebagaiberikut :
 “MGMP merupakan suatu wadah untuk meningkatkan profesionalisme guru. MGMP yang saya ikuti adalah tentang penyusunan perangkat pembelajaran semester Genap tahun 2022/2023. Kegiatan ini merupakan upaya baik dari diri saya sendiri dan juga upaya dari madrasah dalam meningkatkan kualitas mutu pendidik.”

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh setiap guru dalam meningkatkan profesionalisme. Selain itu juga dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Adapun dokumentasi MGMP adalah sebagai berikut :

- b. *In House Training* (IHT)

In House Training atau yang biasa disingkat IHT adalah suatu program pelatihan yang diselenggarakan ditempat 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 (Hasan, Warisno, Harahap, & Hidayati Murtafiah, 2022).

Istilah IHT dalam lembaga madrasah di sebut dengan DDWK

yaitu diklat di wilayah kerja yang biasanya di selenggarakan oleh balaiDiklat dan keagamaan. Hal ini juga sesuai dengan ungkapan ibu Siti Kholifah, S.Pd selaku waka kurikulum yaitu:

“Istilah IHT dalam lembaga madrasah di sebut dengan istilah DDWK. DDWK (Diklat di wilayah kerja) di selenggarakan oleh BDK (Balai Diklat Keagamaan). setiap guru yang mengikuti diklat atau workshop di luar harus ada RTL dengan cara menjadi pemateriketika ada pelatihan di lembaga madrasah.”

Yang melatar belakangi adanya pelatihan atau diklat tersebut yaitu kondisi pandemi sekarang ini yang mengharuskan menggunakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau 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. Tujuan dari pelatihan pembuatan power point yaitu agar guru lebih memahami dalam teknn-teknik untuk mempersiapkan media pembelajaran interaktif yang menarik dalam pembelajaran pada masa pandemi covid-19.

Pak Rahmat, S.Pd selaku kepala madrasah menyatakan bahwa: “Dengan keadaan sekarang ini, madrasah mengadakan pelatihan power point yang di ikuti oleh semua guru yang ada di madrasah. Upaya yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan mengadakan pelatihan dan narasumbernya sendiri di ambil dari salah satu guru yang pernah mengikuti diklat di luar.”

Untuk memaksimalkan upaya pengembangan diri di madrasah, kepala sekolah mengupayakan melakukan pengembangan tersebut dengan mengadakan kegiatan workshop dan pelatihan seperti pelatihan pembuatan power point, kegiatan tersebut wajib di ikuti oleh semua guru yang ada di madrasah.

Narasumber dari kegiatan pelatihan tersebut di ambil dari guru madrasah yang telah mengikuti pelatihan di luar sebagai RTL nya. Sesuai dengan yang di sampaikan bu Kholifah selaku narasumber yaitu : “Pada kegiatan pelatihan power point saya di tunjuk untuk menjadinarasumber mbak karena saya yang pernah di utus oleh pak kepalamadrshah untuk mengikuti pelatihan di luar.”

Jadi, kepala madrasah sering mengutus salah seorang guru untukmengikuti kegiatan webinar atau kegiatan workshop di luar agar mendapatkan ilmu dan pengalaman kemudian di tuangkan dimadrasah dalam kegiatan workshop dengan cara menjadikan narasumber.

Selain dari pelatihan power point, madrasah juga mengadakan pelatihan pelatihan lainnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Daftar Pelatihan di Madrasah

Tanggal	Nama pelatihan	Narasumber
8 Juli 2022	e-learning	Siti Kholifah, S.Pd
3 Juli 2021	Workshop K13	Ali Musthofa, S.Pd Maria Ulfa, S.Pd
14 November 2021	Media pembelajaran	Nurhayati, S.Pd
12 Oktober 2020	Pelatihan penyusunan RPP Kurikulum 2013 Revisi	Paini, S.Pd Samsiah, S.Pd

Dari tabel diatas, dapat di ketahui bahwa madrasah selalu mengupayakan untuk meningkatkan kompetensi guru dan meningkatkan pengembangan diri guru melalui pengadaan workshop ataupun pelatihan-pelatihan lainnya.

c. Izin Belajar

Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru (Rohmah, 2016). Upaya yang diberikan kepala sekolah dalam meningkatkan kualifikasi pada tiap tenaga sekolah adalah dengan memberikan kesempatan dan dukungan bagi pendidik untuk melanjutkan studinya. Hal ini disampaikan oleh bapak Rahmat S.Pd selaku kepala madrasah yaitu:

“Sebelum saya menjabat kepala madrasah disini, program izin belajar sudah di terapkan pak. Sampai sekarang pun program ini juga masih berjalan dan saya pun sangat mensupport karena untuk meningkatkan kualitas pendidik.”

Dari wawancara di atas menjelaskan bahwa kepala madrasah selalu mengizinkan guru untuk melanjutkan studinya. Karena kualitas guru sangat mempengaruhi siswanya.

Kesimpulan dari data di atas yaitu upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Al Hikmah Argo Mulyo Kecamatan Muara Sugihan Banyuasin menunjukkan bahwa kepala madrasah memahami bagaimana keadaan dan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti melakukan kegiatan MGMP, IHT, dan selalu mensupport dengan cara memberikan izin belajar untuk guru yang ingin melanjutkan pendidikan S2. Banyak program-program pelatihan seperti pelatihan pembuatan power point dan pelatihan E-Learning.

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, jadi untuk tenaga administrasi belum ada

kegiatan peningkatan mutu. Mereka bekerja sesuai tipoksinya masing-masing. Karena untuk tenaga kependidikan di tuntut untuk kerja tepat, kerjacermat dan kerja tanggap.

KESIMPULAN

Mutu Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan menggunakan teori dari Philip B Crosby yaitu Philip B Crosby yaitu Conformance to requirement yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Di buktikan dengan ijazah S1 dan data sertifikasi guru. Jumlah guru yang sudah mempunyai ijazah S1 berjumlah 11 orang dan belum S1 3 orang. Selain hal tersebut, guru harus menguasai 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Akan tetapi, dilapangan dalam hal ini kompetensi pedagogik belum sepenuhnya di kuasai oleh semua guru lainnya dalam bidang IT. Maka perlunya peningkatan pendidik dalam hal itu. Sedangkan untuk tenaga kependidikan sudah berjalan sesuai tupoksinya masing-masing.

Upaya Peningkatkan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan sudah terlaksana dengan baik. Hal ini ini dibuktikan dengan dokumentasi, laporan serta pernyataan dari guru yang ikut serta dalam pelatihan, seperti MGMP yang merupakan suatu wadah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu ada IHT yang di ikuti oleh seluruh pendidik. Salah satu kegiatan yang di selenggarakan yaitu kegiatan pelatihan power point. Tenaga kependidikan dalam upaya peningkatan mutu dapat melalui webinar, ataupun pelatihan-pelatihan lainnya. Akan tetapi di MI untuk tahun ini belum ada pelatihan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifa, B. N. (2020). PELAKSANAAN MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH AL-MUKHLISIN. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 5(2), 167-176. <https://doi.org/10.15575/ISEMA.V5I2.5740>
- Asrori, A. (n.d.). REKONSTRUKSI DAN REPOSISI PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA BERBASIS PENDEKATAN PENDIDIKAN MULTIKULTURAL | *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*. Retrieved February 23, 2023, from <https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/460>
- Darmaji, D., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN MUTU LULUSAN. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 3(3), 130-136. <https://doi.org/10.17977/UM025V3I32019P130>
- Dudung, A. (2018). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9-19. <https://doi.org/10.21009/JKKP.051.02>
- Efrina, L., & Warisno, A. (2021). Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi

- Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(2), 214-219. <https://doi.org/10.31004/JPDK.V3I2.7776>
- Fauruza, A., & Rahmah, E. (2015). Problematika Tenaga Perpustakaan Sekolah di SMPN 3 Padang Panjang. *Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan*, 4(1), 90-94. <https://doi.org/10.24036/6120-0934>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di MA Al Ishlah Natar Dan MA Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85-97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., & Hidayati Murtafiah, N. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34-54. <https://doi.org/10.51614/ANNABA.V5I2.156>
- Hasan, M., Warisno, A., Harahap, N., Hidayati Murtafiah, N., & Agama Islam An Nur Lampung, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba*, 5(2), 34-54. <https://doi.org/10.51614/ANNABA.V5I2.156>
- KURNIAWAN, I., Asrori, A., & Sunaryo, U. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER DALAM MENGEMBANGKAN MINAT SIKAP DAN PERILAKU POSITIF SISWA. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 66-72. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/625>
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107-108.
- Penelitian, J., Pendidikan, P., Tohar, M., Sma, P., Tengah, K. L., & Ntb, P. (2022). Analisis Peta Mutu Pendidikan SMA Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2020. *Jurnal Paedagogy*, 9(2), 228-240. <https://doi.org/10.33394/JP.V9I2.4971>
- Political And Economic Risk Consultan (PERC). (2010). *Executive Summary of Major Risks in 2010*. <http://www.asiarisk.com/exsum.pdf>
- Rohmah, W. (2016). *Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/7267>
- Sari Wulandari, R., & Hendriani, W. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Inklusi di Indonesia (Suatu Pendekatan Systematic Review). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 143-157. <https://doi.org/10.33394/JK.V7I1.3152>
- Sriwidadi, T. (2001). Manajemen Mutu Terpadu. *The Winners*, 2(2), 107-115. <https://doi.org/10.21512/TW.V2I2.3817>
- UUD RI No. 14 Tahun 2005. (2005). Tentang guru dan dosen. *Pemerintah*

Indonesia, March, 25-27.