POLA PENGEMBANGAN MUTU KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 PONOROGO TAHUN 2018/2019

SKRIPSI

OLEH

EKA DIAN NI'MATUL KHOIRIAH

NIM: 211215030

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2019

ABSTRAK

Khoiriah, Eka Dian Ni'matul. 2019. *Pola Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo.* Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Dr. Mukhibat, M.Ag.

Kata Kunci: ***Pola Pengembangan, Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan.***

Sebagai salah satu komponen yang mendasar dalam lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan terus membutuhkan kegiatan pengembangan mutu kompetensi untuk memenuhi tuntutan kebutuhan terhadap kemajuan suatu lembaga. Dengan melalui kegiatan-kegiatan pengembangan seperti diklat, seminar, workshop, pelatihan, dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan mampu mengembangkan kompetensi diri sesuai dengan perkembangan jaman.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan rumusan masalah: (1) Bagaimana bentuk kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo? (2) Apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo? (3) Bagaimana dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo?

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam pengumpulan

data, penulis menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan datanya. Dan teknik yang dipilih dalam analisis data mengikuti konsep Miles & Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo dilakukan melalui beberapa kegiatan pengembangan diantaranya yaitu diklat, seminar, workshop, pelatihan, dan MGMP. Kegiatannya seperti In House Training (IHT) pengembangan penilaian berbasis TIK (E-Raport) program SMA rujukan. (2) Faktor pendukung dalam yang terdapat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo yakni pengalokasian dana yang tepat dan sarpras yang memenuhi. Sedangkan faktor penghambat yakni tenaga senior yang kurang bersemangat dalam mengembangkan kompetensi diri dan waktu pelaksanaan kegiatan yang bertepatan dengan kegiatan yang lainnya. (3) Dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo sudah sesuai dengan harapan dan target lembaga, adapun beberapa dampak yang terlihat seperti tenaga pendidik mampu menyusun program pembelajaran, mampu menggunakan peralatan sesuai perkembangan jaman, sedangkan tenaga kependidikan mampu melakukan kegiatan kepegawaian lebih baik lagi.

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudari :

Nama : EKA DIAN NI'MATUL KHOIRIAH

NIM : 211215030

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pola Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo Tahun 2018-2019

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Pembimbing,

Dr. Mukhibat, M.Ag
NIP. 197311062006041017

Tanggal, 21 Juni 2019

Mengetahui,

Ketua
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri
Ponorogo

Dr. H. Muhammad Thoyib, M.Pd
NIP. 198000404200901 1012

LEMBAR PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA RI

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudari :

Nama	: EKA DIAN NI'MATUL KHOIRIAH
NIM	: 211215030
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo
Judul Skripsi	: Pola Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo Tahun 2018-2019

Telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari	: Kamis
Tanggal	: 11 Juli 2019

Dan telah diterima sebagai bahan persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam, pada:

Hari	: Selasa
Tanggal	: 23 Juli 2019

Ponorogo, 23 Juli 2019

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Dr. Ahmadi, M.Ag

NIP. 19651217199703 1003

Tim Penguji :

Ketua Sidang	: **Kharisul Wathoni, M.Pd**	( )
Penguji I	: **Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd**	( )
Penguji II	: **Dr. Mukhibat, M.Ag**	( )

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: Eka Dian Ni'matul Khoiriah
NIM	: 211215030
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi	: MPI
Judul Skripsi/Thesis	: POLA PENGEMBANGAN MUTU KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 PONOROGO TAHUN 2018-2019

Menyatakan bahwa naskah skripsi/ thesis yang telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di

ethesis.iainponorogo.ac.id adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Ponorogo, 01 Agustus 2019

Eka Dian Ni'matul Khoiriah

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EKA DIAN NI'MATUL KHOIRIAH

NIM : 211215030

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo

Judul Skripsi : Pola Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benarmerupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengammbil-alihan tulisan atau pemikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pemikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas pernuatan tersebut.

Ponorogo, 25 Mei 2019

Yang membuat pernyataan

EKA DIAN NI'MATUL K.

211215030

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era dewasa ini, sumber daya manusia akan menjadi sumber kekuatan yang makin penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila SDM termasuk dalam bidang pendidikan memiliki kompetensi yang handal dan relevan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan, maka pencapaian tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien yang terwujud dalam kinerja yang dijalaninya atau dalam peran dan tugas yang dilaksanakannya.[1]

PONOROGO

Pendidikan berasal dari kata didik yang berarti bimbingan, arahan, pembinaan, dan pelatihan.[2]

---

[1] Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung : PT. Refika Aditama, 2013), 214-215.

[2] Abuddin Nata, *Sosiologi Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 59.

Pendidikan merupakan faktor penting dan menentukan dalam kehidupan suatu bangsa yang berbudaya. Kemajuan suatu bangsa sangat tergantung pada tingkat pendidikan yang diperolehnya. Sistem pendidikan nasional dilaksanakan untuk meningkatkan kehidupan bangsa yang bermutu baik dalam arti *moral-spiritual* maupun mutu dalam arti *intelektual-profesional.*[3] Keberhasilan melakukan pembangunan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor yaitu oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia, uang, sarana dan prasarana, dan metodenya.

Keberhasilan mengelola komponen-komponen tersebut harus pula dikaitkan dengan keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu perumusan tujuan, perencanaan, pengorganisasian, penentuan staff, pengarahan, koordinasi, motivasi, pengawasan,

PONOROGO

[3] Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah & Mutu Pendidikan* (Jakarta: PT. Pena Citrasatria, 2008), 1.

komunikasi, dan lain sebagainya.Komponen yang mendasar dan menjadi sangat dominan dalam semua kegiatan manajemen, baik dalam skala besar maupun kecil, termasuk dalam skala pembangunan pendidikan dan kebudayaan nasional ialah komponen sumber daya manusia. Karena yang menjalankan semua fungsi manajemen adalah manusia, sementara komponen yang lain merupakan pendukung atau pembantu, bahkan ada yang bersifat pelengkap.[4]

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstribusi serta sarana dalam membangun watak bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula, dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang

PONOROGO

[4] Matin, *et al., Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Konsep dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), 2.

demikian merupakan investasi besar untuk berjuang keluar dari krisis dan menghadapi dunia global.[5] Dengan kemajuan zaman dan tantangan zaman yang makin pesat sekarang ini, guru idealnya tetap terus belajar, kreatif mengembangkan diri, terus menyesuaikan pengetahuan dan cara mengajar mereka dengan penemuan baru dalam dunia pendidikan, psikologi, dan ilmu pengetahuan.[6]

Era globalisasi telah menempatkan manusia pada titik dari seluruh kehidupannya. Oleh sebab itu, pembangunan hendaknya berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Artinya, pembangunan diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas itu melalui pendidikan sebagai instrument untuk mengembangkan potensi dan kompetensi dalam rangka pengembangan

---

[5] Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), 4.

[6] Tonny D. Widiastono, *et al., Pendidikan Manusia Indonesia* (Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2004), 124.

sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan nasional merupakan realitas dari amanat pembukaan UUD 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pasal 31 ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga berhak mendapatkan pengajaran, dan ayat (2) pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pengajaran nasional yang diatur dengan Undang-Undang. Pernyataan ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam menyelenggarakan pendidikan nasional bagi seluruh bangsa Indonesia.

Komitmen tersebut tertuang dalam pasal 13 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa di dalam system tersebut terdapat jalur pendidikan, yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal yang saling melengkapi dan memperkaya dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini berarti bahwa untuk menyelenggarakan pendidikan yang

berkualitas bukan semata-mata tanggungjawab pemerintah, melainkan tanggungjawab bersama pemerintah dan masyarakat. Secara formal sebagai dasar untuk menentukan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas melalui Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan bahwa jaminan kualitas pendidikan dilaksanakan melalui standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.[7]

Suatu program pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan

[7] Nurhaidah, *Pengembangan Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Sekolah Dasar*. Universitas Syiah Kuala. Jurnal Pesona Dasar/Vol. 2/No. 3/Oktober 2014. 13-14.

organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri.[8] Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktifitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan ilmu, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan.[9]

Pada prinsipnya, pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan

[8] Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2014), 78.

[9]Mohamad Mustari , *Manajemen Pendidikan* (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), 222.

umum jangka panjang. Istilah pengembangan (*development*) dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatuyang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya. Pengembangan juga dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi dan memenuhi kebutuhan jangka panjang yang terus meningkat. Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas pegawai secara terus-menerus dan berkelanjutan. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia dituntut untuk mengaktualisasikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tujuan organisasi akan tercapai jika para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien sesuai

dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi yang sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.[10]

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti,

PONOROGO

[10]Nurul Ulfatin, *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), 138-140.

mengembangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Tenaga kependidikan di sekolah meliputi Tenaga Pendidik, Pengelola Satuan Pendidikan, Pustakawan, Laboran, dan Teknisi Sumber Belajar.[11]

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010, Pendidik mempunyai tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik professional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pedidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik akan berhadapan langsung dengan para peserta didik, namun ia tetap memerlukan dukungan dari pada tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena itulah pendidik dan tenaga

[11] Eka Prihatin, *Teori Administrasi*, 72-73.

kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pedidikan (pembelajaran). Pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.[12]

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain yaitu pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan

[12]Astri Novia Siregar, *et al.*, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. EducanduM/Vol. X/No. 1/Juni 2017. 2-3.

nasional. Dan pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.[13]

Kompetensi guru adalah salah satu yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi guru tidak dapat berdiri sendiri, melainkan di pengaruhi oleh faktor-faktor latar suatu pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar.[14] Seorang guru dalam melaksanakan tugasnya harus mengembangkan kompetensinya, baik professional, social, pedagogic, maupun personal. Dalam pengembangan diri ada beberapa cara dan usaha yang dapat dilakukan oleh guru dalam mengembangkan

PONOROGO

[13] Dadang Suhardan, *et al.*, *Manajemen Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2012), 233.

[14] Naely Murodah, *Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Sunan Klijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Kabupaten Batang Tahun Ajaran 2016/2017*. IAIN Salatiga. Skripsi. 2017. 17.

profesinya, antara lain berusaha memahami tujuan pendidikan dan pengajaran secara jelas dan konkrit, serta berusaha memahami dan memilih bahan pengajaran yang sesuai dengan tujuan.[15]

Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakanlingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Sehingga kompetensi guru untuk membentuk siswa yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam

[15] *Ibid*, 20-21.

kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional.[16]

Kompetensi guru yaitu kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang bertugas mendidik siswa agar mempunyai kepribadian yang luhur dan mulia sebagaimana tujuan dari pendidikan menurut Trianto dalam bukunya "*Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*". Jakarta . 2010. Sedangkan menurut Mulyasa, dalam bukunya "*Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*". Bandung . 2007, menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru.[17]

[16] Mohamad Mustari , *Manajemen*, 138.

[17]Nana Surya Permana, *Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Universitas Islam Negeri Sultan

Ketika penulis melakukan kegiatan magang II yang dimulai pada tanggal 17 Oktober – 19 November 2018 di SMA Negeri Ponorogo, penulis melihat fenomena yang menarik yakni dimana para tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja secara profesional. Tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SMA Negeri 1 Ponorogo yang mumpuni dan berkualitas, sehingga mampu memenuhi kebutuhan lembaga dalam program belajar mengajar serta kegiatan keadministrasian. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Seperti menciptakan kemistri dan kenyamanan dalam proses belajar mengajar oleh tenaga pendidik terhadap siswa, sehingga siswa merasa tertarik dan semangat dalam belajar dan tenaga pendidik mampu

PONOROGO

Maulana Hassanudin. Serang. Banten. Studia Didaktika : Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan/Vol. 11/No. 1/Juni 2017. 2.

menyusun program pembelajaran serta mampu mengikuti penkembangan jaman dengan mampu menggunakan teknologi modern. Sedangkan pada bagian tenaga kependidikan dengan pemberian pelayanan terbaik bagi setiap warga sekolah yang memerlukan layanan dalam hal kegiatan keadministrasian, seperti pelayanan surat keluar dan masuk, dan hal lainnya yang bersangkut paut dengan keadministrasian.[18]

Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana lembaga melakukan pengembangan dan meningkatkan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan disana. Karena dibalik tenaga pendidik dan kependidikan yang mumpuni dan berkualitas terdapat kegiatan-kegiatan pengembangan mutu kompetensi yang membuat penulis

[18]Hasil Observasi Magang II di SMA Negeri 1 Ponorogo pada tanggal 17 Oktober – 19 November 2018.

ingin mengkajinya. Maka berdasarkan latar belakang diatas penulis mencoba untuk mencermati dan mencari tahu tentang bagaimana pola pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo. Penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pola Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMA Negeri 1 Ponorogo 2018-2019".**

B. Fokus Penelitian

SMA Negeri 1 Ponorogo merupakan salah satu sekolah yang berstandar nasional dan menjadi lembaga pendidikan rujukan jenjang menengah atas di Kabupaten Ponorogo. Kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang mumpuni dan memenuhi kebutuhan lembaga dalam meningkatkan mutu lembaga. Hal ini sudah pasti tidak lepas dari usaha pengembangan mutu kompetensi dari lembaga terhadap tenaga pendidik dan kependidikan

yang ada didalamnya. Dengan kualitas kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan tersebut sangat mempengaruhi kualitas lembaga. Adapun pada penelitian ini berfokus pada pola pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo.

C. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo ?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo ?

3. Bagaimana dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1 Untuk mengetahui bentuk kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo

2 Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo

3 Untuk mengetahui dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

Peneltian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya kajian mengenai pola pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Sekolah

      Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pengetahuan terkait mengenai pola pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

   b. Bagi Guru dan Karyawan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan tentang

PONOROGO

pentingnya pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan terhadap kualitas suatu lembaga.

c. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan tentang pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di suatu lembaga pendidikan.

d. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tugas akhir penyelesaian studi S1 di jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan uuntuk mempermudaah dan memberikan gambaran terhadap

maksud yang terkandung dalam proposal ini, untuk memudahkan penyusunan proposal ini di bagi menjadi beberapa bab yang dilengkapi dengan pembahasan-pembahasan yang sistematis, yaitu:

Bab I Pendahuluan yang berisi tinjauan secara global permasalahan yang dibahas, yaitu terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan dalam metode penelitian berisi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi peneliti, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, sistematika pembahasan.

Bab II Berisi landasan teoritik dan atau telaah pustakayang berfungsi sebagai alat penyususn instrument pengumpulan data (IPD).

Bab III berisi temuan peneliti yang berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian dan deskripsi data.

PONOROGO

Bab IV Berisi temuan tentang pembahasan yang akan membahas tentang pola pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo tahun 2018-2019.

Bab V Penutup yang mempermudah pembaca dalam menggambarkan intisari. Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.

PONOROGO

BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU

DAN ATAU KAJIAN TEORI

A. Telaah Hasil penelitian Terdahulu

Ada beberapa kajian atau penelitian terdahulu tentang kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang telah diteliti oleh beberapa orang, diantaranya sebagai berikut:

1. Skripsi Naely Murodah, Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan IAIN Salatiga, dengan judul "Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Sunan Kalijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Kabupaten Batang Tahun Ajaran 2016/2017". Adapun rumusan

masalah dari penelitian ini yakni: (a) Bagaimana pemahaman kompetensi guru di kalangan para guru Pendidikan Agama Islam di MTs Sunan Kalijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Kabupaten Batang Tahun Ajaran 2016/2017 ?, (b) Bagaimana strategi pengembangan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di MTs Sunan Kalijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Kabupaten Batang Tahun Ajaran 2016/2017 ?, (c) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi pengembangan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di MTs Sunan Kalijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Kabupaten Batang Tahun Ajaran 2016/2017 ?. Metode penelitian dalam penelitian ini pada pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan

dengan reduksi data dan penyusunan data, sedangkan pengujian keabsahan data menggunakan metode triangulasi. Hasil dari penelitian ini yakni: (a) Pemahaman kompetensi guru oleh guru di MTs Sunan Kalijaga, adalah profesionalisme yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan bidangnya dan memiliki mutu pembelajaran agar tercapainya KBM yang efektif dan tepat sasaran, (b) Startegi pengembangan kompetensi guru adalah dengan meningkatkan kemampuan guru melalui seminar, mengikuti pertemuan MGMP, mengikuti diklat dan giat mengikuti kegiatan pelatihan lainnya dalam usaha memajukan kompetensi guru, (c) Faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi guru adalah kurangnya

sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran dan minimnya pengadaan sosialisasi.[19]

Perbedaan penelitian Skripsi Naely Murodah dengan penelitian yang sedang penulis lakukan yaitu penelitian yang sudah ada memusatkan observasi terhadap strategi pengembangan kompetensi yang digunakan MTs Sunan Kalijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Kabupaten Batang terhadap guru pendidikan Islam. Sedangkan pada penelitian ini penulis berpusat pada pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo, yang dimana penulis melakukan observasi secara menyeluruh terhadap pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada disana.

[19] Naely Murodah, *Strategi Pengembangan,* 80-81.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawada S, Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (IISIP) Yapis Biak, yakni yang berjudul "Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makassar". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni: (a) Bagaimana pola pengembangan kompetensi umum, fungsional, dan manajerial tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar ?, (b) Upaya dan strategi apa saja yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Semarang ?, (c) Faktor-faktor determinan apa saja dalam pola pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Semarang ?. Metode penelitian dalam penelitian ini dengan mengumpukan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data

dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi, dan pengujian keabsahan data dilakukan dengan triangulasi dan pengecekan anggota. Hasil dari penelitian yang dilakukan yakni: (a) Pola pengembangan kompetensi umum, fungsional, dan manajerial tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar untuk saat ini telah sudah cukup optimal diberikan kepada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar, (b) Strategi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Semarang dengan melalui pendidikan, pelatihan , monitoring, dan coaching sudah berjalan, namun pelaksanaannya maih perlu ditingkatkan atau dikembangkan utamanya pada strategi pengembangan kompetensi melalui

pendidikan, mentoring, dan coaching yang masih kurang atau belum optimal diberikan kepada tenaga kependidikan agar tenaga kependidikan tersebut dapat memiliki kinerja yang baik serta dapat memiliki efesiensi dan efektivitas dalam bekerja, (c) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar yaitu faktor internal yang terdiri dari visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, serta jenis teknologi yang digunakan. Sedangkan, faktor eksternal yang terdiri dari kebijakan pemerintah, sosiobudaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi.[20]

[20] Fatmawada S, *Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makassar*. Jurnal Office/Vol. 2/No. 2/2016. 5.

Perbedaan penelitian karya Fatmawada dengan penelitian yang sedang penulis lakukan yaitu penelitian yang sudah ada memusatkan observasi terhadap pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar. Sedangkan pada penelitian ini penulis berpusat pada pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo, yang dimana penulis melakukan observasi secara menyeluruh terhadap pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang ada disana. Hal yang juga membedakan penulis melakukan observasi pada jenjang pendidikan menengah atas.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Pola Pengembangan dan Ruang Lingkup Pengembangan

Pola adalah bentuk atau model yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu, khususnya jika sesuatu yang timbul cukup mempunyai suatu yang sejenis atau pola dasar yang dapat ditunjukkan atau terlihat.[21]

Pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembangan (*development*) dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar

[21] Wikipedia Bahasa Indonesia, https://id.wikipedia.org/wiki/Pola, diakses pada tanggal 15 Juli 2019.

bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya.[22]

Kadarisman menyebutkan bahwa pengembangan pegawai dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal yaitu pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan organisasi maupun lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengembangan secara informal yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.[23]

[22] Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber*, 138-142.
[23] *Ibid*, 144.

Sehingga, dapat disimpilkan dari beberapa pengertian di atas bahwa pola pengembangan yakni suatu bentuk atau model upaya peningkatan kompetensi yang dimiliki agar bertambah lebih baik dari sebelumnya dan berjangka panjang.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan banyak dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk:

a. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai dengan yang diharapkan.
b. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu

PONOROGO

menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru yang dihadapi sekolah.

c. Meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah.

d. Membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah itu tempat yang terbaik untuk bertugas.[24]

Pengembangan dan pelatihan merupakan dua konsep yang sama, yaitu meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik. Tetapi, dilihat dari tujuannya keduanya dapat dibedakan. Pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan

[24] *Ibid*, 144.

membuat keputusan dan keterampilan pada manajemen tingkat menengah dan atas, sedangkan pelatihan difokuskan pada pegawai yang lebih rendah untuk meningkatkan kemampuan melakukanpekerjaan yang lebih spesifik. Pelatihan dimaksudkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang berlangsung saat ini, sementara pengembangan untuk tujuan peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.[25]

2. Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Mutu adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu, yang biasanya digunakan dalam kaitannya dengan teknik dan

[25] *Ibid*, 146.

konsep untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.[26]

Menurut Mulyasa kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan bekerja dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan professional, yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang tinggi. Komprtrnsi dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensi.[27]

PONOROGO

[26] Wikipedia Bahasa Indonesia, https//id.m.wikipedia.org, diakses 25 Desember 2018.

[27] Hasan Basri, *et al.*, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), 132.

Sedangkan menurut Willy Susilo kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, dan sikap yang dimiliki seorang karyawan, sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang telah dirancang bagi dirinya baik untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang. [28]

Kompetensi menurut Charles E. Johnson, merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi merupakan suatu tugas yang memadai atas kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut olh jabatan seseorang. Kompetensi juga berarti sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang

PONOROGO

[28] Uhar Suharsaputra, *Administrasi*, 217.

direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak, menurut Asdiqoh.[29]

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru ataupun dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.[30]

Spencer dan Spencer, mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relative bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi

[29] Naely Murodah, *Strategi Pengembangan*, 9-10.
[30] UU Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru Dan Dosen*. 3.

internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual.[31]

Sehingga, dari beberapa pengertian yang tertera diatas dapat disimpulkan bahwa mutu kompetensi yakni tingkat baik buruknya dalam memperbaiki kualitas jasa yang dihasilkan dengan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap dalam kebiasaan bekerja dan bertindak.

Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu:

a. Motif, yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk

[31] Uhar Suharsaputra, *Administrasi,* 218.

mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.

b. Watak, yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.

c. Konsep diri, yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.

d. Pengetahuan, yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

e. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik maupun mental.[32]

Berdasarkan pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Definisi keempat kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:[33]

PONOROGO

[32] *Ibid*, 218.

[33] Siswantari, *Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Nonformal.* Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan/Vol. 17/No. 8/September 2011. 542.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman terhadap Warga belajar (WB) dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantive kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, memahami kurikulum, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.[34]

PONOROGO

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan

[34] *Ibid*, 542.

kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga

kependidikan, orangtua atau wali, dan masyarakat sekitar.[35]

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengbdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengankekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.[36]

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis

PONOROGO

[35] *Ibid*, 542.
[36] Dadang Suhardan, *Manajemen*, 230.

terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran peranan pendidik yaitu sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Sedangkan, tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.[37]

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan bahwa profesi guru

[37] *Ibid*, 229.

merupakan pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:[38]

a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
c. Memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas.
d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
e. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.

[38] Mohamad Mustari , *Manajemen*, 137.

g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

h. Memiliki jaminan perlindungan hokum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.[39]

IAIN PONOROGO

[39] *Ibid*, 137.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga metode etnographi karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.[40]

PONOROGO

Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah. Obyek alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh

[40] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 14.

peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut. Dalam penelitin kualitatif instrumennya adalah peneliti itu sendiri.[41]

Untuk menjadi instrument, maka peneliti harus memiliki bakal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksikan situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap situasi sosial pendidikan yang diteliti, maka teknik pengumpulan data bersifat trianggulasi, yaitu menggunakan berbagai teknik pengumpulan data secara gabungan atau simultan.

PONOROGO

[41] *Ibid*, 15.

Analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak.[42]

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif, yang dimana penulis menjadi instrumen kunci yang terjun langsung ke lapangan untuk melakukan penelitian. Karena dengan demikian penulis bisa mengetahui secara langsung kondisi yang ada di lapangan dan mampu

PONOROGO

[42] *Ibid*, 15.

melakukan adaptasi. Dalam penelitian ini menggukanan teknik trianggulasi yaitu menggunakan teknik gabungan seperti wawancara, pengamatan atau observasi, dan dokumentasi.

B. Kehadiran Peneliti

Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana, pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Pengertian instrumen di sini tepat karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian.[43]

Peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain peneliti juga pedoman wawancara, pedoman observasi dan

[43] Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Rosdakarya, 2014), 168.

sebagainya, tetapi fungsinya sebatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrument. Pada penelitian ini peneliti sebagai pengamat aktivitas, pewawancara dan observatory subjek penelitian langsung hadir ke SMA Negeri 1 Ponorogo. Peneliti memasuki dan memahami latar penelitian mulai mengambil data dengan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tenaga kependidikan. Observasi non partisipan juga dilakukan dengan mengamati isi dokumen guna memperoleh informasi yang terjadi diwaktu sebelum peneliti hadir atau kejadian-kejadian disaat peneliti sedang tidak berada di sekolah.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Ponorogo, Jl. Budi Utomo No. 1 Ronowijayan Siman Ponorogo, pada bulan Januari tahun 2018.

D. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini yakni kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lainnya. Kata-kata dan tindakan orang-orang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui rekaman video atau audio, pengambilan foto, dan lainnya.

Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berperan serta merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, dan bertanya. Bahkan tambahan yang berasal dari sumber data tertulis dibagi atas sumber buku,

sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.[44]

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.[45] Disamping itu untuk melengkapi data diperlukan dokumentasi tentang bahan-bahan yang ditulis oleh atau tentang subjek.[46]

1. Wawancara

   Wawancara kualitatif merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Secara

PONOROGO

[44] *Ibid*, 157-159.

[45] Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, *Buku Pedoman Pebulisan Skripsi*. Edisi Revisi, (Ponorogo: Fatik IAIN Ponorogo, 2018), 45.

[46] Sugiyono, *Metode Penelitian*, 308.

umum wawancara dapat dibedakan menjadi wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.[47]

Wawancara terstruktur yakni dimana peneliti telah mengetahui pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, oleh karena itu dalam proses wawancara peneliti menyiapkan instrument berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga

[47] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Edisi Revisi, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), 198.

peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.[48]

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur yang dimana penulis menyiapkan instrument berupa pertanyaan yang digunakan untuk menggali informasi-informasi yang dibutuhkan dari narasumber yang bersangkutan dengan hal yang diteliti.

Dalam teknik wawancara ini keberhasilan dalam mendapatkan data atau informasi dari obyek yang diteliti sangat tergantung pada kemampuan peneliti dalam melakukan wawancara. Kegiatan wawancara ini untuk mendapatkan data dan informasi yang

[48] Sugiyono, *Metode Penelitian*, 194-198.

berhubungan dengan segala aktivitas dan hal-hal yang berhubungan dengan pola pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo. Kegiatan wawancara ini dilakukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tenaga kependidikan, serta beberapa tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan informasi.

2. Pengamatan atau observasi

   Tenik observasi (pengamatan) merupakan suatu teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun langsung ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Metode observasi merupakan cara yang sangat

baik untuk mengawasi perilaku subyek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang.[49]

Pada dasarnya observasi ini digunakan untuk melihat dan mengamati perubahan fenomena sosial yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dapat dilakukan penilaian atas perubahan tersebut.bagi peneliti bertugas melihat obyek dan kepekaan mengungkap, serta membaca permasalahan dalam momen-momen tertentu dapat memisahkan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan.[50]

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi non partisipan, yang dimana penulis melakukan suatu observasi dengan cara mengumpulkan data mengenai

[49] M. Djunaidi, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* 165.

[50] Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Praktik dan Teori* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 63

informasi-informasi yang dibutuhkan melalui informan dan tidak langsung berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan yang dilakukan, yang didalamnya penulis mengumpulkan informasi tentang apa yang akan diamati.

Dalam penelitian ini teknik observasi non partisipan digunakan untuk mengetahui berbagai kegiatan pengembangan yang berkaitan dengan implementasi bentuk kegiatan, faktor pendukung dan pengahambat, dan dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa

berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.[51] Dalam teknik dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan informasi dalam melengkapi kegiatan penelitian tentang implementasi bentuk kegiatan pengembangan, faktor pendukung dan pengahambat, dan dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan

PONOROGO

[51] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan,* 329.

data menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.[52]

Teknik analisis data kualitatif, megikuti konsep yang diberikan Miles & Huberman. Miles & Huberman, mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas dan datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, meliputi *data reduction, data display* dan *conclusion/verification.*[53]

PONOROGO

[52] Fatik, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, 48.
[53] *Ibid*,.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

   Mereduksi data dalam konteks penelitian yang dimaksud adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, menfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuat kategori. Dengan demikian data yang telah direduksikan memberikan gambaran yang lebih dan jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

   Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah men*display*kan data atau menyajikan data kedalam pola yang dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, grafik, matrik, network dan chart. Bila pola-pola yang ditemukan telah didukung oleh data, maka pola

tersebutmenjadi baku dan akan di*display*kan pada laporan akhir penelitian.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Kesimpulan Sementara)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya kurang jelas kemudian diteliti menjadi jelas dan kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan ini digunakan untuk menjawab masalah yang diruuskan sejak awal.[54]

[54] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 345.

G. Pengecekan Keabsahan Temuan

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesasihah (validitas), keandalan (reliabilitas), dan derajat kepercayaan keabsahan data (kredebilitas data). Berikut ini dipaparkan teknik pengecekan keabsahan data dalam proses penelitian kualitatif adalah:[55]

1. Keikutsertaan yang diperpanjang

   Perpanjangan keikutsertaan peneliti berarti tinggal di lokasi penelitian sampai mencapai kejenuhan dalam pengumpulan data tercapai. Apabila hal itu dilakukan:

   a. Membatasi gangguan dari dampak peneliti pada konteks.
   b. Membatasi kekeliruan (*biases*) peneliti.

[55] M. Djunaidi, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , 320.

c. Mengonpensasikan pengaruh dari kejadian-kejadian yang tidak biasa atau pengaruh sesaat.

d. Perpanjangan keikutsertaan peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayan data yang dikumpulkan.[56]

2. Pengamatan yang tekun/keajegan pengamatan

Keajegan pengamatan berarti mmencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentative. Mencari suatu usaha membatasi berbagai pengaruh. Mencari apa yang dapat diperhitungkan dan apa yang tidak dapat.[57]

PONOROGO

3. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang

[56] Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* 327.
[57] *Ibid*, 329.

lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.[58] Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi karena didalam teknik triangulasi terdapat teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang dimana teknik-teknik tersebut yang akan dilakukan peneliti di lapangan.

4. Pengecekan sejawat melalui diskusi

Teknik ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperolehdalam bentuk diskusi dengan rekan sejawat di SMA Negeri 1 Ponorogo pendapat,

[58] *Ibid*, 331.

masukan, dan kritiknya atas temuan sementara penelitian.[59]

H. Tahapan-Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian kualitatif diharapkan memebrikan gambaran tentang keseluruhan kegiatan penelitian mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data, analisis dan penafsiran data, sampai penulisan laporan.[60] Menurut Lexy J. Moelong tahapan penelitian kualitatif secara umum sebagai berikut:

1 Tahap Pra-Lapangan

a) Menyusun rancangan penelitian

b) Memilih lokasi Penelitian

c) Mengurus perizinan

d) Menjajagi dan melihat keadaan

[59] *Ibid*, 329-333.
[60] M. Djunaidi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 144.

e) Memilih dan memanfaatkan informan

f) Menyiapkan instrumen penelitian

2 Tahap Pekerjaan Lapangan

a) Memahami latar penelitian dan persiapan diri

b) Memasuki lapangan

c) Berperan serta sambil mengumpulkan data

3 Tahap Analisi Data

a) Analisis Data

b) Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi

c) Narasi Hasil Analisis.[61]

IAIN PONOROGO

[61] Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 127-148

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data Umum

1. Profil Singkat SMA Negeri 1 Ponorogo

Nama Sekolah : **SMA Negeri 1 Ponorogo**

Alamat/Desa/Kec.: **Jl. Budi Utomo No.1 / Ronowijayan /Siman**

Kabupaten : **Ponorogo**

Propinsi : **Jawa Timur**

No.Tilpon : **(0352) 481145**

Kode Pos : **63471**

Status sekolah : **Negeri**

NSS : **301051101001**

NIS : **30 00 10**

NPSN : **20510150**

Akreditasi : **A**

No/Tgl.SK.Akreditasi Terakhir : **175/BAP-S/M/SK/X/2015**

Tahun didirikan /beroperasi : **1960**

Status tanah : **Milik sendiri dan bersertifikat**

Luas tanah : **21.075 m2**

2. Visi, Misi, dan Tujuan SMA Negeri 1 Ponorogo

a. Visi Sekolah

Visi merupakan gambaran tentang masa depan yang realistik dan ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu. Bagi sekolah, visi adalah imajinasi moral yang menggunakan profil sekolah yang diinginkan di masa datang. Dalam menentukan visi tersebut, sekolah harus memperhatikan perkembangan dan tantangan masa depan. Berikut adalah visi dari SMA Negeri 1 Ponorogo :

”Menghasilkan sumber daya manusia yang bertaqwa, cerdas, dan berkarakter serta berbudaya lingkungan”.

b. Misi Sekolah

Misi merupakan pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai organisasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa datang. Dengan kata lain, misi adalah tindakan atau upaya mewujudkan misi atau penjabaran visi dalam bentuk rumusan, tugas, kewajiban, dan rancangan tindakan yang dijadikan arahan utnuk mewujudkan visi atau bentuk layanan untuk memenuhi tuntutan yag dituangkan dalam visi dengan berbagai indikatornya. Misi ini dilaksanakan oleh SMA Negeri 1 Ponorogo :

a. Mengembangkan pembelajaran yang efektif, kreatif, dan menyenangkan.
b. Mewujudkan pembelajaran yang peduli terhadap peningkatan keimanan, ketaqwaan, akhlak mulia, dan karakter bangsa.
c. Mengaplikasikan pembelajaran berkelanjutan guna membentuk sikap peserta didik yang peduli, sadar, dan berbudaya lingkungan.

c. Tujuan Sekolah

Tujuan merupakan penjabaran dari pernyataan misi atau sesuatu yang akan dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Penetapan tujuan pada umunya didasarkan pada faktor-faktor kunci keberhasilan yang dilakukan setelah penetapan visi dan misi.

Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran kebijaksanaan, programm kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Oleh karena itu, tujuan harus dapat menyediakan dasar yang kuat untuk menetapkan indikator. Adapun tujuan SMA Negeri 1 Ponorogo antara lain:

a. Mempersiapkan peserta didik yang bertaqwa kepada Allah, Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia.
b. Mempersiapkan peserta didik menjadi manusia yang berkepribadian cerdas, berkualitas dan berprestasi dalam bidang akademis dan non akademis.
c. Membekali peserat didik agar memiliki keterampilan teknologi informasi dan komunikasi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri.

d. Menanamkan peserta didik sikap ulet dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi dengan lingkungan dan mengembangkan sikap sportifitas.

e. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu bersaing dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

f. Menanamkan sikap santun dan berbudaya, budaya hidup sehat, cinta terhadap lingkungan.

3. **Sumber Daya Manusia SMA Negeri 1 Ponorogo**

a. Jumlah Siswa

No	Kelas X	Kelas XI	Kelas XII	Jumlah
1	412	426	427	1.265

Tabel 4.1 Jumlah Siswa

Daftar Jumlah Siswa

No.	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	X IPA	107	212	412
	X IPS	34	59	
2	XI IPA	121	202	426
	XI IPS	33	70	
3	XII IPA	136	186	427
	XII IPS	45	60	

Tabel 4.2 Daftar Jumlah Siswa

b. Latar Belakang Pendidikan Guru

No.	Pendidikan Tertinggi	L	P	Jumlah	Status Kepegawaian
1.	S.1	16	23	39	Guru PNS

2.	S.2	14	8	22	Guru PNS
	Jumlah Guru PNS	**28**	**29**	**57**	
1.	S1	08	13	21	GTT
2.	S2	02	01	03	GTT
	Jumlah GTT	**10**	**14**	**24**	

Tabel 4.3 Latar Belakang Pendidikan Guru

IAIN PONOROGO

1) Daftar Nama Guru PNS

No	Nama Guru Tetap	PENDIDIKAN		Bidang Studi Yang Diajarkan
		Jurusan	Ijasah	
1	Drs. H. Nurhadi Hanuri, M.M	Manajemen	S2	Bahasa Inggris
2	Drs. Mukhorobin	Ekonomi	S1	Ekonomi
3	Drs. Sapto Budi HW	Penjas orkes	S1	Penjas orkes
4	Dra. Hardwi Ardanari	Biologi	S1	Biologi
5	Drs. Harijanto	Biologi	S1	Biologi
6	Tri Perwati, S.Pd	Sejarah	S1	Sejarah

PONOROGO

7	Drs. Choirul Fatha, M.Pd.I	M. Pend. Islam	S2	Bahasa Arab
8	Drs. Hariadi	Fisika	S1	Fisika
9	Pideksawati, S.Pd	Fisika	S1	Fisika
10	Sutadi, S.Pd	Bahasa Inggris	S1	Bahasa Inggris
11	Tri Indri Astuti, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1	Bahasa Indonesia
12	Drs. Asngadi	PAI	S1	PAI
13	Emy Daru K, S.Pd	PPKN	S1	PPKN
14	Drs. Sukardi, M.Pd	Biologi	S2	Biologi
15	Eko Sri Lestari, S.Pd	Sejarah	S1	Sejarah

PONOROGO

16	Dra. Mimin Sumini	BK	S1	BP/BK
17	Drs. Mudjiono B.	Pend. Dasar	S1	BP/BK
18	Sri Utomo Budi, S.Pd	Matematika	S1	Matematika
19	Drs. Tahan Saptopo	Fisika	S1	Fisika
20	Wiji Rahayu, M.Pd	Geografi	S2	Geografi
21	Herekno Anen S, M.Pd	Fisika	S2	Fisika
22	Yahudi, S.Pd, M.Pd	Kimia	S2	Kimia
23	Retno Widowati, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1	Bahasa Indonesia

PONOROGO

24	Emy Rosyida, S.Pd, M.Pd	Akutansi	S2	Akutansi
25	Drs. Ahmadi Sigit, MT.	Matematika	S2	Matematika
26	Drs. Didik Suyanto	Sejarah	S1	Sejarah
27	Nade Susilo, S.Pd	Seni Rupa	S1	Seni Rupa
28	H. Sudarsono, S.Pd	Kimia	S1	Kimia
29	Asroji, S.Ag, M.Pd.I	PAI	S2	PAI
30	Otto Iskandar M, S.Pd	Matematika	S1	Matematika
31	Dra. Ririn Samsudarti	Bahasa Inggris	S1	Bahasa Inggris

PONOROGO

32	Wiwik Asmaning L, S.Pd	BP	S1	BP/BK
33	Retno Hardaningsih, S.Pd, M.Pd	Geografi	S2	Geografi
34	Iring Saputra Ratna Wardaya, S.Pd	Kimia	S1	Kimia
35	Moch Nurfatoni, S.Pd	Bahasa Inggris	S1	Bahasa Inggris
36	Drs. Dwi Yanto, M.Pd	Biologi	S2	Biologi
37	Novia Kresnawati, S.Pd, M.Pd	Geografi	S2	Geografi

PONOROGO

38	Marnik Winingsih, S.Pd	Kimia	S1	Kimia
39	Nurul Zuharini, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1	Bahasa Indonesia
40	Endah Susilowati, S.Pd	Seni Tari	S1	Seni Tari
41	Suyoto, S.Ag, M.A, M.Pd	PAI	S2	PAI
42	Abi Kusno Cokro Suyono, S.Pd	Bahasa dan Seni	S1	Bahasa dan Seni
43	Agus Triyono, S.Pd	Seni Lukis	S1	Seni Lukis
44	Nofy Nurjanah, S.Pd	Ilmu Politik	S1	Ilmu Politik

45	Dian Eko Prasetyorini, S.S	Sastra Inggris	S1	Sastra Inggris
46	Supiyan, M.Pd	Bahasa Inggris	S2	Bahasa Inggris
47	Sayyidah Qurota'ayyun, M.Pd	Fisika	S2	Fisika
48	Asmara Johan, M.Pd	Biologi	S2	Biologi
49	Agus Salman M, M.Cs	TIK	S2	Tehnik Informatika
50	Mustofa Arip Alashari, S.Pd	Sosiologi	S1	Sosiologi
51	Roni Supriyanto, S.Si	Kimia	S1	Kimia

52	Suviyanti, S.Pd	Matematika	S1	Matematika
53	Wakhid Firman Ardiansyah, S.Pd	Penjas orkes	S1	Penjas orkes
54	Yudo Seputro, S.Kom	TIK	S1	TIK
55	Drs. Mulyani, S.Pd, M.Hum	Linguistic	S3	Bahasa Inggris
56	Sumitri, M.Pd	Matematika	S2	Matematika
57	Sugiono, M.Pd	Matematika	S2	Matematika

Tabel 4.4 Daftar Nama Guru PNS

PONOROGO

2) Daftar Nama Guru Tidak Tetap (GTT)

NO.	Nama GTT	PENDIDIKAN		Status
		Jurusan	Ijasah	
1	Drs. Nahul Sugeng Buwana	Penjas orkes	S1	GTT
2	R. Gaguk Eko Prayitno, S.Sos	Adm Neg	S1	GTT
3	Anang Wibowo, S.Pd	Matematika	S1	GTT
4	Indah Purwani, S.Pd	Ekonomi	S1	GTT
5	Anis Puspita Sari, S.Pd	Matematika	S1	GTT
6	Dian Astuti, S.Pd	Bahasa Inggris	S1	GTT

7	Anggun Fuany, M.Pd	Matematika	S2	GTT
8	Gatot Eko Triyono, S.Pd	Seni Tari	S1	GTT
9	Tri Iswahyuni, S.Pd	Matematika	S1	GTT
10	Nita Hardiana Wati, S.Sos	Sosiologi	S1	GTT
11	Febriana Nurlaili, S.Pd.I	Bahasa Arab	S1	GTT
12	Ely Nikmatul Mahiroh, S.Pd.I	Bahasa Arab	S1	GTT
13	Ika Karyana, S.Pd	Kimia	S1	GTT
14	Sujarwati, S.Pd	Bahasa Inggris	S1	GTT

PONOROGO

15	Dyah Ayu SM, M.Pd	Bahasa Indonesia	S1	GTT
16	Kasmu'i, M.Pd.I	PAI	S2	GTT
17	Kholid Hanafi, S.Pd	BK	S1	GTT
18	Hendra Dwi Ariwibowo, S.Pd	BK	S1	GTT
19	Agung Setiawan, S.Pd	OR	S1	GTT
20	Puspa Etra Junisa, S.Pd	Kimia	S1	GTT
21	Desita Ayu, S.Pd	Sastra Jawa	S1	GTT
22	Lia Juliana Dewi, S.Pd	Sastra Jawa	S1	GTT

23	Dhinar Ayu Maharani, S.Pd	Sejarah	S1	GTT
24	Bastian Dian Prabowo, S.Pd	Penjas orkes	S1	GTT

Tabel 4.5 Daftar Nama Guru Tidak Tetap (GTT)

c. Jumlah Tenaga Kependidikan

No.	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Keterangan
1.	7	2	9	PNS
2.	21	7	28	PTT
3.	**28**	**9**	**37**	

Tabel 4.6 Jumlah Tenaga Kependidikan

PONOROGO

1) Daftar Nama Tenaga Kependidikan

No.	Nama Tenaga Kependidikan	JENIS KELAMIN	
		Laki-Laki	Perempuan
1	Marsiti		✓
2	Sumaridin	✓	
3	Supiyan, S.E	✓	
4	Doyo Pambudi, S.Pd	✓	
5	Ruliyanto	✓	
6	Agus Prayogo, S.Pd	✓	
7	Sutji Tri Wardani		✓
8	Sumartono	✓	
9	Suprapto	✓	

PONOROGO

10	**Misnato**	✓	
11	**Iwan Priyanto**	✓	
12	**Nur Iswahyudi**	✓	
13	**Bagus Hermanto**	✓	
14	**Renny Kusfinanto**	✓	
15	**Eko Budianto, Amd**	✓	
16	**Warits Amru K, S.T**	✓	
17	**Khomsi Astuti**		✓
18	**Indah Tri Woelandari**		✓
19	**Eko Sujianto, S.Pd**	✓	

PONOROGO

20	**Trislas Febrianto**	✓	
21	**Tris Sulandari Ningtiyas**		✓
22	**Indah Kusumawati**		✓
23	**Srimanto**	✓	
24	**Farid Wajdi Ardjono**	✓	
25	**Muhammad Nasir Mukibin**	✓	
26	**Dedi Tatanda**	✓	
27	**Slamet Riadi**	✓	
28	**Farid Kurniawan, S.T**	✓	

PONOROGO

29	**Chilvy Widiana, S.E**		✓
30	**Yudha Hindarto**	✓	
31	**Muh Nur Sigit**	✓	
32	**Sujari**	✓	
33	**Andik Firmansyah**	✓	
34	**Debby Eriesa R, S.E**		✓
35	**Kristin Desiartanti, Amd**		✓
36	**Waskito**	✓	
37	**Fendy Hermanto**	✓	

Tabel 4.7 Daftar Nama Tenaga Kependidikan

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan semua manusia yang ada di alam. Di lembaga pendidikan, sumber daya manusia berarti semua warga sekolah yang ada di lembaga sekolah seperti guru, tutor, siswa, tenaga kependidikan, dan lain-lain termasuk di SMA Negeri 1 Ponorogo. Di SMA Negeri 1 Ponorogo ini dikepalai oleh seorang kepala sekolah beliau bernama bapak Drs. H. Nurhadi Hanuri, M.M.

Di SMA Negeri 1 Ponorogo terdapat 125 orang guru dan karyawan, dimana 88 orang diantaranya berstatus sebagai tenaga pendidik. Sedangkan 37 orang lainnya berstatus sebagai tenaga kependidikan. Diantara guru dan karyawan ada yang bertugas sebagai ketua tata usaha sekolah beliau ibu Marsiti, sebagai waka kurikulum beliau bapak H. Sri Utomo Budi, S.Pd,

sebagai waka kesiswaan beliau bapak Drs. Dwi Yanto, M.Pd, sebagai waka sarana prasarana beliau ibu Hj. Novia Kresnawati, M.Pd, dan sebagai waka humas beliau bapak Agus Triyono, S.Pd.

Siswa SMA Negeri 1 Ponorogo berjumlah 1.265 orang yang dimana terbagi menjadi kelas X, XI, dan XII. Kelas X, XI, dan XII terdiri dari sembilan kelas MIPA dan tiga kelas IPS. Pada kelas X berjumlah 412 siswa, kelas XI berjumlah 426 siswa, dan kelas XII berjumlah 427 siwa. Setiap kelas berisi sekitar kurang lebih 30 siswa.

4. **Sarana Dan Prasarana SMA Negeri 1 Ponorogo**

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar. Semua lembaga

pendidikan pasti memiliki sarana pendidikan, tidak terkecuali di SMA Negeri 1 Ponorogo. Prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelenagkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, tetapi jika dimaanfaatkan secara langsung, komponen tersebut berubah menjadi sarana pendidikan.

SMA Negeri 1 Ponorogo memiliki fasilitas sebagai penunjang sarana prasarana pembelajaran antara lain gedung teori, praktek dan laboratorium serta penunjang lainnya seperti perpustakaan dan tempat ibadah. Keliling tanah seluruhnya **21.075 m^2**, yang sudah dipagar permanen (termasuk pagar hidup).

Luas Tanah/Persil yang Dikuasai Sekolah menurut Status Pemilikan dan Penggunaan, dapat dilihat di tabel berikut :

Status Pemilikan		Luas Tanah Seluruhnya	Penggunaan				
			Bangunan	Halaman/ Taman	Lapangan Olahraga	Kebun	Lain-2
Milik	Sertifikat	**21.075m^2**	**10.078m^2**	**2.991m^2**	**2.634m^2**	**2.252 m^2**	**3.120 m^2**
	Belum Sertifikat	m^2	m^2	m^2	m^2	m^2	m^2
Bukan Milik		m^2	m^2	m^2	m^2	m^2	m^2

Tabel 4.8 Luas Tanah

Sedangkan untuk sarana penunjang belajar seperti buku dan alat pendidikan menurut setiap

mata pelajaran yang ada di SMA Negeri 1 Ponorogo dapat dilihat ditabel Fasilitas Buku dan Alat Pendidikan Mata Pelajaran sebagai berikut :

No	Mata Pelajaran	Buku					Alat Pendidikan			
		Pegangan Guru		Teks Siswa		Penunjang	Peraga	Praktik	Media	
		Jumlah Judul	Jumlah Eks.	Jumlah Judul	Jumlah Eks.	Jumlah Judul	Jumlah Eks.	(set)	(set)	(set)
1.	PPKn	12	35	8	2.132	6	28			
2.	Pendidikan Agama .	8	18	3	812	38	161		1	

3.	Bahasa dan Sastra Indonesia	8	12	11	1.493	36	253			1
4.	Bahasa Inggris	9	15	4	730	18	27	1	1	1
5.	Sejarah Nasional dan Umum	6	4	4	375	14	46			
6.	Pendidikan Jasmani	6	15	-	-	15	23		4	
7.	Matematika	12	14	5	580	12	109	10	1	
8.	IPA									
	a. Fisika	12	18							
	b. Biologi	15	15							
	c. Kimia	12	12							
9.	IPS									

PONOROGO

	a. Ekonomi	9	6	4	742	94	239		100	
	b. Sosiologi	6	12	2	355	12	148			
	c. Geografi	9	4	8	1.480	8	959	10		
	d. Sejarah Budaya	2								
	e. Tata Negara		2	3	260	2	2			
	f. Antropologi	1	2	1	130	7	25			
10	Pendidikan Seni	2	4			1	1	1	2	

11	Bahasa Asing Lain									
12	Bimbingan dan Penyuluhan	5	5			2	6		1	
13	Muatan Lokal									
14	Kerajinan Tangan dan Kesenian									

Tabel 4.9 Fasilitas Buku dan Alat Pendidikan Mata Pelajaran

PONOROGO

Adapun perlengkapan yang ada di SMA Negeri 1 Ponorogo yakni dapat dilihat di tabel seperti berikut :

Komputer	Mesin				Brankas	Filling Cabinet	Lemari	RBu	MGu	KGur	MSi	KSi
	Ketik	Hitung	Stensil	Foto Copy								
144	-	-	1		2	15	67	15	99	103	1.265	1.265

Tabel 4.10 Perlengkapan

Sedangkan prasarana ruangan menurut jenis, status kepemilikan, kondisi, dan luas yang ada di SMA Negeri 1 Ponorogo yakni seperti tabel berikut :

PONOROGO

No.	Jenis Ruang	Milik						Bukan Milik	
		Baik		Rusak Ringan		Rusak Berat		Jumlah	Luas (m2)
		Jml	Luas (m2)	Jml	Luas (m2)	Jml	Luas (m2)		
1.	Ruang Teori/ Kelas	31	72						
2.	Laboratorium IPA								
3.	Laboratorium Biologi	1	94						
4.	Laboratorium Kimia	1	94						

PONOROGO

5.	Laboratorium Fisika	1	94						
6.	Laboratorium Bahasa	1	104						
7.	Laboratorium IPS								
8.	Laboratorium Komputer	4	72						
9.	Ruang Perpustakaan	1	140						

PONOROGO

10.	Ruang Keterampilan								
11.	Ruang Serba Guna								
12.	Ruang UKS	1	12						
13.	Ruang Pecinta alam	1	42						
14.	Bengkel								
15.	Ruang Diesel								
16.	Ruang Pameran								

PONOROGO

17.	Ruang Gambar								
18.	Koperasi/Toko	1	84						
19.	Ruang BP/BK	1	105						
20.	Ruang Kepala Sekolah	1	36						
21.	Ruang Guru	1	144						
22.	Ruang TU	1	88						
23.	Ruang OSIS	1	35						

PONOROGO

24.	Kamar Mandi/ WC Guru	3	3						
25.	Kamar Mandi/ WC Murid	30	3						
26.	Gudang	1	190						
27.	Ruang Ibadah	1	504						
28.	Rumah Dinas Kepala Sekolah								

PONOROGO

29.	Rumah Dinas Guru								
30.	Rumah Penjaga Sekolah								
31.	Sanggar MGMP								
32.	R.Penggandaan	1	42						
33.	R.Pramuka	1	21						

IAIN PONOROGO

34.	R.WKS	1	24						

Tabel 4.11 Prasarana Ruangan

1. Ruang Teroi/Kelas

   Di SMA Negeri 1 Ponorogo ruang belajar atau kelas bertempat di lantai satu dan dua, baik itu kelas X, XI, dan XII. Di sekolah ini terdapat 31 ruang kelas yang dimana keseluruhannya dalam keadaan baik, nyaman, ventilasi udara sudah memadai, ada penerangannya, dan terdapat LSD di setiap kelas.

2. Laboratoruim IPA

   SMA Negeri 1 Ponorogo memiliki empat laboratorium IPA, yang dimana terbagi menjadi satu laboratorium biologi, satu laboratorium fisika, satu laboratorium kimia, dan satu laboratorium bahasa. Di setiap laboratorium

terdapat perlengkapan yang sudah memadai sesuai dengan kebutuhan praktik siswa, dan ruangannya dalam keadaan baik dan nyaman.

3. Laboratorium Komputer

   Sekolah memiliki empat laboratorium computer, hal ini bertujuan untuk menunjang kebutuhan siswa sehingga mampu terpenuhi. Laboratorium memiliki fasilitas yang lengkap dan berstandart, ruangnya nyaman dan sesuai dengan kebutuhan.

4. Ruang Perpustakaan

   Perpustakaan di SMA Negeri 1 Ponorogo memiliki luas yang sudah sangat mencukupi. Didalamnya terdapat buku-buku referensi untuk memenuhi kebutuhan siswa, didalam juga terdapat meja dan kursi sebagai tempat membaca atau mengerjakan sesuatu. Ruangannya nyaman,

dalam keadaan baik, penerangannya memadai, dan memenuhi kebutuhan siswa.

5. Ruang UKS

   Ruangan UKS di SMA Negeri 1 Ponorogo sudah memenuhi kebutuhan siswa yang bila mana dalam keadaan tidak sehat atau yang lainnya. Dalam UKS juga terdapat obat-obat yang kemungkinan dibutuhkan sewaktu-waktu. Ruang UKS dalam keadaan baik dan sudah baik dalam pemenuhan kebutuhan.

6. Ruang Pecinta Alam

   Ruangan ini dibuat untuk menampung ekstra pencinta alam. Digunakan untuk menyimpan dan sebagai tempat diskusi ekstra pencinta alam atau bisa dikatakan sebagai bascamp ekstrakulikuler pecinta alam.

7. Koperasi/Toko

SMA Negeri 1 Ponorogo memiliki satu ruang koperasi sekolah yang terletak di depan dekat dengan gerbang masuk sekolah. Didalamnya terdapat macam-macam kebutuhan siswa seperti buku, bulpoin, dan peralatan sekolah lainnya. Disana juga menjual macam-macam makanan atau jajanan ringan.

8. Ruang BP/BK

Ruang BP/BK memiliki luas 105m² , yang terletak di sebelah timur halaman sekolahan yang dimana biasanya digunakan untuk upacara dan kegiatan ekstra. Diruang ini dimana siswa dapat melakukan bimbingan dan konseling tentang berbagai hal seperti keluh kesah, permasalahan yang sedang dihadapi, dan tentang pendidikan jenjang selanjutnya.

9. Ruang Kepala Sekolah

Ruangan kepala sekolah terletak di lantai dua, tepatnya di gedung pusat atau utama. Luas ruang kepala sekolah yakni 36m², dimana ruangan sangat cukup untuk menerima tamu-tamu yang datang. Fasilitas didalamnya juga sangat lengkap.

10. Ruang Guru

Ruang guru di SMA Negeri 1 Ponorogo terletak di lantai satu tepat dibawah ruang kepala sekolah. Luas ruang guru 144m², dimana sidalamnya setiap guru memiliki meja dan kursi sendiri-sendiri. Ruang guru dalam keadaan baik, nyaman, memenuhi standart, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai.

11. Ruang TU

Ruang TU terletak di lantai dua yang tepatnya di timur ruangan kepala sekolah. Didalam

ruangan terdapat alat foto copy dan fasilitas penunjang lainnya. Luas ruangan sudah mencukupi kebutuhan, dalam keadaan baik, dan lokasinya strategis terletak di gedung utama.

12. Ruang OSIS

SMA Negeri 1 Ponorogo memiliki satu ruangan untuk kegiatan intra sekolah (OSIS). Di ruangan ini siswa khususnya OSIS melakukan kegiatan-kegiatannya, dapat juga dikatakan sebagai bascame.

13. Kamar Mandi

Di sekolah ini memiliki 33 kamar mandi, yang dimana 30 kamar mandi untuk siswa yang terletak disetiap gedung yang terdapat kelasnya, dan 3 kamar mandi untuk guru. Kamar mandi dalam kedaan baik, bersih, nyaman, dan sesuai dengan kebutuhan.

14. Gudang

Di SMA Negeri 1 Ponorogo terdapat satu gudang yang digunakan untuk menyimpan barang-barang yang tidak terpakai atau yang jarang terpakai. Gudang ini memiliki luas 190m², yang dibangun sesuai dengan kebutuhan sekolah.

15. Rumah Ibadah / Masjid

SMA Negeri 1 Ponorogo memiliki masjid sendiri untuk kegiatan beribadah sehari-hari. Masjid terletak di dalam lingkungan sekolahan, sehingga siswa dapat pergi ke Masjid kapanpun. Luas masjid sendiri yakni 504m² yang mampu menampung seluruh warga sekolah.

16. Ruang Pramuka

Di sekolah SMA Negeri 1 Ponorogo memiliki ruang khusus ekstra pramuka yang kedaannya

baik, memenuhi kebutuhan, dan layak untuk digunakan sebagai bascame kegiatan.

B. Deskripsi Data Khusus

1. Kegiatan Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo

Kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi lembaga. Hal ini tidak lepas dari kegiatan-kegiatan yang mampu memberikan dampak poditif untuk meningkatkan kompetensi tersebut. Ada beberapa kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan mutu kompetensi yang diantaranya yakni kegiatan diklat, seminar, workshop, dan MGMP. Dengan kegiatan monitoring dan evaluasi lembaga dapat mengetahui perkembangan-perkembangan mutu

PONOROGO

kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan setelah adanya kegiatan pengembangan. Pernyataan ini adalah sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Drs. H. Nurhadi Hanuri, M.M sebagai kepala sekolah SMA Negeri 1 Ponorogo sebagai berikut:

> Pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui kegiatan MGMP, diklat, seminar, dan workshop. Kegiatan-kegiatan ini sudah berjalan secara efektif dalam meningkatkan potensi, yang dimana tenaga pendidik dan kependidikan dinilai melalui penilaian kinerja yang dilakukan satu tahun sekali. Monitoring dan evalusai adalah cara lembaga untuk mengetahui perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan.[62]

PONOROGO

[62] Transkip Wawancara Nomor : 07/W/27-III/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

Sedangkan menurut Ibu Marsiti sebagai KTU SMA Negeri 1 Ponorogo, kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagaimana wawancara sebagai berikut:

> Kegiatan untuk mengembangkan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui kegiatan workshop, pelatihan, dan pembinaan yang dimana kegiatan tersebut sudah berjalan secara efektif dan efisien. Tenaga pendidik dan kependidikan akan diikutsertakan dalam kegiatan untuk mengembangkan mutu kompetensi masing-masing yang hal tersebut dilihat dari penilaian kinerja masing-masing. Dalam hal ini kegiatan yang sangat efektif yakni kegiatan pelatihan, karena hasilnya bisa langsung diaplikasikan dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam kepegawaian.[63]

[63] Transkip Wawancara Nomor : 01/W/25-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

Kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo tidak lepas dari kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan kualitas kompetensi menjadi lebih baik lagi. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Novia Kresnawati, M.Pd., selaku waka sarana dan prasarana di SMA Negeri 1 Ponorogo, yaitu:

> Kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan melalui beberapa kegiatan diantaranya yaitu seminar, workshop, MGMP, dan pelatihan. Kegiatan-kegiatan tersebut sudah berjalan efektif, akan tetapi dari beberapa kegiatan tersebut yang sangat efektif yakni kegiatan workshop dan pelatihan.[64]

[64] Transkip Wawancara Nomor : 04/W/26-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Berdasarkan pemaparan tentang kegiatan pengembangan dalam meningkatkan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo bersama beberapa narasumber, Ibu Indah Tri Woelandari menambahkan sebagai berikut:

> Kegiatan pengembangan biasanya dilakukan melalui beberapa kegiatan yaitu workshop, seminar, dan pelatihan. Kegiatan-kegiatan ini sudah beralan efektif dan mampu memberikan efek yang langsung terlihat setelah adanya kegiatan tersebut. Tenaga pendidik dinilai melalui PKG (Penilaian Kinerja Guru), sedangkan tenaga kependidikan melalui penilaian dari kepala sekolah. Dari beberapa kegiatan tersebut yang sangat efektif yakni kegiatan pelatihan, karena pelatihan mampu memberikan dampak yang bisa langsung diterapkan.[65]

[65] Transkip Wawancara Nomor : 10/W/05-IV/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas tentang kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo dapat diketahui bahwa kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan oleh lembaga, karena kegiatan-kegiatan pengembangan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

Kegiatan pengembangan dilakukan melalui beberapa kegiatan yakni diantaranya seperti workshop, seminar, pelatihan, maupun pengembangan yang dilakukan secara mandiri. Kegiatan-kegiatan tersebut sudah berjalan dengan lancer dan efektif. Pengembangan

dilakukan tidak lain agar supaya tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SMA Negeri 1 Ponorogo mampu terus memberikan yang terbaik dan mampu mengikuti setiap perkembangan jaman.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo.

Dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu tenaga pendidik dan kependidikan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi didalamnya, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan. Sehingga, lembaga akan melakukan peminimalisiran dan melakukan strategi-strategi tertentu dalam melaksanakan

PONOROGO

kegiatan-kegiatan pengembangan tersebut. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Drs. H. Nurhadi Hanuri, M.M., yaitu sebagai berikut:

> Faktor pendukung kegiatan pengembangan yakni kegiatan MGMP, sarana prasarana, dan pengelokasian dana. Sedangkan faktor penghambat dari kegiatan pengembangan yakni tenaga pendidik senior atau mendekati pensiun yang kurang bersemangat untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Untuk menangani faktor penghambat melalui pemberian motivasi dan pendekatan yang intens, dan untuk meminimalisir hal tersebut kepala sekolah setia mengkomunikasikan dan melakukan kegiatan monitoring secara intensif agar tidak merasa tidak tertinggal.[66]

[66] Transkip Wawancara Nomor : 08/W/27-III/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

Adanya peminimalisiran terhadap faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan merupakan suatu hal yang harus dilakukan, karena hal tersebut mampu mengurangi dampak-dampak yang tidak menguntungkan bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Waktu merupakan salah satu faktor penghambat yang dominan dialami menurut hasil wawancara yang dilakukang bersama Ibu Marsiti selaku KTU SMA Negeri 1 Ponorogo yaitu sebagai berikut:

> Ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, yakni diantaranya pelaksaan kegiatan yang biasanya bersamaan dengan kegiatan yang lainnya. Adapula waktu pelaksaan yang terkadang harus menyesuaikan waktu dari tenaga pendidik dan kependidikan, dan kegiatan yang terlalu cepat atau singkat yang dimana kegiatan ini

mempengaruhi hasil dari kegiatan tersebut. Biasanya kegiatan yang terlalu singkat akan menghasilkan suatu hasil yang kurang memuaskan.[67]

Terkait dengan faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo hasil wawancara dengan Ibu Indah Tri Woelandari menambahkan sebagai berikut:

Yang menjadi faktor pendukung yakni karena adanya kebutuhan atau keperluan guru setiap mata pelajaran dalam meningkatkan atau mengembangkan mutu kompetensi diri masing-masing. Sedangkan bagi tenaga kependidikan yakni peningkatan mutu kompetensi pada kepegawaian. Faktor yang menjadi penghambat dalam

[67] Transkip Wawancara Nomor : 02/W/25-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi ini yakni waktu pelaksanaan kegiatan pengembangan tersebut bertepatan dengan waktu pelaksanaan kegiatan lainnya, yang terkadang tidak bisa ditinggalkan dan harus memilih salah satu diantara kegiatan tersebut.[68]

Mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo, Ibu Novia Kresnawati, M.Pd., sebagai berikut:

Faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga

[68] Transkip Wawancara Nomor : 11/W/05-IV/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

pendidik dan kependidikan yakni SDM (Sumber Daya Manusia) dan sarana prasarana yang ada.

Faktor penghambat yang sangat mempengaruhi yakni waktu, dimana terkadang pelaksaan kegiatan pengembangan bertepatan dengan kegiatan-kegiatan penting lainnya.[69]

Untuk meminimalisir faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo hasil wawancara dengan Ibu Marsiti menambahkan sebagai berikut:

Faktor-faktor penghambat tersebut dapat diminimalisir dengan selalu memberikan himbauan ataupun selalu mengingatkan secara rutin untuk

[69] Transkip Wawancara Nomor : 05/W/26-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

mengembangkan potensi diri secara mandiri, sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk lembaga.[70]

Terkait strategi peminimalisiran faktor penghambat dalam kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo hasil wawancara dengan Ibu Novia Kresnawati, M.Pd., menambahkan sebagai berikut:

Untuk meminimalisir faktor-faktor penghambat tersebut tidak ada strategi-strategi khusus yang dilakukan, hanya diminimalisir dengan mengadakan kegiatan lembur di hari libur.[71]

[70] Transkip Wawancara Nomor: 02/W/25-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

[71] Transkip Wawancara Nomor: 05/W26-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

Berdasarkan deskripsi hasil wawancara tentang faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan pengembangan yang dilakukan tidak lepas dari berbagai hal-hal yang menghambat maupun yang mendukung kegiatan tersebut. Adapun faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yakni adanya pengalokasian dana yang tepat, SDM (Sumber Daya Manusia), sarana dan prasarana, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan adanya kebutuhan bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu kompetensi masing-masing.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yakni seperti waktu pelaksanaan kegiatan dan tenaga pendidik senior yang kurang bersemangat dalam mengembangkan kompetensi. Faktor-faktor penghambat ini diminimalisir dengan cara penyesuaian waktu pelaksanaan kegiatan dengan kegiatan tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan bagi tenaga senior yang kurang bersemangat dalam mengembangkan kompetensi diberikan dukungan dan motivasi tentang pentingnya mengembangkan kompetensi diri. Tenaga pendidik dan kependidikan juga dianjurkan untuk melakukan pengembangan secara mandiri baik melalui kegiatan online

maupun kegiatan-kegiatan yang lainnya yang dapat dipelajari secara mandiri.

3. Dampak Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo

Dalam pelaksanaannya, kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo tidak lepas dari dampak yang ditimbulkan dari pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut. Dampak yang diinginkan sudah pasti dampak positif yang mampu memberikan peningkatan-peningkatan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan harapan lembaga. Adapun hasil wawancara bersama Bapak Drs. H. Nurhadi Hanuri, M.M., selaku kepala sekolah SMA Negeri 1 Ponorogo sebagai berikut:

PONOROGO

> Pada saat ini setelah adanya kegiatan-kegiatan pengembangan tersebut prestasi siswa semakin maju dan bertambah baik dari sebelum-sebelumnya, walaupun sebelumnyapun sudah baik. Kalau membicarakan harapan lembaga mempunyai harapan yang maksimal, sehingga pada saat ini masih pada tahap perjuangan untuk memaksimalkan potensi yang ada agar memiliki hasil yang lebih bagus dimasa yang akan datang. Perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri Ponorogo sudah baik, walaupun belum maksimal sesuai denagan target. Belum memenuhi target, karena masih banyak kekurangan tenaga khususnya pendidik untuk mata pelajaran tertentu dalam memaksimalkan pembelajaran di kelas.[72]

PONOROGO

Dampak dari pelaksanaan kegiatan pengembangan ini merupakan sesuatu yang

[72] Transkip Wawancara Nomor : 09/W/27-III/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

penting bagi lembaga, karena dari dampak yang terlihat mampu menjadi patokan dari berhasil tidaknya kegiatan pengembangan tersebut. Seperti hasil wawancara dengan Ibu Marsiti sebagai berikut:

> Dari kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan sudah terlihat dampak yang ditimbulkan, seperti pada tenaga pendidik mampu menyiapkan perangkat pembelajaran dan penyampaian materi ke siswa menjadi lebih baik dan mudah difahami. Sedangkan bagi tenaga kependidikan kinerja kepegawaiannya bertambah baik lagi. Sudah sesuai, walaupun masih dalam proses peningkatan terus-menerus agar mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah ini bertambah baik dan selalu mengikuti perkembangan jaman. Pada saat ini perkembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sedang menuju untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan dan sudah mampu menyesuaikan dengan perkembangan jaman. Untuk sekarang ini dampak

PONOROGO

dari kegiatan sudah sesuai dengan harapan atau keinginan lembaga, akan tetapi lembaga selalu berusaha memberikan kegiatan pengembangan mutu yang dibutuhkan. Sehingga hal ini akan mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk menjadi yang lebih baik kedepannya.[73]

Mengenai dampak yang terlihat setelah adanya pelaksanaan kegiatan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo Ibu Novia Kresnawati, M.Pd., sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Dari kegiatan-kegiatan yang sudah berjalan terdampat dampak yang terlihat, yakni kegiatan pembelajaran dan program-program yang sedang dilaksanakan di lembaga dapat terlaksana dan berjalan dengan baik. Dampak yang terlihat tersebut

[73] Transkip Wawancara Nomor : 03/W/25-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

sudah sesuai dengan harapan lembaga. Setelah adanya kegiatan-kegiatan pengembangan mutu kompetensi mengalami peningkatan kualitas dari sebelum-sebelumnya. Perkembangan pada saat ini sudah sesuai dan memenuhi target.[74]

Ibu Indah Tri Woelandari juga menambahkan tentang dampak-dampak yang terlihat setelah adanya pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengembangan di SMA Negeri 1 Ponorogo, hasil wawancara sebagai berikut:

Dampak yang sudah terlihat seperti kegiatan OSN (Olimpiade Sains Nasional) menjadi juara umum, adapula kegiatan lomba-lomba yang diikuti mendapat juara, dan mampu menembus kejuaraan Olimpiade tingkat Internasional. Hal ini tidak lepas dari peran serta para tenaga pendidik dan

[74] Transkip Wawancara Nomor : 06/W/26-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

kependidikan yang selalu memberikan yang terbaik bagi lembaga maupun para siswa. Alhamdulillah dampak yang sudah terlihat ini sudah sesuai dengan harapan, walaupun belum seutuhnya. Perkembangan kompetensi pada saat ini sudah mengikuti program-program pendidikan yang update sesuai dengan perkembangan jaman dan pembelajaran semakin efektif. Pada intinya perkembangan kompetensi selalu update dari waktu ke waktu. Perkembangan ini sudah sesuai dan memenuhi target lembaga, walaupun belum sepenuhnya sudah memenuhi dan sesuai.[75]

Dengan adanya berbagai dampak yang sudah terlihat setelah pelaksanaan kegiatan pengembangan yang dimana dampak-dampak tersebut belum sepenuhnya memenuhi atau sesuai

[75] Transkip Wawancara Nomor : 12/W/05-IV/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

dengan target, maka dilakukan beberapa antisipasi agar kegiatan pengembangan mampu berdampak lebih dan tenaga pendidik dan kependidikan mampu memiliki kompetensi yang lebih baik dari sebelumnya. Hasil wawancara dengan Ibu Marsiti tentang antisipasi yang akan dilakukan apabila dampak dari pelaksanaan kegiatan belum sesuai dengan harapan yakni sebagai berikut:

> Antisipasi yang dilakukan yakni dengan melaksanakan peningkatan mutu secara rutin, baik mengikuti kegiatan workshop, pelatihan, maupun pelatihan diri secara mandiri. Kompetensi akan semakin berkembang apabila kagiatan-kegiatan pengembangan mutu tersebut sering dilaksanakan, jadi agar kegiatan tersebut mampu berdampak sesuai dan memenuhi target lembaga, maka kegiatan-kegiatan tersebut harus rutin dilaksanakan

dan diikuti oleh tenaga pendidik dan kependidikan.[76]

Mengenai dampak yang terlihat setelah pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo Bapak Drs. H. Nurhadi Hanuri, M.M., menambahkan sebagai berikut:

> Dengan meningkatkan melalui program-program baru yang akan membangkitkan semangat dan motivasi dalam mengembangkan potensi diri, sehingga kita mencari kegiatan-kegiatan yang mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti kegiatan seminar atau worshop secara online untuk menggali informasi lebih banyak lagi. Untuk langkah-langkahnya dengan

[76] Transkip Wawancara Nomor : 03/W/25-II/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

menyusun program-program dengan melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendapatkan pembinaan-pembinaan lebih lanjut, sehingga mampu mengatasi kekurangan-kekurangan yang ada pada saat ini. Hal ini bertujuan untuk menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kualifikasi kompetensi yang bagus, sehingga memenuhi dengan target lembaga.[77]

Beberapa antisipasi dilakukan untuk menangani dampak pelaksanaan kegiatan yang belum sesuai dengan harapan atau target dari lembaga. Antisipasi yang dilakukan juga diimbangi dengan langkah-langkah atau strategi dari lembaga, hal ini bertujuan agar dampak yang

[77] Transkip Wawancara Nomor : 09/W/27-III/2019 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

dihasilkan dari kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo mampu memenuhi target dari lembaga. Seperti hasil wawancara dengan Ibu Indah sebagai berikut:

> Untuk antisipasinya sendiri biasanya lewat kegiatan pembinaan yang di lakukan oleh kepala sekolah setiap hari senin setelah upacara di ruang guru. Dalam dialog setiap hari senin tersebut dilakukan untuk menyampaikan program-program baru, dan juga untuk memberikan dorongan, motivasi, dan dukungan agar selalu memberikan yang terbaik bagi lembaga. Melakukan pembinaan-pembinaan oleh kepala sekolah, dan terus memaksimakan potensi-potensi yang telah dimiliki untuk melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan target lembaga.[78]

[78] Transkip Wawancara Nomor : 12/W/05-IV/2019 dalam Lampiran Hasil Wawancara.

Ibu Novia Kresnawati menambahi tentang antisipasi dan langkah-langkah tentang pelaksanaan kegiatan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan seperti hasil wawancara berikut:

> Untuk antisipasi apabila kegiatan-kegiatan belum sesuai dan memenuhi target lembaga yakni dengan cara melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya satu atau dua kali, melainkan secara terus-menerus dan rutin. Untuk langkah-langkah agar kegiatan berdampak sesuai dan memenuhi target lembaga dengan cara merencanakan kegiatan tersebut dengan matang dan peserta yang mengikuti kegiatan tersebut sesuai sasaran.[79]

[79] Transkip Wawancara Nomor : 06/W/26-II/2019 dalam Lampiran Hasil Wawancara.

Maka dari deskripsi hasil wawancara di atas mengenai dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo melalui beberapa kegiatan yang telah dilakukan seperti workshop, pelatihan, seminar, dan kegiatan lainnya terlihat beberapa dampak yang ditimbulkan. Dampak-dampak yang timbul setelah pelaksanaan kegiatan yakni seperti mampu menyiapkan perangkat pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan program-program berjalan lebih lancar, dan prestasi siswa semakin maju.

Dampak yang sudah terlihat saat ini belum semuanya sesuai dan memenuhi target dari lembaga, sehingga ada beberapa antisipasi dan langkah-langkah yang dilakukan untuk menangani dampak-dampak yang belum sesuai dan memenuhi target

lembaga. Antisipasi yang dilakukan yakni seperti melakukan kegiatan pengembangan secara rutin, peningkatan program-program baru yang mampu mendorong dan memotivasi dalam pengembangan potensi diri, dan adanya pembinaan dari kepala sekolah secara rutin dan terus menerus. Dan adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk memperbaiki dampak dari pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yakni seperti halnya pemaksimalan potensi-potensi yang telah dimiliki untuk melakukan perbaikan-perbaikan yang lebih baik dan sesuai dengan target lembaga.

Adapula dengan melakukan penyusunan program dengan melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendapatkan pembinaan-pembinaan lebih lanjut, melakukan perencanaan

kegiatan lebih matang dengan peserta yang sesuai dengan sasaran, serta keikutsertaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan pengembangan secara rutin. Langkah-langkah dan antisipasi yang dilakukan tidak lain bertujuan untuk meningkatkan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan menjadi lebih baik dari sebelum-sebelumnya.

PONOROGO

BAB V

ANALISIS DATA

A. Kegiatan Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo

Era globalisasi telah menempatkan manusia pada titik dari seluruh kehidupannya. Oleh sebab itu, pembangunan hendaknya berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Artinya, pembangunan diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas itu melalui pendidikan sebagai instrumen untuk mengembangkan potensi dan kompetensi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.[80]

[80] Nurhaidah, *Pengembangan Kompetensi*, 13.

Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktifitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan ilmu, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan.[81] Suatu pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk

[81] Mohamad Mustari , *Manajemen Pendidikan*, 222.

tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri.[82]

Pada prinsipnya, pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembangan (*development*) dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatuyang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya. Pengembangan juga dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi dan memenuhi kebutuhan jangka panjang yang terus meningkat. Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas pegawai secara terus-menerus dan berkelanjutan. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia

PONOROGO

[82] Eka Prihatin, *Teori Administrasi*, 78.

dituntut untuk mengaktualisasikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.[83]

Tentang kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo dapat diketahui bahwa kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan oleh lembaga, karena kegiatan-kegiatan pengembangan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Kegiatan pengembangan dilakukan melalui beberapa kegiatan yakni diantaranya seperti workshop, seminar, pelatihan, maupun pengembangan yang dilakukan secara mandiri. Kegiatan-kegiatan tersebut sudah berjalan

[83] Nurul Ulfatin, *et al., Manajemen Sumber,* 138.

dengan lancar dan efektif. Pengembangan dilakukan tidak lain agar supaya tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SMA Negeri 1 Ponorogo mampu terus memberikan yang terbaik dan mampu mengikuti setiap perkembangan jaman.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui kegiatan pengembangan yang telah dilaksanakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SMA Negeri 1 Ponorogo merupakan salah satu upaya dari lembaga dalam memberikan ruang terhadap tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengoptimalkan kompetensi-kompetensi yang dimiliki, sehingga mampu berkembang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan sangat dibutuhkan untuk memperbaiki mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan fungsi-fungsinya agar mampu

memenuhi kebutuhan lembaga. Melalui kegiatan pengembangan ini juga diharapkan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki semangat dan motivasi terhadap diri untuk meningkatkan mutu kompetensi diri sendiri.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumber daya manusia yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

PONOROGO

Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Tenaga kependidikan di sekolah meliputi Tenaga Pendidik, Pengelola Satuan Pendidikan, Pustakawan, Laboran, dan Teknisi Sumber Belajar.[84]

Keberhasilan melakukan pembangunan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor yaitu oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia, uang, sarana dan prasarana, dan metodenya. Keberhasilan mengelola komponen-komponen tersebut harus pula dikaitkan dengan keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu perumusan tujuan, perencanaan, pengorganisasian, penentuan staff,

[84] Eka Prihatin, *Teori Administrasi*, 72-73.

pengarahan, koordinasi, motivasi, pengawasan, komunikasi, dan lain sebagainya. Komponen yang mendasar dan menjadi sangat dominan dalam semua kegiatan manajemen, baik dalam skala besar maupun kecil, termasuk dalam skala pembangunan pendidikan dan kebudayaan nasional ialah komponen sumber daya manusia. Karena yang menjalankan semua fungsi manajemen adalah manusia, sementara komponen yang lain merupakan pendukung atau pembantu, bahkan ada yang bersifat pelengkap.[85]

Dari pembahasan sebelumnya tentang faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan pengembangan yang dilakukan tidak lepas dari

PONOROGO

[85] Matin, *et al., Manajemen Sarana,* 2.

berbagai hal-hal yang menghambat maupun yang mendukung kegiatan tersebut. Adapun faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yakni adanya pengalokasian dana yang tepat, SDM (Sumber Daya Manusia), sarana dan prasarana, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan adanya kebutuhan bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu kompetensi masing-masing.

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yakni seperti waktu pelaksanaan kegiatan dan tenaga pendidik senior yang kurang bersemangat dalam mengembangkan kompetensi. Faktor-faktor penghambat ini diminimalisir dengan cara

penyesuaian waktu pelaksanaan kegiatan dengan kegiatan tenaga pendidik dan kependidikan, sedangkan bagi tenaga senior yang kurang bersemangat dalam mengembangkan kompetensi diberikan dukungan dan motivasi tentang pentingnya mengembangkan kompetensi diri. Tenaga pendidik dan kependidikan juga dianjurkan untuk melakukan pengembangan secara mandiri baik melalui kegiatan online maupun kegiatan-kegiatan yang lainnya yang dapat dipelajari secara mandiri.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa di setiap pelaksanaan kegiatan pengembangan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di SMA Negeri 1 Ponorogo tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berbagai faktor muncul baik faktor pendukung maupun penghambat, yang dimana keduanya memerlukan pengelolaan yang tepat agar

kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan. Pengelolaan kegiatan yang tepat tidak lain bertujuan agar kegiatan pengembangan yang diikuti mampu memberikan timbale balik yang baik.

Adanya faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan pengembangan ini menjadi tugas bagi lembaga untuk mengoptimalkan faktor pendukung serta melakukan peminimalisiran faktor penghambat yang ada. Untuk melakukan tindakan pengoptimalan faktor pendukung dibutuhkan tindakan-tindakan yang tepat dan sesuai dengan sasaran. Sedangkan untuk pelaksanaan kegiatan peminimalisiran faktor penghambat yakni dengan mencari solusi untuk pemecahan masalah yang ada serta dapat membangun semangat tenaga pendidik dan kependidikan untuk terus mengembangkan kompetensi yang telah dimilikinya bertambah baik dari sebelumnya.

Peminimalisiran dilakukan dengan memberikan dorongan, motivasi, serta pembinaan yang rutin oleh kepala sekolah. Sehingga hal ini membutuhkan strategi-strategi yang tepat agar tercapai tujuan lembaga dalam mengembangkan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

C. Dampak Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Mutu Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo

Pada era dewasa ini, Sumber Daya Manusia akan menjadi sumber kekuatan yang makin penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila SDM termasuk dalam bidang pendidikan memiliki kompetensi yang handal dan relevan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan, maka pencapaian tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan

PONOROGO

efisien yang terwujud dalam kinerja yang dijalaninya atau dalam peran dan tugas yang dilaksanakannya.[86]

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010, Pendidik mempunyai tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik professional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pedidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik akan berhadapan langsung dengan para peserta didik, namun ia tetap memerlukan dukungan dari pada tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena itulah pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pedidikan

PONOROGO

[86] Uhar, *Administrasi,* 214-215.

(pembelajaran). Pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.[87]

Dengan kemajuan zaman dan tantangan zaman yang makin pesat sekarang ini, guru idealnya tetap terus belajar, kreatif mengembangkan diri, terus menyesuaikan pengetahuan dan cara mengajar mereka dengan penemuan baru dalam dunia pendidikan, psikologi, dan ilmu pengetahuan.[88] Dalam konteks itulah, berdasarkan deskripsi data sebelumnya dapat diketahui bahwa dampak dari pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang

[87] Astri Novia, *et al., Manajemen Pendidik,* 2-3.
[88] Tonny, *Pendidikan Manusia*, 124.

ada di SMA Negeri 1 Ponorogo ini pada umumnya sudah sesuai dengan harapan dari lembaga, walaupun ada beberapa yang belum bisa memenuhi target dari lembaga.

Dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan ini dibutuhkan keuletan dan keseriusan dalam mengikuti kegiatan, dengan tujuan agar tercapainya keinginan dan tujuan lembaga terhadap peningkatan mutu kompetensi dari tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di lembaga. Dampak yang diharapkan setelah mengikuti kegiatan pengembangan pastinya mampu untuk meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki menjadi yang lebih baik. Motivasi dan semangat dari tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan sangat mempengaruhi bagaimana

dampak yang akan didapatkan setelah pelaksanaan kegiatan.

Berbagai antisipasi dan langkah-langkah perbaikan telah dipersiapkan apabila dampak yang didapat setelah pelaksanaan kegiatan tersebut belum memenuhi target dari lembaga. Kerjasama antara lembaga dengan tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting dalam meningkatkan mutu kompetensi, yang dimana hal ini berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo melalui beberapa kegiatan pengembangan yang telah dilaksanakan sudah sesuai dengan harapan dan target dari lembaga, walaupun ada beberapa yang memang

PONOROGO

harus dilakukan pembenahan agar supaya kegiatan pengembangan ini mampu berdampak yang lebih lagi bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Antisipasi ataupun strategi menjadi salah satu jalan yang dapat dilakukan lembaga, oleh karena itu tenaga pendidik dan kependidikan harus bisa memanfaatkan kegiatan-kegiatan pengembangan sebagai jembatan dalam meningkatkan mutu kompetensi yang sudah mereka miliki.

Dalam hal ini peran kepala sekolah juga berpengaruh dalam memberikan motivasi dan dorongan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengembangkan mutu kompetensi mereka melalui kegiatan-kegiatan pengembangan yang ada. Mengikut sertakan dalam kegiatan pengembangan merupakan salah satu cara lembaga dalam memberikan fasilitas untuk tenaga pendidik dan

kependidikan mampu memenuhi kebutuhan lembaga, sesuai target, mencapai tujuan, dan mampu berkembang sesuai dengan perkembangan jaman.

IAIN
PONOROGO

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo dilakukan melalui beberapa kegiatan pengembangan diantaranya yakni kegiatan diklat, seminar, workshop, pelatihan, dan MGMP. Kegiatannya seperti In House Training (IHT) pengembangan penilaian berbasis TIK (E-Raport) program SMA rujukan. Dengan kegiatan monitoring dan evaluasi lembaga dapat mengetahui perkembangan-perkembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan setelah adanya kegiatan pengembangan. Kegiatan-kegiatan ini dilakukan secara rutin agar supaya tenaga pendidik dan kependidikan mampu

meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki menjadi lebih baik lagi. Kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan pada saat ini sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Tidak semua kegiatan pengembangan berdampak lebih bagi tenaga pendidik dan kependidikan, terkadang beberapa kegiatan berdampak kurang maksimal dan pengimplementasiannya tidak bisa langsung dilakukan. Kegiatan pengembangan ini bertujuan agar tenaga pendidik dan kependidikan memiliki mutu kompetensi yang memenuhi kebutuhan lembaga dan mampu berkembang sesuai dengan perkembangan jaman.

2. Faktor penghambat dan pendukung yang terdapat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo menjadi tantangan bagi

lembaga dalam mengelola kegiatan pengembangan, sehingga kegiatan tersebut mampu berjalan dengan lancar dan sesuai dengan harapan. Faktor penghambat dalam kegiatan pengembangan ini yakni tenaga senior yang kurang bersemangat dalam mengembangkan kompetensi diri dan waktu pelaksanaan kegiatan yang bertepatan dengan kegiatan lainnya, sedangkan pada faktor pendukung yakni pengalokasian dana yang tepat dan sarana prasarana yang memenuhi. Beberapa faktor penghambat dalam kegiatan pengembangan diminimalisir dengan cara melakukan strategi-strategi tertentu untuk menghambat faktor-faktor penghambat yang ada, sedangkan pada faktor pendukung dilakukan pengelolaan yang tepat agar mampu menghasilkan suatu kegiatan-kegiatan

yang dapat memberikan timbal balik yang sesuai dengan harapan dari lembaga.

3. Dampak pelaksanaan kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Ponorogo sudah sesuai dengan harapan dan target lembaga, akan tetapi ada beberapa yang belum memenuhi kebutuhan sehingga diperlukan perbaikan-perbaikan dalam melaksankan kegiatan pengembangan agar berdampak sesuai dengan harapan. Dengan melihat dampak dari kegiatan pengembangan yang belum sesuai dengan harapan, maka lembaga selalu berusaha memberikan motivasi dan dorongan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk terus mengembangkan kompetensi diri secara terus-menerus. seperti halnya pemaksimalan potensi-

potensi yang telah dimiliki untuk melakukan perbaikan-perbaikan yang lebih baik dan sesuai dengan target lembaga. Adapula dengan melakukan penyusunan program dengan melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mendapatkan pembinaan-pembinaan lebih lanjut, melakukan perencanaan kegiatan lebih matang dengan peserta yang sesuai dengan sasaran, serta keikutsertaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kegiatan pengembangan secara rutin. Adapun beberapa dampak yang terlihat yakni seperti tenaga pendidik mampu menyusun program pembelajaran dan mampu menggunakan peralatan modern sesuai perkembangan jaman, sedangkan tenaga kependidikan mampu melakukan kegiatan kepegawaian lebih baik lagi.

B. Saran

Untuk kegiatan pengembangan mutu kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang telah dilaksanakan ada baiknya dilakukan melaui kegiatan yang paling efektif dan efesien, yang dimana hal ini berpengaruh terhadap hasil dari kegiatan tersebut bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Mengapa demikian, karena dengan melalui kegiatan yang paling efektif akan sedikit mengurangi faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam kegiatan pengembangan tersebut. Sehingga, dampak yang akan ditimbulkan nanti mampu sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari lembaga.

PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan.* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012.

Basri, Hasan. *Kepemimpinan Pendidikan.* Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.

D. Widiastono, Tonny. *Pendidikan Manusia Indonesia.* Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2004.

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. *Buku Pedoman Skripsi.* Edisi Revisi. Ponorogo: Fatik IAIN Ponorogo, 2018.

Fuad Yusuf, Choirul. *Budaya Sekolah & Mutu Pendidikan.* Jakarta: PT. Pena Citrasatria, 2008.

Hasil Obsevasi Magang II di SMA Negeri 1 Ponorogo pada tanggal 17 Oktober – 19 November, 2018.

J Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT. Rosdakarya, 2014.

Matin. *Manajemen Sarana dan Prasana Pendidikan Konsep dan Aplikasinya.* Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2016.

Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi.* Bandung: PT.Remaja Rodaskarya, 2014.

Murodah, Naely. *Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Sunan Kalijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Kabupaten Batang Tahun Ajaran 2016/2017.* IAIN Salatiga. Skripsi, 2017.

Mustari, Mohammad. *Manajemen Pendidikan.* Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Nata, Abuddin. *Sosiologi Pendidikan Islam.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Novia Siregar, Astri. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.* EducanduM/Vol.X/No.1/Juni, 2017.

Nurhaidah. *Pengembangan Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Sekolah Dasar.* Universitas Syiah Kuala. Jurnal Pesona Dasar/Vol.2/No.3/Oktober, 2014.

Pendidikan dan kebudayaan/Vol. 17/No. 8/September, 2011.

Prihatin, Eka. *Teori Administrasi Pendidikan.* Bandung: Alfabeta, 2014.

S, Fatmawada. *Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makassar.* Jurnal Office/Vol. 2/No. 2/2016.

Siswantari. *Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Pendidikan Nonformal.* Jurnal

Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan/Vol.11 /No. 1/Juni, 2017.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Praktik dan Teori,* Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, 2017.

Suhardan, Dadang. *Manajemen Pendidikan.* Bandung: Alfabeta, 2012.

Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan.* Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.

Surya Permana, Nana. *Peningkatan Mutu tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Universitas Islam negeri Sultan Maulana Hassanudin. Serang Banten.

Ulfatin, Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wikipedia Bahasa Indonesia, https//id.m.wikipedia.org, diakses pada tanggal 25 Desember 2018.

Wikipedia Bahasa Indonesia, https://id. wikipedia. org/ wiki/ Pola, diakses pada tanggal 15 Juli 2019.