

## Manajemen Pengembangan Sumber Daya Mutu Guru Di MTS Negeri Triwarno Kutowinangun Kebumen

Isnaini

Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nawawi Purworejo

---

### Article Info

#### Article history:

Received 10 November 2021

Publish 12 November 2021

---

#### Keywords:

Management

Quality Resource

Personnel Educator/ Teacher

---

### Abstract

*This study aims to find and examine more deeply about a clear picture of resource development management related quality of teachers at MTs Kutowinangun Kebumen. Main issues discussed were: (1) How resource development quality of teachers at MTs Kutowinangun? (2) How to organize the development of quality resource teacher at MTs Kutowinangun? (3) How is the implementation of resource development the quality of teachers at MTs Kutowinangun? (4) How does the evaluation and maintenance of quality of teachers resource development at MTs Kutowinangun. This type of research in this thesis is a case study with qualitative descriptive explorative, ie research aimed at describing the situation or phenomenon, with the view of education as a source of immediate environment, its results in the form of words. Data collection techniques using observation, interviews and documentaries. Analyssys data analysis techniques using Interactive, with data collection, data reduction, data presentation and conclusion / verification. From the research that I did obtained the following conclusions: the development of quality management functions of teachers in MTs N Kutowinangun Kebumen which include planning, organizing, implementation and assessment. Of these four functions are already well underway. After the implementation of quality management development resource teacher at MTs Kutowinangun Kebumen can already be regarded as qualified teachers in accordance with the desired objectives.*

---

### Info Artikel

#### Article history:

Diterima 10 November 2021

Publis 12 November 2021

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna menemukan dan mengkaji lebih mendalam tentang gambaran yang jelas terkait manajemen pengembangan sumber daya mutu guru di MTs Negeri Kutowinangun Kebumen. Pokok permasalahan yang di bahas adalah : (1) Bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya mutu guru di MTs Negeri Kutowinangun? (2) Bagaimana pengorganisasian pengembangan sumber daya mutu guru di MTs Negeri Kutowinangun? (3) Bagaimana pelaksanaan pengembangansumber daya mutu guru di MTs Negeri Kutowinangun? (4) Bagaimana evaluasi dan pemeliharaan pengembangan sumber daya mutu guru di MTs Negeri Kutowinangun. Jenis penelitian dalam tesis ini adalah studi kasus dengan deskriptif kualitatif yang bersifat eksploratif, yakni penelitian yang bertujuan menggambarkan keadaan ataupun fenomena, dengan berpandangan lingkungan pendidikan sebagai sumber langsung, hasil nya berupa kata-kata. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, interview dan dokumenter. Teknik analisa data menggunakan *Analyssys Interactive*, yakni dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan / verifikasi. Dari penelitian yang penulis lakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut : fungsi manajemen pengembangan mutu guru yang ada di MTsN Kutowinangun Kebumen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian. Dari keempat fungsi tersebut sudah berjalan dengan baik. Setelah diterapkannya manajemen pengembangan sumber daya mutu guru di MTs Negeri Kutowinangun Kebumen sudah dapat dikatakan sebagai guru yang bermutu sejalan dengan tujuan yang diinginkan.

*This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)*



---

#### Corresponding Author:

Isnaini

Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nawawi Purworejo

Email: [ini64308@gmail.com](mailto:ini64308@gmail.com)

---

## 1. PENDAHULUAN

Persoalan mendasar yang masih dialami oleh pendidikan di Indonesia dari dulu sampai sekarang yakni berkenaan dengan sumber daya manusia. Saat ini, sumber daya manusia dinilai

belum optimal dalam upaya pengembangan potensi-potensi milik lembaga pendidikan Indonesia. Hal ini dapat ditunjukkan dengan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaannya masih jauh dari apa yang diharapkan. Di samping itu, dengan adanya percepatan arus informasi, semua bidang kehidupan dituntut guna dapat menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strateginya supaya sejalan dengan tingkat kebutuhan dan tidak tertinggal oleh kemajuan jaman. Peningkatan kebutuhan masyarakat terhadap sumber daya manusia yang berkualitas terjadi dari tahun ke tahun. Hal ini sejalan dengan perkembangan tantangan dalam dunia kerja, dimana sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang mempunyai keahlian terutama dalam kemampuan berfikir bukan hanya mereka yang berorientasi guna kebutuhan dunia industri.

Dengan adanya pergeseran yang terjadi maka perlu dilakukannya pembenahan pendidikan. Dalam hal ini pendidikan di abad pengetahuan menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan orientasinya yaitu kepada pendidikan. Lembaga pendidikan yang ada digadang mampu menjalankan perannya secara efektif disertai dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, pendidik, proses belajar mengajar, pengembangan pendidik dan tenaga pendidikan, kurikulum, iklim sekolah dan keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Langkah strategis yang perlu disiapkan dalam rangka mengatasi permasalahan kualitas pendidikan formal yakni dengan membenahi kualitas kemampuan guru dengan menerapkan manajemen sumber daya tenaga pendidikan secara baik. Hal ini dilakukan berdasar keyakinan bahwa posisi tenaga pendidik merupakan elemen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan formal secara menyeluruh. Pun hal inilah yang perlu mendapat perhatian khusus. Figur ini akan selalu menjadi sorotan strategis saat berbicara masalah pendidikan, karena guru senantiasa berhubungan dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan (Mulyasa,2007:5).

Mencermati betapa penting kedudukan guru, Abuddin Nata memberi saran bahwasanya guru mempunyai keharusan dalam penguasaan suatu bidang disiplin ilmu yang diajarkan dan mempunyai kemampuan mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien. Seorang guru juga harus berpegang teguh kepada kode etik profesional, yakni mempunyai akhlaq yang mulia (Abuddin Nata,2007:141-142). Roestiyah juga menyampaikan hal yang sama, dimana seorang guru yang baik dituntut mempunyai kemampuan guna memberikan pemahaman terhadap mata pelajaran yang diampunya, sehingga anak didik dapat memahami ilmu dengan baik (Roestiyah NK,1979:7). Diperlukan sejumlah kemampuan dan kompetensi keguruan dalam memilih tenaga pendidik di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dalam era globalisasi ini (A Samana,1994:13). Melalui penerapan saran tentang kemampuan tersebut, maka seorang tenaga pendidik akan sukses dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya yang meliputi: (a) Menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan, bermakna, dinamis, kreatif, dan dialogis. (b) Mempunyai komitmen secara profesional guna meningkatkan bobot pendidikan; dan (c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, kedudukan, dan profesi sejalan dengan keyakinan yang telah dilimpahkan kepadanya (UU RI No. 20 *Tentang SISDIKNAS*, 2003: 3).

Membahas mengenai tenaga pendidik di Indonesia, terdapat informasi bahwa kualitas tenaga pendidik dinilai tidak berjalan sesuai harapan. Hal ini bermakna bahwa masih terdapatnya tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan spesialisasi keahlian yang dimilikinya. Hal ini menyebabkan guru tidak kreatif dalam mengembangkan bahan ajar (Bustami ,2009:5). Di samping itu, banyaknya tenaga pendidik yang diambil pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang dinilai belum memenuhi kualifikasi ijazah strata satu (S1) dan belum lulus sertifikasi juga menjadi masalah fundamental. Dengan adanya masalah tersebut akan memberikan dampak pada rendahnya tingkat kompetensi profesional guru dalam menguasai materi dan metode pembelajaran saat mengelola pembelajaran di kelas. Lebih lanjut, masalah ini juga memberi dampak pada hasil belajar siswa yang kurang kreatif, kaku dan tidak mampu berkembang dengan baik (Uzer Usman,2002:2)

Dilihat dari sudut pandang institusi pendidikan formal, yaitu faktor penyebab rendahnya kualitas tenaga pendidik yakni adanya *mismanagement* (kesalahan manajemen) dalam alur perekrutan tenaga pendidik. Alur perekrutan cenderung tertutup dan tidak transparan dan sarat terjadi praktik nepotisme dan kolusi. Faktor tersebut memberi dampak pada kualitas calon pendidik yang direkrut menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan *mismanagement* terjadi akibat tidak jelasnya konsep manajemen pengawasan (evaluasi) dan pembinaan yang diberikan dalam mengukur kualitas tenaga pendidik di lingkungan sekolah secara berkala, sehingga menyebabkan keahlian guru cenderung rendah dan tidak mampu berkembang serta berkompetitif dengan tenaga pendidik lainnya. Permasalahan yang ada mengakibatkan menurunnya mutu pendidikan di Indonesia bila dibandingkan kualitas pendidikan dengan negara maju, ataupun pendidikan di negara-negara wilayah Asia lainnya (Sulistiyo,2007:7).

Berbicara lebih lanjut terkait dengan permasalahan yang terjadi di atas, maka manajemen sumber daya tenaga pendidik menjadi sesuatu yang niscaya guna dilaksanakan secara baik dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia melalui peningkatan kualitas guru dalam upaya peningkatan prestasi belajar siswa. Setidaknya terdapat 14 aktivitas manajemen tenaga pendidik yang menjadi hal penting guna dilaksanakan guna mengontrol profesionalisme guru, terutama dalam mengelola pembelajaran secara lebih efektif dan efisien (Him Bafadal,2003:17)

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Lunenburg dan Ornstein, dimana suatu proses manajemen dapat tercipta melalui 6 tahap meliputi: Perencanaan SDM (*human resource planning*), Rekrutmen (*recruitment*), Seleksi (*Selection*), Pembinaan dan pengembangan (*Professional development*), Penilaian (*performance appraisal*), dan kompensasi (*compensation*) (Fred C. Lunenburg & Allan C,2004:53). Menurut Ornstein, 6 tahap tersebut merupakan suatu sikap terpadu dari berbagai fungsi mulai dari kegiatan rekrutmen, pembinaan dan pengembangan serta penilaian tenaga pendidik di sekolah secara profesional.

Dilihat dengan kacamata aspek manajemen SDM, kegiatan manajemen tenaga pendidik dilakukan sebagai bentuk upaya pendirian organisasi yang diisi oleh orang-orang yang dapat mengembangkan keterampilan, menggunakan jasa mereka, mendorong berkinerja tinggi, serta menjamin guna terus menjaga komitmen pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Malayu Hasibuan,2007:10) Dengan demikian terlihat jelas bahwa praktik manajemen sumber daya tenaga pendidik yang baik sangat dibutuhkan dalam mengelola sumber daya guru supaya lebih efektif dan dapat memberikan manfaat bagi pemberdaya kemampuannya dalam mencapai target keberhasilan lembaga pendidikan.

Seiring dengan persoalan di atas, maka peneliti memilih MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen sebagai lokasi penelitian. Terdapat beberapa alasan dalam memilih MTsN Kutowinangun sebagai lokasi penelitian, diantaranya: *pertama*, berdasar atas pengamatan peneliti, MTsN Kutowinangun dianggap sebaifai salahsatu MTsN favorit di kota Kebumen. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya wali murid yang berminat memasukkan anak-anaknya guna menempuh pendidikan disana. *Kedua*, secara akademik maupun non akademik MTsN Triwarno Kutowinangun Kebumen mempunyai banyak prestasi, diantaranya:peringkat III MTQ dan pidato Bhs. Arab AKSIOMA MTs se-Kab. Kebumen, peringkat I bulu tangkis HAB KEMENAG, peringkat III olimpiade MIPA Tk.SMP/MTs Kab. Kebumen, peringkat II Bhs. Inggris se-Kab. Kebumen, peringkat III Pencak Silat POPDA Tk. SMP/MTs Kab. Kebumen, peringkat I bulu tangkis dan tenis meja HAB Kemenag, juara I lomba komputer, juara I lomba Ksm mapel biologi, juara II lomba mapel Matematika dll. (Dokumentasi MTs Triwarno Kutowinangun).

*Ketiga*, terdapatnya profesionalitas yang dimiliki sejumlah besar guru dan karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dalam proses pendidikan pada lembaga ini yang terlihat kondusif dan kian berkembang. Dengan berbekal pada pentunjuk ini maka peneliti menjadi tertarik guna menjadikan MTs Negeri Triwarno Kutowinangun ini sebagai tempat penelitian. Hal ini didukung dengan keinginan peneliti guna melihat manajemen pengembangan sumber daya mutu pendidik dan tenaga

kependidikan/ guru yang dilaksanakan oleh MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen dengan mempunyai ciri khas yang belum dimiliki lembaga pendidikan lain sehingga tercipta sekolah yang berkualitas, unggul dan mendapatkan sambutan yang positif dari masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memfokuskan penelitian ini tentang pengembangan sumber daya mutu (pendidik dan tenaga kependidikan/ guru) di MTs Negeri Triwarno Kutowinangun Kebumen dilihat dari kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga pendidik/ guru.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Total Quality Management (penelitian ini melandaskan teori pada TQM)

Total Quality Management (TQM) diartikan sebagai pendekatan manajemen organisasi yang berfokus kepada kualitas dan berdasar atas partisipasi dari seluruh sumber data manusia. TQM mempunyai tujuan guna mencapai keberhasilan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan dan memberikan manfaat pada anggota organisasi dan masyarakat.

Dalam pengertian lain, TQM dimaknai sebagai pendekatan yang berorientasi pada pelanggan dengan memperkenalkan perubahan manajemen yang sistematis dan pemberlakuan pembenahan terus menerus terhadap produk, proses dan pelayanan organisasi. Proses TQM mempunyai *input* secara detail (kebutuhan, keinginan, dan harapan konsumen), mentransformasi *input* dalam organisasi guna memproduksi barang ataupun jasa yang pada kesempatannya memberikan kepuasan kepada pelanggan (*output*).

Konsep TQM bertolak pada pekerjaan yang letaknya pada spesialisasi dan profesionalisme. Oleh karenanya, hanya para spesialisasi kendali mutu yang menguasai tentang pengendalian mutu. Apabila hal-hal yang berkaitan dengan pengendalian mutu dipertanyakan kepada orang diluar divisi tersebut, sudah pasti tidak akan ada yang bisa menjawabnya (Ishikawa, 1992).

Total Quality Management (TQM) dapat dijadikan sebagai metode pengendalian mutu guna memenuhi keinginan (*wants*) seorang konsumen dan kebutuhan (*needs*). TQM adalah sistem manajemen yang orientasinya pada pelanggan dengan membawa tujuan penting yakni guna meningkatkan kepuasan pelanggan secara *suistandable* melalui eliminasi pemborosan, meningkatkan kualitas, pengembangan ketrampilan dan pengurangan biaya produksi. Di dalam pelaksanaannya, satu diantara tujuan TQM yaitu fokus kepada pelanggan yakni yang dimaksud adalah *customer acquisition* (akuisisi pelanggan), dimana pengukuran ini mempunyai tujuan guna mengukur tingkatan bisnis dalam upaya memperoleh konsumen ataupun memenangkan bisnis baru. Dengan hal tersebut besarnya TQM dapat diketahui melalui rumus perspektif pelanggan. TQM sangat memberikan pengaruh kepada kinerja keuangan perusahaan. Dimana, semakin meningkatnya TQM akan berdampak pada pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hal ini dikarenakan TQM berfokus pada meningkatkan jumlah pelanggan dan kualitas dengan menekan biaya produksi dengan harapan harga jual mampu bersaing. Hal ini bermakna apabila tingkat kualitas baik maka pelanggan akan meningkat dan akan memberikan pengaruh pada penjualan yang juga mengalami peningkatan. Akibat selanjutnya yaitu meningkatkan laba dan hal ini menggambarkan kinerja keuangan yang baik.

Upaya guna memperbaiki dan meningkatkan kualitas, produktivitas, efisiensi dan efektivitas perlu dilakukan secara terorganisir dan melibatkan peran aktif semua unsur terkait dalam perusahaan, supaya pelaksanaannya dapat berjalan dengan lancar. Oleh karenanya seorang manajer perusahaan mempunyai keharusan guna dapat meningkatkan kinerja semua unsur yang berkaitan dengan internal perusahaan. Hal ini dilakukan sebagai upaya pencapaian atas apa yang telah direncanakan. Beberapa pihak yang terlibat meliputi *cleaning service*, satpam, karyawan, sampai pimpinan harus mempunyai kinerja yang baik. Dengan melibatkan semua unsur yang terkait dengan perusahaan maka akan menghasilkan suatu sistem kerja yang harmonis. Hal ini diharapkan

akan membawa dampak besar guna mendapatkan laba sehingga menghasilkan kinerja keuangan yang baik.

Aspek yang dinilai sangat fundamental dari manajemen ilmiah yakni terdapatnya pemisahan antara pelaksanaan dan perencanaan. Meskipun begitu, pembagian tugas telah menimbulkan peningkatan besar dalam hal produktivitas, relisasinya konsep pembagian tugas telah menyisihkan konsep lama mengenai keterampilan/ keahlian, dimana individu yang terampil melaksanakan semua pekerjaan yang dibutuhkan guna memperoleh produk yang berkualitas. Manajemen ilmiah Frederick W. Taylor mengatasi hal ini dengan membuat perencanaan tugas manajemen dan tugas tenaga kerja.

Konteks manajemen mutu terpadu pendidikan mengemukakan bahwa pada dasarnya pendidikan harus diberdayakan. Pemberdayaan guru yakni dengan melalui pembagian tanggung jawab, yakni guru harus diberi peluang guna memperbaiki pembelajaran murid dengan memberikan otonomi kelas, pengembangan kemampuan pendidik serta meningkatkan penghargaan terhadap prestasinya (Syafaruddin,2002:57).

Menurut Suharyanto (2005: 62), TQM adalah sebuah kebiasaan dengan sifat yang berpadu di dalam kultur ini ialah sebuah komitmen sepenuhnya terhadap sikap dan kualitas yang ditunjukkan dengan adanya keterlibatan setiap seseorang dalam proses produk maupun jasa secara berkelanjutan, melalui penggunaan kaidah ilmiah yang inovatif.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), ialah penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan guna mendapatkan data yang dibutuhkan. Studi ini merupakan penelitian kualitatif (Sugiono, 2006:15) dengan metode deskriptif analitik. Pemilihan metode deskriptif didasarkan bahwa penelitian yang dimaksud bertujuan guna mendeskripsikan secara komperhensif, holistik, integratif dan mendalam terkait suatu peristiwa, gejala, kejadian yang pernah terjadi dan memilikimhubungan secara langsung dengan objek penelitian.

Dengan demikian, guna memahami berbagai gejala dan respon yang berkenaan dengan pelaksanaan dibidang manajemen pengembangan sumber daya mutu guru di MTs Negeri Triwarno Kutowinangun Kebumen, maka kehadiran dan ketertiban peneliti selama berjalannya penelitian merupakan suatu kemestian. Melalui metode kualitatif ini, besar harapan akan mendapat pemahaman dan penafsiran mendalam mengenai makna dan data yang tersedia di lapangan guna selanjutnya dilakukan analisis dan ditemukan solusi atas permasalahan yang ada. ....

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka analisa data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari menganalisis manajemen pengembangan sumber daya mutu guru, menganalisis keberhasilan manajemen pengembangan sumber daya mutu guru, menganalisis faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya mutu guru di MTs Negeri Kutowinangun. Berikut ini uraian selengkapnya.

#### A. Perencanaan pengembangan sumber daya mutu guru di MTs negeri Kutowinangun

##### 1. Visi, Misi, dan Tujuan

###### a. Visi Madrasah

“Terwujudnya insan yang bertakwa, berbudaya, berprestasi, inovatif, dan berwawasan lingkungan”

###### b. Indikator pencapaian visi

###### 1) Takwa

a) Terwujudnya nilai-nilai agama Islam dalam kehidupan sehari-hari

b) Hafal dan fasih bacaan sholat, gerakan sholat dan keserasian gerakan dan bacaan sholat

- c) Hafal dan fasih do'a setelah sholat, do'a harian
  - d) Terbiasa berdo'a, membaca Asma'ul Husna dan shalawat
  - e) Hafal Juz'ama, Surat Yassin, Surat Al-Waqi'ah, Al-Mulk, Ar-Rahman
  - f) Tertib menjalankan shalat fardhu
  - g) Terbiasa menjalankan shalat Sunnah
  - h) Terbiasa memberikan infaq dan shadaqah
  - i) Dapat menjalankan tata cara pengurusan jenazah
- 2) Berbudaya
- a) Terbiasa senyum, salam, sapa, sopan-santun dan berjabat tangan
  - b) Terbiasa bertutur kata dan berperilaku yang baik
  - c) Terbiasa berpenampilan rapi dan sopan
  - d) Terwujudnya karakter jujur, tertib, disiplin dan bertanggung jawab
  - e) Terbiasa menggunakan Bahasa Jawa dengan benar
  - f) Terwujudnya rasa cinta pada seni bernuansa Islam
  - g) Terwujudnya rasa cinta pada budaya lokal
  - h) Terwujudnya menggunakan pakaian muslim muslimah
- 3) Berprestasi
- a) Unggul dalam prestasi akademik dan non akademik dalam berbagai tingkatan
  - b) Unggul dalam pencapaian nilai ujian
  - c) Unggul dalam persaingan melanjutkan kejenjang pendidikan selanjutnya
  - d) Unggul dalam kegiatan peningkatan keimanan dan ketakwaan
  - e) Unggul dalam pengembangan bakat, minat dan potensi peserta didik
  - f) Inovatif
  - g) Terwujudnya kurikulum dan SKL satuan pendidikan yang berkualitas
  - h) Terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan profesional
  - i) Terwujudnya sistem penilaian yang aplikatif
  - j) Terwujudnya sistem informasi manajemen madrasah yang mudah diakses
  - k) Terwujudnya manajemen yang transparan, kredibel, akuntabel, dan profesional
  - l) Terwujudnya kebiasaan memunculkan ide-ide baru
  - m) Terwujudnya kebiasaan menulis ilmiah
- 4) Berwawasan Lingkungan
- a) Terwujudnya budaya peduli lingkungan pada warga madrasah.
  - b) Terwujudnya Madrasah yang hijau, bersih, sehat, rapi dan indah.
  - c) Tersedianya tempat pembuangan sampah yang memadai.
  - d) Tersedianya kamar mandi dan air bersih yang memadai.
  - e) Tersedianya biopori di area madrasah.
  - f) Tersedia saluran pembuangan air limbah dengan baik.
  - g) Terwujudnya pengelolaan sampah yang baik.
- 5) Misi Madrasah
- a) Membangun kesadaran warga madrasah guna memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.
  - b) Menumbuh kembangkan rasa cinta terhadap budaya lokal dan budaya Islami
  - c) Menjalankan pengelolaan madrasah menggunakan manajemen partisipatif dengan melibatkan kelompok kepentingan dan seluruh warga madrasah secara profesional, akuntabel, kredibel dan transparan
  - d) Melaksanakan pembelajaran yang efektif dan profesional sehingga peserta didik meraih prestasi maksimal sejalan dengan potensi yang mereka miliki

- e) Mendorong, membimbing dan memfasilitasi peserta didik guna mengembangkan kemampuan, bakat dan minatnya sehingga berkembang secara optimal dan mempunyai daya saing yang tinggi.
  - f) Menumbuh kembangkan budaya gemar membaca dan menulis serta semangat meraih prestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik
  - g) Melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai dan berkualitas
  - h) Menata lingkungan madrasah menuju madrasah hijau, bersih, sehat, rapih dan indah
  - i) Menumbuhkan kesadaran dan budaya peduli lingkungan warga madrasah.
- 6) Tujuan Madrasah
- a) Meningkatkan pengamalan ibadah warga madrasah dalam kehidupan sehari-hari
  - b) Membudayakan warga madrasah supaya mempunyai karakter jujur, tertib, disiplin, tanggung jawab, dan mencintai tanah air
  - c) Menyusun dokumen kurikulum yang berkualitas sejalan Standar Nasional Pendidikan (SNP)
  - d) Menyusun RPP kelas 7, 8 dan 9 guna semua mata pelajaran sejalan NSP
  - e) Meningkatkan kesuksesan target akademik yang telah diekspetasikan serta berkembangnya potensi peserta didik supaya tumbuh sebagai anggota masyarakat yang bermanfaat
  - f) Meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sejalan SNP
  - g) Meningkatkan ketersediaan serta terpeliharanya sarana prasarana yang memadai yang mendukung peningkatan prestasi akademik dan non akademik
  - h) Meningkatkan pengelolaan seluruh komponen berdasarkan manajemen berbasis madrasah (MBS)
  - i) Meningkatkan perencanaan pembiayaan, dukungan pembiayaan, dan kesetaraan akses
  - j) Meningkatkan sistem penilaian yang aplikatif, menggunakan berbagai macam teknik penilaian sejalan dengan standar nasional pendidikan yang berdampak pada proses pembelajaran serta pelaporan kepada pemangku kepentingan
  - k) Meningkatkan sistem informasi manajemen madrasah dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mudah di akses masyarakat
  - l) Meningkatkan pengamalan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) danberjabat tangan pada warga madrasah
  - m) Membudayakan kebiasaan membaca dan menulis pada warga madrasah
  - n) Menyelenggarakan kegiatan seni budaya lokal dan Islami
  - o) Meningkatkan nilai rata-rata ujian secara berkelanjutan
  - p) Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima disekolah ataupun madrasah yang berkualitas
  - q) Mewujudkan tim lomba akademik dan non akademik yang kompetitif dalam berbagai tingkatan
  - r) Mewujudkan lingkungan madrasah yang kondusif (Adiwiyata) bagi peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran
  - s) Meningkatkan kesadaran dan kepedulian warga madrasah terhadap kebersihan, kesehatan, kerapian dan keindahan lingkungan madrasah
  - t) Meningkatkan peran warga madrasah dalam pengelolaan dan pemanfaatan lingkungan hidup serta pencegahan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan.

Perencanaan guna kegiatan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs N Kutowinangun Kebumen di antaranya; penilaian kinerja guru dan karyawan, fungsional

ketenagaan, karya tulis ilmiah, pendidikan berkelanjutan, pembinaan mental dan spiritual, peningkatan profesi guru dan karyawan, pembinaan guru dan karyawan, usaha kesejahteraan guru dan karyawan, laporan ketenagaan, usulan kenaikan pangkat, pelatihan (seminar dan *workshop*), supervisi.

Adapun *planning*/ perencanaan yang ada di MTs N Kutowinangun dengan cara membuat program jangka pendek, jangka menengah, RKM sehingga empat tahun kedepan lulusan MTs seperti apa sekaligus gedung Mts N kutowinangun semua masuk pada *planning*/perencanaan yang dilakukan oleh sekolah baik kepala sekolah maupun guru. (Hasil wawancara dengan kepala madrasah Mts N Kutowinangun pada tanggal 25 Oktober 2021). Tugas seorang pemimpin madrasah diharuskan dapat menyusun kebutuhan pegawainya, seperti halnya dengan kepala MTs N Kutowonangun Kebumen, keseluruhan jumlah guru ataupunpun staf lain yang dibutuhkan guna menutupi kebutuhan karena adanya pegawai yang pensiun ataupunpun karena adanya pengembangan/penambahan beban tugas.

Idealnya seorang guru jumlah jam mengajar setiap minggunya adalah 24 jam. Di MTs N Kutowinangun Kebumen sendiri masih ada beberapa guru yang kurang dan bahkan melebihi jumlah idealnya antara 2 sampai 6 jam pelajaran dari 24 jam pelajaran perminggunya. Adapun jumlah jam mengajar para guru ada yang dari 16 jam pelajaran perminggu sampai ada yang 30 jam pelajaran perminggu. Akan tetapi hal ini masih bisa ditangani oleh para guru dan mereka tidak merasa kesulitan.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, MTs Negeri Kutowinangun Kebumen tentunya memerlukan sejumlah pekerja yang bergerak di bidang pendidikan utamanya tenaga pendidik ataupun guru. Guru ialah faktor terpenting dalam proses pendidikan karena keberhasilan pendidikan bergantung kepada guru meskipun ditunjang dengan faktor-faktor lainnya.

Kepala MTs Negeri Kutowinangun Kebumen sudah dapat merencanakan kebutuhan pegawainya terutama para pendidik, berapa jumlah guru yang dibutuhkan guna menutupi kebutuhan pengajar karena adanya guru yang berhenti baik mutasi ataupun pensiun ataupun karena adanya pengembangan ataupun penambahan beban tugas. Jumlah jam mengajar idealnya dalam seminggu adalah 24 jam, hal ini sudah terlaksana di MTs Negeri Kutowinangun Kebumen meskipun masih ada beberapa guru yang melebihi jumlah idealnya yakni antara 2 sampai 6 jam dan maksimal guru Mts Negeri Kutowinangun Kebumen mengemban 30 jam mengajar tiap minggunya.

#### **a. Program**

Di Mts Negeri Kutowinangun Kebumen juga mempunyai program kerja yang ingin dicapai, dalam hal ini sasarannya adalah para guru di Mts Negeri Kutowinangun Kebumen. Ini bisa dikatakan sebagai suatu pengembangan ataupun peningkatan bagi para guru yakni:

- 1) Berusaha melengkapi guru bidang studi sejalan dengan ketentuan
- 2) Kekurangan guru tetap diatas dengan guru tidak tetap
- 3) Mewajibkan guru-guru guna meningkatkan wawasan keilmuan dan kependidikan
- 4) Menambah pengetahuan melalui izin belajar
- 5) Mengikuti penyetaraan sampai jenjang yang lebih tinggi
- 6) Mengikuti LKG, SPKG, MGBS dan MGMP
- 7) Mengetahui kesulitan guru melalui supervisi kelas, dan
- 8) Meningkatkan peran guru sebagai wali kelas, petugas BK dan orang tua dimadrasah (Dokumen Mts Negeri Kutowinangun Kebumen berupa catatan dinding kantor Kepala Madrasah).

Kondisi mutu guru Mts Negeri Kutowinangun Kebumen sudah dapat dikatakan sebagai guru yang bermutu dan berkualitas karena dilihat dari 10 komponen portofolio baik dari guru yang sudah sertifikasi ataupunpun belum sertifikasi sudah baik dan sejalan standar sertifikasi guru meskipun belum keseluruhan guru sudah sertifikasi. Pelaksanaan Manajemen Sumber



Daya Mutu di Mts Negeri Kutowinangun Kebumen sudah dapat dikatakan cukup baik dari mulai perencanaan kebutuhan, perekrutan, seleksi dan penempatan, pembinaan dan pengembangan, penilaian, dan pemberhentian. Berbagai pengembang telah kepala madrasah laksanakan dalam meningkatkan mutu guru yakni diantaranya pendidikan dan latihan (Diklat), pelatihan-pelatihan, diskusi, percakapan individu, rapat staff setiap satu bulan sekali dan MGMP.

**b. Perencanaan pengembangan sumber daya mutu guru melalui analisis SWOT di MTs negeri Kutowinangun**

1) *Strengt* (kekuatan) Pengembangan Sumber Daya Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan/ Guru.

Beberapa potensi kekuatan yang dimiliki MTs N Kutowinangun Kebumen dapat didefinisikan sebagai berikut:

*Pertama*, diberikannya stimulasi tunjangan profesi oleh pemerintah. Hal ini merupakan implementasi dari PP tentang tunjangan profesi bagi guru dan dosen no 41 tahun 2009. *Kedua*, Pengawas memberikan motivasi bagi guru dalam upaya peningkatan kompetensi melalui program pengembangan yang dilaksanakan. *Ketiga*, Dukungan Departemen Agama Kabupaten Kebumen mempunyai dasar hukum yang sangat kuat guna menjalankan tugasnya sebagai lembaga yang mampu meningkatkan lulusan yang bermutu. (Hasil wawancara dengan kepala madrasah Mts N Kutowinangun pada tanggal 25 Oktober 2021). *Keempat*, Tersedianya Sumberdaya yang memadai, saat ini MTs N Kutowinangun Kebumen mempunyai tenaga pendidik sebanyak 69 guru (termasuk kepala madrasah), dengan rincian yang berijazah S2 = 5 orang, S1 = 64 orang, sedangkan tenaga kependidikan (TU) berjumlah 10 orang, dan pembantu pelaksanaan 7 orang.

*Kelima*, pemberian fasilitas pendukung program pengembangan yang diberikan oleh sekolah dan pemberian kesempatan guru ataupun tenaga kependidikan guna mengikuti kegiatan pengembangan oleh kepala sekolah. Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai yakni: dengan fasilitas 31 ruang belajar, 1 ruang kepala, 1 ruang waka dan guru, 1 ruang TU, 1 ruang tamu, 1 mushola, 1 ruang OSIS, 4 laboratorium ( 1 lab. bahasa, 1 lab. Fisika, 1 lab. Biologi, 1 lab. Komputer), 1 perpustakaan, 3 gudang, 12 WC, 2 ruang BP dan UKS, 1 koperasi, 1 kantin, 1 aula, 2 tempat/ parkir sepeda, 1 lapangan basket, 1 lapangan volly ball, 1 lapangan sepak bola. (Hasil dokumentasi Mts N Kutowinangun pada tanggal 23 September 2021). *Keenam*, Dukungan komite madrasah yang senantiasa berpartisipasi aktif melalui berbagai akses kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. *Ketujuh*, Dalam diri sendiri, motivasi dari pendidik dan tenaga kependidikan guna melaksanakan pengembangan diri cukup baik.

2) *Weakness* (kelemahan) Pengembangan Sumber Daya Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan/ Guru

Disamping mempunyai kekuatan MTs N Kutowinangun Kebumen juga mempunyai sejumlah kelemahan diantaranya:

*Pertama*, tidak terlaksananya kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional. Dalam hal ini yang dimaksud yakni dengan menggunakan pendidikan *education production* ataupun *input output analysis* secara konsekwen. Pendekatan ini hanya memandang lembaga pendidikan sebagai pusat produksi, yang hanya menghasilkan lulusan yang diukur sesuai hasil yang dikehendaki. Sehingga tolok ukurnya hanya pada produk ataupun hasil semata. Maka tidak heran jikalau nilai ujian akhir yang menjadi ukuran utama. Dengan begitu pendidikannya cenderung mengabaikan moral, akhlak, budi pekerti, yang lebih dikedepankan adalah aspek akademik (*knowleg*) belaka. Ukuran mutu sering hanya bertumpu pada nilai ujian akhir. Lebih parah lagi, pendidikan ini dalam penerapannya kurang memperhatikan proses.

*Kedua, Penyelenggaraan* pendidikan dilakukan secara birokratik sentralistik sehingga dapat memposisikan madrasah sebagai penyelenggara. Layanan pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat penting dan terkadang kebijakan itu belum searah dengan konteks dan kondisi madrasah. Madrasah lebih merupakan subordinasi dari birokrasi di atasnya. Dampaknya, kinerja madrasah menjadi kurang optimal, baik mutu, efisien, inovasi, efektivitas, relevansi, maupun produktivitasnya. Hal ini sedikit berseberangan dengan prinsip-prinsip MBS yang sedang tumbuh dan kembang di era reformasi. *Ketiga*, Partisipasi semua komponen madrasah dan masyarakat, khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim, khususnya dalam pemikiran guna kemajuan madrasah.

*Keempat, Rendahnya* partisipasi guru dan pengambilan keputusan, padahal keberadaan guru dimadrasah sangat urgen. Guru adalah *a gen* perubahan (*agen of change*) yang terimplementasi melalui inovasi-inovasi pembelajaran dimadrasah. Guru sebagai “*design of teaching*” artinya guru merupakan pendesain ataupun sutradara pembelajaran yang selalu dituntut guna melaksanakan pembaharuan. Tetapi pada implementasi yang menonjol adalah kritis sebagai manifestasi kekecewaannya bila ada yang terkurangi kepentingannya, tanpa peduli dengan kepentingan yang lebih luas. Bahkan sering mengabaikan kualitas pelaksanaan tugas utamanya dalam pembelajaran, tetapi sibuk mencari celah kelemahan kebijakan pendidikan yang digulirkan.

*Kelima, Secara* umum kendala yang dihadapi adalah anggaran karena paling besar karena pengembangan mutu perlu anggaran guna transportasi termasuk alat sumber sehingga paling besar anggaran, kalau dari kalau motifasi guru-guru cukup besar. *Keenam*, Pengembangan sumber daya mutu pendidik dan tenaga kependidikan/ guru yang dilaksanakan berbenturan dengan jadwal ataupun kegiatan yang diadakan disekolah.

*Ketujuh, belum* optimal dan sistematisnya kontrol dari kepala sekolah sehingga dapat terukur secara valid yang dapat ditunjukkan dengan data. *Kedelapan*, keseluruhan pendidik dan tenaga kependidikan belum semuanya dapat memahami Visi dan Misi Sekolah. *Kesembilan*, belum banyaknya kegiatan pengembangan tenaga kependidikan sebagai misal TU, tenaga kebersihan, keamanan, sehingga masih perlu guna diperbanyak sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan yang ada di MTs N Kutowinangun Kebumen. (Hasil wawancara dengan kepala madrasah Mts N Kutowinangun pada tanggal 25 Oktober 2021)

### 3) *Opportunitis* (peluang) Pengembangan Sumber Daya Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan/ Guru.

Beberapa peluang yang dapat dimanfaatkan MTs N Kutowinangun Kebumen dalam mengembangkan manajemen pengembangan mutu guru diantaranya: *Pertama*, Adanya upaya pemerintah dalam hal ini Departemen Agama dalam memberdayakan madrasah dengan penerapan desentralisasi pendidikan pada tingkat madrasah, sekalipun belum total, hal ini memberikan peluang/ keleluasaan guna mendesain pendidikan di madrasah yang sejalan dengan potensi dan konteks lingkungan madrasah yang dapat menjawab tantangan global. *Kedua*, keseluruhan sumber daya manusia yang ada di lingkungan MTs Kutowinangun mempunyai dorongan yang baik guna melaksanakan pengembangan diri, profesionalitas sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

*Ketiga*, Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang sangat cepat dan pesat menjadi peluang bagi MTs N Kutowinangun Kebumen dalam merancang model-model pembelajaran yang inovatif. *Keempat*, terdapatnya dukungan pemerintah yang dapat dilihat dari banyaknya program pengembangan meliputi diklat, workshop pelatihan guna peningkatan kompetensi pendidik

dan tenaga kependidikan. (Hasil wawancara dengan kepala madrasah Mts N Kutowinangun pada tanggal 25 Oktober 2021)

Kelima, Jaringan kerja yang luas dari tingkat lokal maupun regional, salah satu wujudnya adalah jaringan kerjasama dalam bentuk MGMP tingkat K3M Kabupaten maupun MGMP tingkat propinsi Jawa Tengah, hal ini menjadi peluang guna saling bertukar informasi demi peningkatan mutu guru dan madrasah.

4) *Threat* (ancaman) Pengembangan Sumber Daya Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan/ Guru

Dalam mengembangkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan/guru MTs N Kutowinangun Kebumen harus siap menghadapi tantangan di berbagai dimensi diantaranya: *Pertama*, Dalam dimensi sosial, bahwa guru MTs N Kutowinangun Kebumen beserta lulusannya harus mampu eksis di kehidupan masyarakat Kutowinangun Kebumen pada berbagai komunitas (*social society*) seperti masyarakat agamis, nelayan, petani, industri, bisnis, seni dan lain-lain.

*Kedua*, Dimensi Ekonomi, guru beserta lulusan MTs N Kutowinangun Kebumen harus menjadi sumberdaya manusia yang mampu mensejahterakan dirinya, madrasah dan lingkungan sekitarnya melalui kiprahnya pada konteks ekonomi. *Ketiga*, Dimensi Politik, pendidik dan tenaga kependidikan/ guru MTs N Kutowinangun Kebumen harus mempunyai integritas yang tinggi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, cinta tanah air, dan selalu ikut menjaga keutuhan bangsa. *Keempat*, Dimensi Iptek, pendidik dan tenaga kependidikan/guru harus mampu menguasai dan mengakses perkembangan dan kemajuan iptek. *Kelima*, Dimensi Kultural, harus mampu menghadapi ancaman ataupun tantangan budaya asing yang nyaris tidak “terbendung” sehingga mempunyai *self filter* budaya bagi diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. *Keenam*, Dimensi Industri, harus menjadi pelaku pada dunia industri dan mampu memanfaatkan perkembangan industri bagi kesejahteraan diri dan lingkungannya

c. **Pengorganisasian pengembangan sumber daya mutu guru di MTs Negeri Kutowinangun**

Berdasarkan wawancara kepada kepala Madrasah, supaya dalam pembagian tugas, hak dan tanggung jawab dapat merata kepada semua personal, sejalan dengan fungsinya dan kecakapan masing-masing. Struktur kepengurusan dapat dibuat setelah terbentuknya keputusan-keputusan yang diperoleh dari musyawarah bersama. Jadi format struktur kepengurusan yang dihasilkan bukan semata-mata sebuah kebijakan individu dari Kepala sekolah. Struktur kepengurusan yang ada di MTsN Triwarno adalah tetap dalam satu periode masa jabatan Kepala Sekolah. Jadi selama pengurus yang menjabat tersebut masih ada di MTsN Triwarno pengurus tersebut masih tetap bertugas sejalan jabatannya. (Hasil Wawancara dengan Bapak Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed (selaku kepala MTsN Triwarno Kutowinangun) dan dokumentasi, tanggal 17 Oktober 2021).

5. **KESIMPULAN**

Setelah penulis mengkaji dan mengadakan analisis tentang manajemen sumberdaya mutu guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kutowinangun Kebumen maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Perencanaan pengembangan sumber daya mutu pendidik dan tenaga kependidikan/ guru di MTs N Kutowinangun Kebumen

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs N Kutowinangun Kebumen di antaranya; fungsional ketenagaan, penilaian kinerja guru dan karyawan, pendidikan berkelanjutan, karya tulis ilmiah, peningkatan profesi guru dan karyawan, pembinaan mental dan spiritual, pembinaan guru dan karyawan, usaha kesejahteraan

guru dan karyawan, usulan kenaikan pangkat, laporan ketenagaan, pelatihan (seminar dan *workshop*), supervisi.

Adapun *planning/* perencanaan yang ada di MTs N Kutowinangun dengan cara membuat program jangka pendek, jangka menengah, RKM sehingga empat tahun kedepan lulusan MTs seperti apa sekaligus gedung Mts N kutowinangun semua masuk pada *planning/perencanaan* yang dilakukan oleh sekolah baik kepala sekolah maupun guru.

2. Pengorganisasian pengembangan sumber daya mutu pendidik dan tenaga kependidikan/ guru di MTs N Kutowinangun Kebumen

Mengenai perekrutan, seleksi dan penempatan memang ada 2 cara dari Depag dan madrasah sendiri. Dari Depag dalam hal ini dilaksanakan dengan cermat dan benar-benar melihat kualitas dari para calon guru dari beberapa penyaringan calon guru yang benar-benar sejalan dengan kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan dari madrasah dalam perekrutan, seleksi dan penempatan sendiri Bapak Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed mempunyai kewenangan penuh, karena memang hal ini lebih efektif dimana seorang pimpinan mengetahui apa-apa saja yang sedang dibutuhkan oleh madrasah ataupun kriteria yang akan ditempatkan di MTs yang dipimpinnya yang sejalan dengan visi misi dan tujuan MTsN Kutowinangun Kebumen yang dirumuskan dalam 5 prinsip MTsN Kutowinangun Kebumen yang belum tentu terdapat pada sekolah-sekolah negeri lainnya.

3. Pelaksanaan pengembangan sumber daya mutu pendidik dan tenaga kependidikan/ guru di MTs N Kutowinangun Kebumen

Dalam kegiatan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, para guru dan karyawan aktif mengikuti kegiatan yang dilaksanakan. Mts N Kutowinangun mempunyai struktur organisasi yang sejalan dengan kemampuan guru yang ada sejalan dengan tugas dan fungsi dan mempunyai alur kerja. Pengembangan ditingkatkan seperti guru mapel di tingkat institusi sehingga guru yang ada mempunyai kemampuan sejalan dengan mapel tersebut.

4. Penilaian pengembangan sumber daya mutu pendidik dan tenaga kependidikan/ guru di MTs N Kutowinangun Kebumen

Penilaian menggunakan tim sehingga sekolah bisa menilai kinerja guru yang ada dilakukan setiap satu bulan dan tahunan. Hal ini guna menjaga mutu guru sekaligus mutu sekolah.

Kepala madrasah harus mampu memberikan penilaian atas kinerja para staf pengajarnya. Hal ini bertujuan guna mengetahui tingkatan prestasi para guru dalam kategori baik, cukup ataupun kurang. Di MTsN Kutowinangun Kebumen, Bapak Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed dalam penilaiannya melalui supervisi ataupun pengawasan dalam kinerjanya selama di MTsN Kutowinangun Kebumen bukan hanya dari segi pengajaran di dalam kelas tetapi juga ketepatan dalam ketepatan waktu saat masuk mengajar dan dari segi kepribadiannya juga. Hal ini sangat perlu karena seorang guru bukan hanya pandai ilmunya saja tetapi juga harus mempunyai sikap yang baik sehingga dapat menjadi contoh guna lengkungan sekitarnya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A.Samana (1994). *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta: Kanisius
- Abuddin Nata (2007). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Bustami (2009). *Pengaruh Pengembangan Professionalisme Guru SMP Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Kabupaten Aceh Timur*. Medan: Program Pascasarjana USU Medan
- Him Bafadal (2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ishikawa, Kaoru. 1992. *Pengendalian Mutu Terpadu*. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Malayu Hasibuan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

- Mulyasa (2007). *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Roetiyah NK (1979). *Kompetensi Mengajar Guru*, Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. 2006. “Metode Penelitian Pendidikan”. Bandung: Alfabeta
- Suharyanto, Hardiyunus & Hadna, Agus, Heruanto. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Media Wacana
- Sulistiyo (2007). *Seminar Sertifikasi Guru Antara Profesionalisme dan Komersialisme*. Semarang: Seminar Regional Fakultas tarbiyah IAIN Walisongo
- Syafaruddin (2002). *Manajemen Mutu Terpadu (Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Jakarta : Widia Sarana Indonesia, 2002)
- UU RI No. 20 (2003) *Tentang SISDIKNAS Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika
- Uzer Usman (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Edisi II cet Ke-4 Bandung: Remaja Rosda Karya
- Wawancara dengan Bapak Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed (selaku kepala MTsN Triwarno Kutowinangun) dan dokumentasi, tanggal 17 Oktober 2021).