



Implementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Staf Administrasi di Madrasah Aliyah

Lilis Nur Shobah*

Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Nusantara

Email: lilisnurshobah@uninus.ac.id

*Correspondence

Received: 2023-01-25 ; Accepted: 2023-02-02 ; Published: 2023-02-22

Abstract

Education shapes potential into competence, functioning as a creative journey towards self-discovery. Among the challenges faced by Madrasah Principals, teacher quality is paramount. As the educational leader, the Principal ensures effective curriculum implementation, resource utilization, student recruitment, parent collaboration, and the achievement of desired outcomes. This study examines the implementation of Educator and Educational Staff Standards at MA Al Munir Baginda, Sumedang, in line with National Education Minister Regulation No. 19 of 2007. The research aims to assess: 1) Objectives; 2) Implementation of standards; 3) Evaluation; and 4) Supporting and inhibiting factors affecting teacher and administrative staff performance. Employing a qualitative descriptive method, data were collected through observations, interviews, and document analysis. The findings indicate that standard implementation involves personnel development, motivation, and alignment with organizational goals, with continuous professional development tailored to specific roles. Comprehensive evaluations cover all aspects of education management, including technical, financial, and administrative domains. Supporting factors include a significant number of degree-holding teachers, mandatory professional development, and a supportive environment, while challenges involve mismatches in teacher expertise, economically disadvantaged students, and reduced instructional time due to external training.

Keywords: *Teacher Performance, Educational Standards, Madrasah Management*

Abstrak

Pendidikan membentuk potensi menjadi kompetensi, berfungsi sebagai perjalanan kreatif menuju penemuan jati diri. Di antara tantangan yang dihadapi Kepala Madrasah,

kualitas guru menjadi prioritas utama. Sebagai pemimpin pendidikan, Kepala Madrasah bertanggung jawab memastikan pelaksanaan kurikulum, pemanfaatan sumber daya, rekrutmen siswa, kolaborasi dengan orang tua, dan pencapaian hasil yang diinginkan. Penelitian ini mengkaji implementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MA Al Munir Baginda, Sumedang, sesuai dengan Permendiknas No. 19 Tahun 2007. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai: 1) Tujuan; 2) Implementasi standar; 3) Evaluasi; dan 4) Faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi kinerja guru dan staf administrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi standar melibatkan pengembangan, motivasi, dan penyelarasan dengan tujuan organisasi, dengan pengembangan profesional yang berkelanjutan sesuai peran. Evaluasi menyeluruh mencakup semua aspek manajemen pendidikan, termasuk teknis, keuangan, dan administrasi. Faktor pendukung meliputi banyaknya guru bergelar sarjana, pengembangan profesional wajib, dan lingkungan yang mendukung, sedangkan tantangan meliputi ketidaksesuaian keahlian guru, siswa dari latar belakang ekonomi rendah, dan berkurangnya waktu pengajaran karena pelatihan eksternal.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Standar Pendidikan, Manajemen Madrasah

A. Pendahuluan

Posisi kepala Madrasah dalam konteks organisasi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang kuat merupakan kunci utama dalam upaya memperbaiki mutu pendidikan di sebuah Madrasah. Keberhasilan Madrasah dalam mencetak anak didik yang berkualitas sangat bergantung pada berbagai elemen internal, seperti kepala Madrasah, guru, staf administrasi, serta peran serta masyarakat sekitar. Kesuksesan ini sangat tergantung pada bagaimana kepala Madrasah mengatur dan menerapkan manajemen yang tepat (Rohmah, Sauri, & Sukandar, 2023).

Manajemen pendidikan, khususnya manajemen Madrasah, menjadi salah satu fokus utama dalam reformasi pendidikan. Reformasi ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa peningkatan mutu manajemen pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di Madrasah, kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar untuk meyakinkan masyarakat bahwa segala aspek pendidikan, mulai dari perencanaan hingga implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen murid, hingga kerjasama dengan orang tua, berjalan dengan baik (Susantika & Umam, 2023).

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa banyak guru hanya melaksanakan tugasnya secara rutinitas tanpa adanya inovasi dalam strategi, metode, teknik, atau media pembelajaran. Hal ini menyebabkan hasil belajar siswa tidak maksimal. Ketidakberhasilan ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya peran kepala Madrasah sebagai motivator dan pengelola sumber daya manusia.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana standar pendidik dan tenaga kependidikan dapat diimplementasikan secara efektif di Madrasah. Hal ini mencakup analisis mendalam tentang peran kepala Madrasah dalam mengarahkan, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja guru serta staf administrasi. Peningkatan kinerja ini diharapkan dapat tercapai melalui penerapan manajemen yang berbasis pada prinsip-prinsip pendidikan yang berkualitas.

Urgensi penelitian ini terletak pada kenyataan bahwa kualitas pendidikan di Madrasah sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Mengingat peran strategis Madrasah dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik, diperlukan kepemimpinan yang mampu menjamin bahwa semua proses pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, Madrasah harus mampu beradaptasi dan meningkatkan mutu pendidikan agar dapat bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Penelitian ini juga berupaya untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi kepala Madrasah dalam menerapkan standar pendidik dan tenaga kependidikan, serta mencari solusi yang tepat untuk mengatasi hambatan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi kepala Madrasah lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga yang mereka pimpin. Kesimpulannya, penelitian ini tidak hanya penting untuk peningkatan kinerja individu guru dan staf administrasi, tetapi juga untuk kemajuan Madrasah secara keseluruhan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat tercipta model manajemen yang ideal di Madrasah yang dapat diterapkan secara luas untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali secara mendalam tentang implementasi standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru dan staf administrasi di Madrasah. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang

mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi standar tersebut (Sugiyono, 2016).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala Madrasah, guru, dan staf administrasi untuk mendapatkan pandangan mereka mengenai peran kepemimpinan dalam implementasi standar pendidik dan tenaga kependidikan. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati langsung praktik manajerial kepala Madrasah dalam mengelola sumber daya manusia serta proses pembelajaran yang berlangsung di Madrasah. Analisis dokumen dilakukan terhadap berbagai dokumen terkait, seperti kebijakan pendidikan, rencana kerja Madrasah, dan laporan evaluasi kinerja (Sanjaya, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola-pola atau tema-tema penting yang muncul dari data yang telah dikumpulkan. Analisis tematik ini dilakukan melalui proses coding, di mana data dikategorikan ke dalam tema-tema tertentu yang relevan dengan fokus penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Madrasah merupakan suatu sistem dimana Madrasah memiliki peran sentral dalam peningkatan mutu Madrasah. Kepala Madrasah yang berkualitas dalam melaksanakan fungsi administratif, edukatif, supervisi, dan manajerial dapat mengembangkan mutu guru, laboran, pustakawan, dan staf kependidikan lainnya. Selain kepemimpinan dan pengalaman, kepala Madrasah perlu memiliki visi kemandirian. Kemandirian berangkat dari pengenalan kapasitas yang dimiliki oleh kepala Madrasah itu sendiri. Aspek psikologi, seperti kepercayaan diri, visi inovatif dalam dunia Madrasah, motivasi berprestasi dan komitmen terhadap kesuksesan harus terbangun dengan kuat bagi kepala Madrasah. Kepala Madrasah harus mampu menolong dirinya sendiri dalam mengembangkan kualitas guru dan tenaga administrasi lainnya. Kemandirian dalam arti awali dengan kemampuan kepala Madrasah untuk membedakan antara keinginan dan kebutuhan, lalu berusaha memanfaatkan segala sumber daya dan menciptakan sumber dana bagi pengembangan Madrasah itu sendiri. Sehingga keduanya, kebutuhan sumber daya dan dana, akan secara pendidikan terumuskan dalam program kerja kepala Madrasah.

Wujud dari Standarisasi Pendidikan di Negara kita seperti dengan penentuan standar disemua komponen pendidikan. Salah satunya yaitu tentang standar ujian nasional, standard pendidik, sertifikasi. Faktor yang tidak kalah penting dalam memantau kualitas pendidikan adalah Pengawasan yang merupakan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan

kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan (Robbins 1997). Pengawasan juga merupakan fungsi manajemen yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja organisasi atau unit unit dalam suatu organisasi guna menetapkan kemajuan sesuai dengan arah yang dikehendaki (Wagner dan Hollenbeck dalam Mantja 2001).

Oleh karena itu mudah dipahami bahwa pengawasan pendidikan adalah fungsi manajemen pendidikan yang harus diaktualisasikan, seperti halnya fungsi manajemen lainnya (Mantja 2001). Berdasarkan konsep tersebut, maka proses perencanaan yang mendahului kegiatan pengawasan harus dikerjakan terlebih dahulu. Perencanaan yang dimaksudkan mencakup perencanaan: pengorganisasian, wadah, struktur, fungsi dan mekanisme, sehingga perencanaan dan pengawasan memiliki standar dan tujuan yang jelas.

Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu Madrasah. Sahertian (2000:19) menegaskan bahwa pengawasan atau supervisi pendidikan tidak lain dari usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara individu maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran. Burhanuddin (1990:284) memperjelas hakikat pengawasan pendidikan pada hakikat substansinya.

Substansi hakikat pengawasan yang dimaksud menunjuk pada segenap upaya bantuan supervisor kepada stakeholder pendidikan terutama guru yang ditujukan pada perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran. Bantuan yang diberikan kepada guru harus berdasarkan penelitian atau pengamatan yang cermat dan penilaian yang objektif serta mendalam dengan acuan perencanaan program pembelajaran yang telah dibuat. Proses bantuan yang diorientasikan pada upaya peningkatan kualitas proses dan hasil belajar itu penting, sehingga bantuan yang diberikan benar-benar tepat sasaran. Jadi bantuan yang diberikan itu harus mampu memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar.

Pengawas satuan pendidikan/ Madrasah adalah pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis untuk melakukan pengawasan pendidikan terhadap sejumlah Madrasah tertentu yang ditunjuk/ ditetapkan dalam upaya meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar/bimbingan untuk mencapai tujuan pendidikan (Pandong, A. 2003).

Dalam satu kabupaten/kota, pengawas Madrasah dikoordinasikan dan dipimpin oleh seorang koordinator pengawas (Korwas) Madrasah / satuan pendidikan (Muid, 2003). Aktivitas pengawas Madrasah selanjutnya adalah menilai dan membina penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah satuan pendidikan/Madrasah tertentu baik negeri maupun swasta yang menjadi

tanggung jawabnya. Penilaian itu dilakukan untuk penentuan derajat kualitas berdasarkan kriteria (tolak ukur) yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pendidikan di Madrasah. Sedangkan kegiatan pembinaan dilakukan dalam bentuk memberikan arahan, saran dan bimbingan (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 020/U/1998 tanggal 6 Februari 1998).

Dengan menyadari pentingnya upaya peningkatan mutu dan efektivitas Madrasah dapat (dan memang tepat) dilakukan melalui pengawasan. Atas dasar itu maka kegiatan pengawasan harus difokuskan pada perilaku dan perkembangan siswa sebagai bagian penting dari: kurikulum/mata pelajaran, organisasi Madrasah, kualitas belajar mengajar, penilaian/evaluasi, sistem pencatatan, kebutuhan khusus, administrasi dan manajemen, bimbingan dan konseling, peran dan tanggung jawab orang tua dan masyarakat (Law dan Glover 2000). Lebih lanjut Ofsted (2005) menyatakan bahwa fokus pengawasan Madrasah meliputi: (1) standard dan prestasi yang diraih siswa, (2) kualitas layanan siswa di Madrasah (efektivitas belajar mengajar, kualitas program kegiatan Madrasah dalam memenuhi kebutuhan dan minat siswa, kualitas bimbingan siswa), serta (3) kepemimpinan dan manajemen Madrasah.

Prinsipnya pengembangan tenaga kependidikan di Madrasah, mencakup berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Implementasi standar pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan pembinaan tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dan dilakukan secara terus menerus, sepanjang yang bersangkutan masih bekerja. Di samping itu, pembinaan harus sesuai arahnya, harus sesuai dengan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam program Madrasah. Beberapa dilakukan untuk maksud itu, antara lain :

1. Mengirim untuk Mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan

Harus diakui bahwa secara umum kemampuan tenaga kependidikan di Indonesia masih rendah, sehingga salah satu langkah pembinaannya adalah mengirim untuk mengikuti program pendidikan dan atau pelatihan. Pendidikan atau pelatihan dapat menyangkut peningkatan atau pendalaman materi dan atau strategi pembelajaran, termasuk cara mengevaluasinya. Program pendidikan sebaiknya diarahkan bagi mereka yang belum memiliki tingkat pendidikan yang dipersyaratkan, misalnya masih banyak guru SMA yang berlatar pendidikan D2 atau D3, sehingga perlu didorong untuk mengikuti pendidikan S-1. program S-1 yang diambil harus diarahkan sesuai bidang studi/mata pelajaran yang dibina di Madrasah. Hal itu perlu ditekankan, karena masih banyak guru yang mengikuti pendidikan tetapi tidak sesuai dengan bidang studi yang dibina sehingga kemanfaatan terhadap peningkatan pembelajaran di Madrasah kurang optimal. Mengingat jumlah guru yang belum

memenuhi persyaratan pendidikan masih cukup banyak, sementara kemampuan pemerintah sangat terbatas, maka pola mengikuti pendidikan secara swadana perlu terus dikembangkan. Saat ini cukup banyak tenaga kependidikan yang mengikuti pendidikan dengan biaya sendiri. Yang perlu dipikirkan adalah bagaimana mendukung keinginan semacam itu, dengan cara mengatur waktu bekerjasama dengan penugasan lain, agar yang bersangkutan dapat mengikuti pendidikan dengan baik.

2. Mengikuti Pertemuan Profesi Secara Reguler

Pertemuan profesi, seperti MGMP, MGP, MKKS dan sejenisnya merupakan wahana untuk pendiseminasikan pengetahuan, keterampilan, atau hasil-hasil penelitian, antara rekan seprofesi. Misalnya dalam pertemuan MGMP seorang guru yang baru mengikuti suatu pelatihan dapat mendiseminasikan hasil pelatihan yang diikuti. Demikian juga, kepala Madrasah yang melakukan penelitian tentang cara pembinaan staf yang efektif, dapat mendiskusikan hasil pertemuan MKKS. Oleh karena itu, kepala Madrasah perlu mendorong tenaga pendidik yang berada di bawah pembinaannya untuk secara reguler mengikuti profesi. Misalnya, selama ini Kanwil sudah menetapkan hari-hari pertemuan MGMP, sehingga pada hari itu guru bersangkutan perlu dibebaskan dari jam mengajar dan kegiatan rutin lain.

Fungsi pertemuan MGMP, MKKS, MGP dan sejenisnya adalah sebagai wahana tukar menukar pengalaman. Oleh karena itu, agar pertemuan dapat efektif, perlu ada penjadwalan acara yang rapid an setiap peserta menyiapkan materi pertemuan dengan baik. Sebagai pimpinan kepala Madrasah perlu meningkatkan guru dan staf yang akan mengikuti pertemuan profesi untuk mempersiapkan diri sebaik baiknya. Sebagai contoh guru dapat mempersiapkan bahan dan data tentang yang terjadi di Madrasah untuk dicarikan pemecahannya bersama di forum MGMP/MGP. Sebaiknya, jika guru memiliki pengalaman tertentu, misalnya menemukan cara yang efektif untuk menyampaikan pokok bahasan selama itu dianggap sukar, perlu menyiapkan naskah yang singkat untuk diseminasikan kepada rekan sejawat. Forum MGMP juga sangat efektif untuk menyusun pokok-pokok program tahunan, program semesteran, dan rencana pengajaran. Hal itu didasarkan pada pemikiran bahwa Madrasah menggunakan kurikulum yang sama, sehingga secara garis besar program penerapannya mirip. Garis besar program tersebut, selanjutnya dijabarkan oleh masing-masing guru, sesuai dengan kondisi Madrasah nya. Kepala Madrasah perlu mengingatkan guru akan pemanfaatan forum MGMP tersebut, sehingga pekerjaan guru dapat efisien.

3. Menyediakan Sarana/prasarana untuk Belajar Sendiri

Tenaga kependidikan selalu dituntut untuk meningkatkan pengetahuannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk itu mereka memerlukan sarana, khususnya bahan bacaan dapat dilakukan disela-sela tugas sehari-hari, tanpa harus meningkatkan tugas pokok. Harus diakui bahwa untuk dapat membeli buku, majalah/jurnal, dan makalah secara periodic diperlukan untuk dana yang cukup besar. Namun demikian, mengingat pentingnya dalam mendukung pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan, tetapkan dianjurkan, khususnya bagi Madrasah yang memiliki cukup anggaran. Disamping itu, Madrasah perlu mencari kiat-kiat untuk dapat menyediakan sumber bacaan tanpa harus membeli. Misalnya bekerja sama dengan perpustakaan perguruan tinggi, perpustakaan daerah, dan perpustakaan lain yang dekat. Peminjaman dapat dilakukan secara periodik, sehingga guru dan staf dapat membacanya di Madrasah.

Bagi Madrasah yang berada di perkotaan atau memiliki siswa yang berasal dari kalangan terdidik, Madrasah perlu bekerjasama dengan orang tua siswa/BP3 dalam memperoleh bahan bacaan bagi guru. Misalnya dengan menghimbau kepada orang tua siswa yang memiliki buku atau majalah atau bahan bacaan lain yang sesuai dapat meminjamkan kepada Madrasah. Bahan bacaan yang disebutkan diatas, sebaiknya ditempatkan di perpustakaan Madrasah dan guru meminjamkan atau membaca di ruang baca, sesuai dengan aturan yang berlaku. Mengapa? Dengan cara itu, menumbuhkan motivasi siswa membaca dan memanfaatkan sumber bacaan yang ada di perpustakaan.

4. Mendorong untuk Mengajukan, Membuat, dan Melaksanakan gagasannya dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Madrasah

Seperti disebutkan terdahulu bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh tenaga kependidikan dari berbagai kesempatan, akhirnya harus diimplementasikan dalam tugas sehari-hari guna meningkatkan kinerjanya. Sering kali hal semacam itu merupakan sesuatu yang berbeda dengan apa yang selama ini telah dilaksanakan. Oleh karena itu, diperlukan kemauan dan keberanian dari yang bersangkutan untuk mencoba sesuatu yang baru dan lain dari biasanya. Kemauan diperlukan, karena penyempurnaan semacam itu sering kali memerlukan kerja lebih repot dibanding sebelumnya. Keberanian diperlukan, karena hal semacam itu sering kali ditentang atau paling tidak mendapat hambatan dari rekan sejawat atau pihak yang lain kurang setuju. Kepala Madrasah sebagai pemimpin tertinggi di Madrasah memberi dukungan agar tenaga kependidikan di Madrasah berani dan mau mengimplementasikan gagasan, hasil penelitian, maupun pertemuan profesi. Untuk maksud itu, kepala

Madrasah perlu mendorong setiap guru dan staf untuk mengajukan gagasan dan program yang terkait dengan tugasnya maupun pengembangan Madrasah.

Gagasan semacam itu harus selalu ditanggapi secara positif, selanjutnya dibahas kemungkinan dan kelayakannya untuk diterapkan. Jika memang layak, maka yang bersangkutan (mungkin dibantu rekan lain) diminta untuk menyusun program pelaksanaan dan selanjutnya melaksanakannya. Dengan dorongan semacam itu, secara terus menerus dan disertai dukungan sarana yang diperlukan untuk melaksanakan program yang diajukan, secara bertahap guru dan staf Madrasah akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Melaksanakan Supervisi dan Memberikan *Reward* Bagi Mereka yang Berprestasi

Ketika guru dan staf melaksanakan tugasnya, secara periodik kepala Madrasah perlu melakukan supervisi, dengan tujuan membantu jika mereka mengalami kesulitan, membentuk jika yang bersangkutan melakukan kesalahan. Supervisi seharusnya dilakukan secara terjadwal. Sebagai pemimpin, kepala Madrasah juga memberikan *reward* (penghargaan) kepada setiap staf yang telah melakukan tugasnya dengan baik. Penghargaan dapat diberikan berupa piagam, surat ucapan terima kasih, mengumumkan dalam suatu acara tertentu, bahkan meminta yang bersangkutan menceritakan pengalamannya sehingga dapat mengerjakan tugasnya dengan sukses. *Reward* semacam itu akan lebih mendorong yang bersangkutan untuk lebih giat bekerja, dan sekaligus merangsang rekan lain untuk menirunya. Keberhasilan staf dalam mengerjakan tugas juga perlu dikaitkan dengan pembinaan karier yang bersangkutan. Artinya staf yang berprestasi tentunya harus memperoleh peningkatan karier lebih baik dibanding mereka yang biasa saja. Dengan demikian, mereka dapat merasakan manfaat pribadi dari jerih payah dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) nasional ditentukan untuk menjaga kualitas pendidikan atau output hasil pendidikan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dan unggul serta dengan ketrampilan yang up to date hanya dapat dihasilkan dari para pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang baik akan sangat ditentukan bagaimana tenaga pendidikan yang baik juga. Kualitas pendidikan yang dimaksud bukan hanya kemampuan sesuai ijazah/sertifikat yang dimiliki, namun juga etik dan moral. Kasus pencontekan dan video mesum yang pelakunya guru dan siswa akibat rendahnya kualitas etika dan moral. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai berikut:

- 1) Permendiknas No 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Madrasah /Madrasah. Dan diskripsinya ada di lampiran download di sini.

- 2) Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah /Madrasah. Dan diskripsinya ada di lampiran download di sini.
- 3) Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dan diskripsinya ada di lampiran download di sini
- 4) Permendiknas No 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Madrasah.
- 5) Permendiknas No 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Madrasah /Madrasah.
- 6) Permendiknas No 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.
- 7) Permendiknas No 40 Tahun 2009 tentang Standar Penguji pada kursus dan pelatihan.
- 8) Permendiknas No 41 Tahun 2009 tentang Standar kualifikasi pembimbing pada kursus dan pelatihan.
- 9) Permendiknas No 42 Tahun 2009 tentang Standar Pengelola Kursus dan Pelatihan.
- 10) Permendiknas No 43 Tahun 2009 Standar Tenaga administrasi pendidikan pada program Paket A, Paket B, dan Paket C.
- 11) Permendiknas Nomor 44 Tahun 2009 Standar Pengelola pendidikan pada Program Paket A, Paket B, dan Paket C.

D. Kesimpulan

Implementasi standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al-munir Baginda, Kabupaten Sumedang, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, dianggap efektif. Efektivitas ini terlihat melalui upaya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara terus menerus dan sistematis selama mereka masih bekerja. Secara khusus, strategi implementasi mencakup pengembangan profesional yang terarah, seperti peningkatan kualifikasi bagi yang belum memiliki gelar sarjana, pemberian izin belajar, pelatihan internal dalam teknologi informasi dan bahasa Inggris, serta pemberian insentif berdasarkan prestasi. Langkah-langkah tambahan meliputi penumbuhan semangat kebersamaan dan motivasi berprestasi melalui kegiatan seperti pelatihan outbound serta peningkatan kesejahteraan staf. Evaluasi atas upaya-upaya ini menunjukkan bahwa 100% pendidik di MA Al-munir telah memiliki setidaknya gelar sarjana, meskipun masih ada yang mengajar di luar bidang keahlian mereka. Meskipun terdapat tantangan seperti ketidaksesuaian antara disiplin ilmu yang diajarkan dan kualifikasi, inisiatif yang dilakukan di MA Al-munir, yang didukung oleh lingkungan yang kondusif dan pemeliharaan fasilitas yang

baik, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan standar pendidikan dan kinerja staf.

Daftar Pustaka

- Alwi, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Cet. XII, revisi ke V). Jakarta: Rineka Cipta.
- Berliana, et al. (2000). *Guru teknologi dan kejuruan pada abad 21: Suatu perubahan profil dan kompetensi*. Bandung: Mimbar Pendidikan UPI Bandung.
- Darma, A. (1997). *Gaya kepemimpinan yang efektif*. Jakarta: Sinar Baru.
- Daryanto. (2011). *Kepala Madrasah sebagai pemimpin pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- David, F. R. (2004). *Manajemen strategis*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Departemen Agama RI. (2000). *Pedoman pengembangan administrasi dan supervisi pendidikan*. Jakarta: Dirjen Pembinaan Pendidikan Agama Islam pada Madrasah Umum.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Fokus Media.
- Departemen Agama RI. (1989). *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Semarang: Toha Putra.
- Depdiknas. (2001). *Buku 1: Manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis Madrasah*. Jakarta: Depdikbud.
- Fatah, N. (1996). *Landasan manajemen pendidikan* (Cet. I). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fattah, N. (2012). *Sistem penjamin mutu pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Hardjosoedarmo. (1999). *Total quality management*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M. (1996). *Organisasi dan motivasi: Dasar-dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1992). *Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Isjoni. (2007). *Cooperative learning: Efektivitas pembelajaran kelompok*. Pekanbaru: Alfabeta.
- Langgulung, H. (2004). *Manusia dan pendidikan: Suatu analisa psikologis, filsafat, dan pendidikan* (Cet. V). Jakarta: Pustaka Al Husna Baru.
- Madhi, J. (2001). *Menjadi pemimpin yang efektif dan berpengaruh: Tinjauan manajemen kepemimpinan Islam* (alih bahasa Amang Syafrudin & Ahmad Fauzan). Bandung: Syaamil Cipta Media.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rohmah, N., Sauri, S., & Sukandar, A. (2023). Pembinaan Akhlaq Mulia Melalui Baca Tulis Al-Qur'an Untuk Mewujudkan Siswa yang Berkarakter di SMP Islam Terpadu Al-Madinah Tahun Pelajaran 2020-2021. *An-Nida: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 55–77.
- Sanjaya, H. W. (2015). *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susantika, I., & Umam, H. (2023). Kompetensi Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Karakter Jujur Siswa di Mts Darul Hikmah Bojongsoang. *ULLUL ALBAB: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 15–34.