

**PERAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN
MUTU PEMBELAJARAN**

(Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu As-Shof, Depok)

Ridwan^{1*}, Abdullah Abbas², Abdul Hakim³, Kingkin Wardana⁴
^{1,2,3,4}STAI Al-Qudwah Depok

Korespodensi: Dr.ridwan@staiq.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh peran strategis tenaga kependidikan dan elemen pendukung lainnya dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMPIT As Shof. Fokus kajian diarahkan pada lima aspek utama, yaitu peran fasilitator, pembimbing, motivator, organisator, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap tenaga kependidikan dan manajemen sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap peran memiliki kontribusi signifikan: fasilitator mendukung kelancaran proses belajar, pembimbing membantu pengembangan guru, motivator menjaga semangat kerja, organisator menjamin keteraturan program, dan manajemen SDM menjadi fondasi bagi efektivitas keseluruhan sistem pendidikan. Sinergi antar fungsi tersebut terbukti mendukung terciptanya lingkungan belajar yang produktif, bernuansa Islami, dan berorientasi pada pembentukan karakter. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi peran-peran tersebut dalam strategi peningkatan mutu pembelajaran di sekolah Islam terpadu.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting untuk menjadi kompetitif terutama di era globalisasi. Menurut undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan rakyat Indonesia seutuhnya menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Allah SWT, memiliki budi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan Rohani, kepribadian yang teguh dan mandiri, dan seterusnya. Karena pendidikan memiliki peranan yang sangat penting, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan hak setiap warga terpenuhi. Menjadikan pendidikan sebagai hak memberikan beban kepada pemerintah untuk memberikan penerima hak tersebut. Pemerintah sebagai penyelenggara negara wajib memenuhi kualitas pendidikan tidak hanya sekedar kuantitasnya. Oleh karena itu pemerintah harus dapat memandang pendidikan sebagai kebutuhan Bersama. Dengan demikian, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan

spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.¹

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional di dalam undang-undang RI no. 20 tahun 2003, Bab XI Pasal 39 tentang Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: (1) Bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan rakyat Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan berbudi pekerti luhur memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani, dan Rohani, kepribadian yang mantap dan memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan, (2) Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, nilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan, dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam proses pendidikan dan pembentukan karakter siswa, pendidik serta tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab penuh untuk mengembangkan kepribadian dan nilai-nilai luhur. Oleh karena itu, sebuah institusi pendidikan, khususnya madrasah, memerlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional untuk meningkatkan mutu dan kualitas madrasah. Berdasarkan UU sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat (6) tentang sistem pendidikan nasional: “pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, *widyaswara*, tutor, insfrastruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dan menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing serta mengevaluasi peserta didik baik jenjang dasar menengah.

Jika diperluas tenaga kependidikan ialah tenaga administratif bidang pendidikan, di mana mereka menjadi subjek yang menjalankan cali fungsi mendukung pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian, maka tenaga kependidikan itu dapat dibedakan menjadi empat kategori menurut sudarwan :² (1) tenaga pendidik, terdiri dari pembimbing, penguji, pengajar dan pelatih, (2) tenaga fungsional kependidikan, terdiri dari penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan, dan pustakawan, (3) tenaga teknis kependidikan, terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar, (4) tenaga pengelolaan satuan pendidikan, terdiri dari kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah, (5) tenaga lain yang bertanggungjawab terhadap masalah-masalah manajerial atau administratif kependidikan.

Setiap Lembaga memerlukan pelayanan yang baik dan benar, maka dari itu mutu pelayanan harus di kembangkan. Dalam mempelajari dan memperluas pengetahuan berdasarkan konsep, teori, proses, Teknik dan mekanisme yang dapat membangun keterampilan dalam menerapkan konsep manajemen dalam situasi tertentu. Pelayanan yang berkualitas dalam suatu organisasi atau lembaga tercipta ketika anggota di dalamnya dapat bekerja sama dengan baik dan jujur, serta mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara efektif. Hal yang paling krusial dalam

¹ Abd Rahman BP, *Pengertian pendidikan dan unsur-unsur pendidikan*, Al Urwatul Wutsqa, Vol.2, No.1, 2022, h.2

² Ana Merdekawati dan Fatmawati, *Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan*, Jurnal Kependidikan, Vol.8 No.1, 2023, h.84

suatu organisasi atau lembaga adalah sumber daya manusia (SDM). SDM berfungsi sebagai sumber daya yang digunakan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan. Oleh karena itu, SDM menjadi aset yang sangat penting dalam organisasi atau lembaga.

Mutu layanan pendidikan dapat dikategorikan berdasarkan pandangan sistem, yaitu kategori output, proses, input. Berdasarkan pandangan ini maka inti dari kebermutuan sekolah kategorinya dapat disederhanakan yaitu mutu hasil, proses, mutu masukan. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran. Mutu proses adalah kebermutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran yang meliputi, kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran.³

Setiap institusi selalu mengharapkan agar anggotanya melaksanakan tugas utama dan fungsinya dengan sebaik-baiknya, serta mengerahkan seluruh kemampuan demi kepentingan lembaga, dan berusaha untuk bekerja dengan lebih efisien. Untuk mencapai hasil yang maksimal, diperlukan penerapan manajemen dalam pengelolaan tenaga kependidikan dan pendidik agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Berkaitan terhadap hal tersebut, kepala sekolah harus melakukan fungsi manajemen di sekolah yaitu menarik, mengembangkan, menggaji, dan memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan pengembangan karier, serta menyatukan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.⁴

Berkaitan dengan hal tersebut, tenaga kependidikan memerlukan evaluasi dan peningkatan kualitas dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu, dalam fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, tugas pengelolaan anggota sangat diperlukan untuk memelihara, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan cara di pelatihan kerja (on the job training) dan dalam layanan pelatihan (in service training). Aktifitas yang dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan dan pelaksanaan pengembangan tersebut bukan hanya berkaitan dengan aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan adalah elemen krusial dalam peningkatan kualitas pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan juga harus memiliki kompetensi untuk mengatasi masalah yang ada di lembaga pendidikan, sehingga pengembangan kualitas tenaga kependidikan sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan memerlukan kerja sama dan saling melengkapi antara tenaga pendidik dan kependidikan, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut.

³ Cepi Triatna, 2015. *Pengembangan Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, h.52-53

⁴ Mulyasa, 2010. *Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, h.81

Bila melihat dunia pendidikan secara umum saat ini, di mana mutu pendidikan di Indonesia bisa dikatakan masih rendah. Namun bila kita telaah lebih jauh mengenai penyebab dari kurangnya mutu pendidikan adalah kurangnya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan perannya sebagai seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (kurang profesional).

Rendahnya mutu pendidikan kita disebabkan oleh berbagai masalah, seperti proses belajar mengajar yang kurang efektif, kurikulum yang sering berganti-ganti sehingga sulit dipahami oleh guru, rendahnya rasa kebersamaan yang menyebabkan banyak tawuran pelajar pada jam belajar, dan kerja guru yang belum efektif karena harus mengajar di beberapa sekolah untuk menambah penghasilan. Selain itu, apresiasi masyarakat terhadap tugas guru masih rendah, kepedulian guru dan orang tua terhadap aspek moral dan budi pekerti para pelajar masih kurang, serta banyak guru yang hanya mengajar tanpa benar-benar mendidik dan tidak menerapkan nilai-nilai dasar pendidikan yang seharusnya dianut oleh komunitas sekolah. Jika ditelusuri lebih jauh, masih banyak masalah lainnya.⁵

Oleh karena itu tenaga kependidikan mempunyai fungsi penting dalam meningkatkan standar pendidikan dalam konteks Indonesia. Tingkat kualifikasi yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar berkorelasi langsung dengan Tingkat kualifikasi yang ditunjukkan oleh peserta didik. Kualitas pendidikan bergantung pada proses perubahan yang berkelanjutan, yang dipicu oleh rasa ketidakpuasan terhadap kondisi pendidikan di Indonesia saat ini. Oleh karena itu, perubahan-perubahan ini harus dilaksanakan secara bertahap, bukan secara instan.⁶

Menurut peneliti, masalah ini cukup menarik untuk diteliti, oleh karena itu peneliti bermaksud untuk mengkaji peran tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di SMPIT As Shof. Serta kegiatan apa saja yang dapat dilakukan oleh tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT As-Shof. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di atas, maka dengan ini peneliti mendorong untuk membahasnya dalam sebuah skripsi berjudul “Peran Tenaga Kerja Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran” studi kasus di SMPIT As-Shof Depok”.

2. KAJIAN LITERATUR

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara teknis disebutkan istilah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong pelajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sebagai sosok profesional yang melaksanakan aktivitas di dalam institusi pendidikan, guru adalah individu yang menjadi bagian dari organisasi sekolah. Hal ini mengandung makna bahwa komitmen guru terhadap

⁵ Achmad Sanusi, 2020. *Filsafat, manajemen, dan arah pembangunan karakter bangsa*, Buku Pembaharuan Strategi Pendidikan, hal 54-56

⁶ Beodjo Sujanto M, 2020. *Model pengelolaan sekolah di era otonomi daerah*, Buku Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, h.24-38

sekolah berarti sama artinya komitmen guru terhadap organisasi.⁷

Tenaga kependidikan ialah anggota masyarakat yang memberikan kontribusi dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, di mana di dalamnya termasuk tenaga pendidik. Pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan, jenis tenaga pendidikan terdiri dari tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan.⁸

Herbert spencer menyebutkan lima faktor utama yang turut membentuk perumusan tujuan pendidikan, yaitu :

- 1) *Self – Preservation*, artinya setiap individu wajib menjaga kesejahteraannya dengan menerapkan pola hidup sehat secara konsisten guna mencegah timbulnya penyakit
- 2) *Securing the necessities of life*, hal ini mengandung makna bahwa setiap individu dituntut untuk memiliki kemandirian dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 3) *Rearing of family*, untuk memenuhi peran orang tua yang bertanggung jawab, sangat penting untuk memiliki kemampuan mengawasi dan berkontribusi secara efektif terhadap perkembangan pendidikan anak.
- 4) *Maintaining proper social and political relationships*, hal ini menyiratkan bahwa setiap orang pada dasarnya adalah makhluk sosial, yang berada dalam struktur masyarakat dan pemerintahan
- 5) *Enjoy leisure time*, hal ini menyiratkan bahwa sangat penting bagi setiap individu untuk mengalokasikan waktu yang cukup untuk melakukan kegiatan yang menyenangkan guna menumbuhkan rasa antusiasme dan kepuasan dalam hidup⁹

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyebutkan bahwa Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan atau yang bisa di singkat PPPPTK. PPPPTK adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dibidang pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. PPPPTK melaksanakan pengembangan serta pembagian tugas sesuai dengan kualifikasinya. Secara lebih luas tenaga kependidikan berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu sebagai berikut:

Tenaga kependidikan terdiri dari tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji.

⁷ Azka Salma, *Peran guru dalam mewujudkan pendidikan karakter*, Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol.5 No.3, 2021. h.7166

⁸ Sudarwan Danim & Khairil, 2013. *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, h.1

⁹ Safaruddin Safaruddin, *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, Landasan Pengembangan Kurikulum, Vol.7 No.2, 2020. h.98-114

- a. Tenaga pendidik terdiri dari pembimbing, pengajar, dan pelatih.
- b. Pengelola satuan pendidikan terdiri dari kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.¹⁰

Tenaga kependidikan lainnya merupakan individu yang turut serta dalam pelaksanaan pendidikan di satuan pendidikan, meskipun tidak terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran, diantaranya :

- a. Wakil-wakil/Kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh: Kepala Urusan Kurikulum.
- b. Tata usaha, adalah Tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola diantaranya; Administrasi surat menyurat dan pengarsipan, Administrasi Kepegawaian, Administrasi Peserta Didik, Administrasi Keuangan, Administrasi Inventaris dan lain-lain.
- c. Laboran, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di Laboratorium

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, tenaga pendidik harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai. Tenaga pendidik harus memiliki pandangan luas dalam mempengaruhi serta membawa perubahan bagi siswanya. Tenaga kependidikan memegang peran penting dalam lembaga pendidikan khususnya dalam mengawasi jalannya proses pembelajaran. Administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan dukungan teknis bagi civitas akademik menjadi tanggung jawab tenaga kependidikan.

Sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 BAB XI pendidik dan tenaga kependidikan pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu, tenaga kependidikan bertanggungjawab melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan., yaitu :

- a. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Adapun tenaga pendidik memiliki beberapa peran, diantaranya:

- a. Fasilitator, yakni menyediakan situasi dan kondisi yang dibutuhkan peserta didik.
- b. Pembimbing, yaitu memberikan bimbingan terhadap peserta didik dalam interaksi belajar-mengajar, agar siswa tersebut mampu belajar dengan lancar dan berhasil secara efektif dan efisien.
- c. Motivator, yakni memberikan dorongan dan semangat agar siswa mau giat

¹⁰ Sudarwan Danim & Khairil, *Op. Cit*, h.2

belajar.

- d. Organisator, yakni mengorganisasikan kegiatan belajar peserta didik maupun pendidik.
- e. Manusia sumber, yakni ketika pendidik dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peserta didik, baik berupa pengetahuan (kognitif), keterampilan (afektif), maupun sikap (psikomotorik).¹¹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidik perlu mampu memfasilitasi kebutuhan siswa agar proses pembelajaran menjadi lebih mudah bagi mereka. Sebagai pembimbing, guru berperan sebagai pendamping yang berjalan bersama siswa dalam proses belajar. Oleh karena itu, pendidik dituntut untuk memahami perannya dalam membimbing siswa, baik dari aspek fisik maupun mental. Selain itu, peran pendidik sebagai motivator berfungsi sebagai pemicu yang mendorong semangat belajar siswa, mengingat setiap siswa memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Dalam bahasa Inggris, istilah “mutu” digunakan untuk mendefinisikan atribut berkualitas tinggi atau memiliki karakteristik yang diinginkan. Di sisi lain, dalam bahasa Arab, istilah “juudatun” digunakan untuk menyampaikan konsep kualitas yang serupa. Ketika sesuatu bernilai tinggi atau memiliki arti yang baik, itu dianggap bermutu. Sebaliknya, ketika sesuatu bernilai rendah atau memiliki arti yang buruk, itu dianggap tidak bermutu.¹² Mutu memiliki arti yaitu kemampuan (ability) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (services) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (satisfaction) pelanggan (customer).¹³

Mutu merupakan sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu didasarkan pada kebutuhan untuk memperbaiki kondisi kerja bagi setiap pegawai.¹⁴ Mutu juga merupakan suatu keadaan yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi dan melebihi harapan pihak yang menginginkan. Bruce Brocka dalam bukunya “Quality Management”, menyatakan bahwa *Quality management is a way to continuously improve performance at every level of operation, in every functional are of an organization, using all available human and capital resources*. Manajemen mutu merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja di seluruh tingkatan operasional dan fungsi organisasi dengan mengoptimalkan sumber daya manusia serta memanfaatkan modal yang ada.

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Mutu dalam bahasa arab “حسن” artinya baik, dalam bahasa Inggris “quality” artinya mutu, kualitas”. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia “Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb). Secara istilah mutu adalah “Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan”. Dengan demikian mutu

¹¹ Rahmat Hidayat dan Henni Syafriana Nasution, 2016. *Filsafat Pendidikan Islam Membangun Konsep Dasar Pendidikan Islam*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, h.126

¹² Dale H. Besterfield, 1989. *Quality Improvement Management, SME Technical Paper (series) MM*, h.38

¹³ Suryadi, 2009. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Implikasi*, Sarana Panca Karya Nusa, h.27

¹⁴ S. Arcaro Jerome, 2007. *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h.75

adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan.¹⁵

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia dan ada karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. *Input* dimaksud di sini meliputi sebagai berikut :

- a) *Input* sumber daya yang mencakup sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswa) Selain itu masih ada sumber daya lain seperti perlengkapan, dana, dan lainnya.
- b) *Input* perangkat lunak Mencakup kurikulum, struktur organisasi, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program dan sebagainya.
- c) *Input* harapan-harapan mencakup visi, misi, dan tujuan. Persiapan *input* dibutuhkan agar proses berjalan dengan kondusif. Oleh sebab itu, tingkat keberhasilan mutu dapat diukur dari tingkat persiapan *input*.

Proses pendidikan ialah berubahnya segala sesuatu menjadi yang lain. Dalam sekolah berskala mikro (sekolah/madrasah) segala proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan program, proses pengelolaan kelembagaan, proses belajar mengajar, proses monitoring dan evaluasi. Suatu Proses diartikan memiliki mutu yang tinggi jika pengkoordinasian, penyelesaian dan pemanduan input sekolah dilakukan dengan suasana yang harmonis sehingga bisa menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta mampu memberikan dorongan dan memotivasi minat belajar peserta didik. Situasi yang harmonis dan menyenangkan tersebut tentu saja harus diciptakan dalam berbagai kesempatan belajar mengajar dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu.

Output pendidikan merupakan kinerja/prestasi sekolah yang dihasilkan melalui proses pendidikan. *Output* pendidikan meliputi prestasi akademik Nilai Evaluasi Murni (NEM), Surat Tanda Tamat belajar (STTB), Lomba Karya Ilmiah, Lomba Keagamaan dan sebagainya. Prestasi akademik (iman dan taqwa, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan, kepramukaan, solidaritas, disiplin, kerajinan, ketulusan, toleransi, kebersihan, silaturahmi, kerapian/ketertiban dan sebagainya). *Output* suatu pendidikan akan dikatakan bermutu tinggi jika pencapaian hasil berupa prestasi sekolah, khususnya dari segi prestasi belajar menunjukkan pencapaian yang tinggi.

Penjaminan mutu pendidikan didasarkan pada standar yang ditetapkan dalam peraturan yang berlaku. Standar Nasional Pendidikan (SNP) menjadi acuan utama, yang menetapkan kriteria minimum yang wajib dipenuhi oleh lembaga dan penyelenggara pendidikan Standar Nasional Pendidikan terdiri dari:

1. Standar Kompetensi Kelulusan

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan kriteria atau kualifikasi yang menyangkut kemampuan lulusan yang terbagi atas kemampuan sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Pada jenjang sekolah dasar, SKL tersebut bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, wawasan pengetahuan, kepribadian yang berakhlak

¹⁵ Rizki Akmalia & Amiruddin Sihan, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, Jurnal Pendidikan, Vol.5 No.2, 2023. h.3843

mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan selanjutnya.

2. Standar Isi

Standar Isi merupakan komponen materi dan tingkat kompetensi dalam rangka mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi tersebut memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, KTSP, dan juga kalender akademik.

3. Standar Proses

Standar yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran di masing-masing satuan pendidikan. Pelaksanaan dan pencapaian standar proses diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, partisipasi dengan berdasarkan pada standar kompetensi lulusan.

4. Standar Penilaian

Standar penilaian ini berkaitan dengan segala macam mekanisme, prosedur, instrumen penilaian untuk mengetahui hasil belajar peserta didik. Pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, penilaian pendidikan terdiri dari: penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan (sekolah), dan penilaian hasil belajar oleh pemerintah.

5. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar penilaian ini berkaitan dengan segala macam mekanisme, prosedur, instrumen penilaian untuk mengetahui hasil belajar peserta didik. Pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, penilaian pendidikan terdiri dari: penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan (sekolah), dan penilaian hasil belajar oleh pemerintah

6. Standar Pengelolaan

Standar keenam yang diatur dalam peraturan pemerintah adalah berkaitan dengan pengelolaan. Standar pengelolaan tersebut mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi hingga pengelolaan tingkat nasional.

7. Standar Sarana Prasarana

Patokan ini mencakup tentang kriteria minimal sarana dan media yang menyokong pembelajaran, misalnya ruang belajar, tempat berolahraga, tempat melaksanakan ibadah, perpustakaan, laboratorium, sarana bermain, dan sebagainya

8. Standar Pembiayaan

Biaya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pendidikan perlu diatur berdasarkan standar tertentu. Standar Pembiayaan merupakan aturan yang merinci komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku dalam kurun satu tahun. Standar biaya tersebut terbagi menjadi biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal.

Kedelapan standar tersebut tersusun sebagai suatu rangkaian yang mencakup input, proses, dan output. Standar Kompetensi Lulusan berperan sebagai output dalam rangkaian ini, yang hanya dapat dicapai apabila seluruh input telah terpenuhi dan proses berlangsung secara optimal. Standar yang berfungsi sebagai input dan proses dijabarkan ke dalam indikator mutu guna memudahkan kegiatan pemetaan mutu dalam rangka penjaminan mutu pendidikan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kualitatif, karena penelitian ini menggunakan cara, langkah, dan prosedur yang lebih melibatkan data dan informasi yang diperoleh melalui responden sebagai subjek yang dapat mencurahkan jawaban dan perasaannya sendiri untuk mendapatkan gambaran umum yang holistik mengenai suatu hal yang diteliti.¹⁶ Peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap semua kegiatan keadaan, kejadian, aspek dan komponen maka guna mendapatkan data tersebut peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif.

Penelitian Deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.¹⁷ Metode penelitian kualitatif juga merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi¹⁸. Metode penelitian ini lebih suka menggunakan teknik analisis mendalam (*indepth analysis*), yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya.

Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan sekunder, serta teknik pengumpulan data yaitu penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian lapangan (*field research*) dan wawancara.¹⁹

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Tujuan dari teknik pengumpulan data ini adalah demi mendapatkan data yang valid, sehingga hasil dan kesimpulan penelitian pun tidak akan diragukan kebenarannya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian lapangan (*field research*) dan wawancara.

¹⁶ Yohanes Ehe Lawotan, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Katolik 143 Bhaktyarsa Maumere*. Jurnal Pendidikan, Volume 7, Nomor 2, Tahun 2019, h. 12.

¹⁷ Sukardi, 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, h. 157.

¹⁸ Sandu Siyoto, Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Surabaya : Literasi Media Publishing, h. 28.

¹⁹ Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, h. 209

a) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mendapatkan data yang diperoleh dari kepustakaan, yang berkaitan dengan kajian skripsi ini berupa buku, tulisan ilmiah, hasil penelitian dan media cetak yang berkaitan dengan penerapan MBS dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penulis melakukan penelitian langsung ke sekolah sebagai objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam skripsi ini.

c) Wawancara

Penelitian ini menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) berupa daftar pokok-pokok pertanyaan yang harus tercakup oleh pewawancara selama wawancara berlangsung. Diperlukan fleksibilitas yang luas berkenaan dengan sikap, susunan dan bahasa pada saat wawancara melakukan tugasnya.

3.3 Teknik Analisis Data

Moleong mengemukakan dalam proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Setelah itu mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi yaitu usaha membuat rangkuman, kemudian menyusunnya dalam satuan-satuan sambil membuat koding atau pengelolaan data.

Dalam proses analisis data penelitian kualitatif terdapat 3 komponen penting, yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Modul analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif, yaitu analisis yang dilakukan dalam bentuk interaktif dari ketiga komponen. Peneliti menggunakan analisis interaktif dengan alasan karena dalam penelitian kualitatif menggunakan proses siklus, yaitu pada waktu pengumpulan data peneliti selalu membuat reduksi data dan sajian data, kemudian data tersebut dikumpulkan berupa *field notes*/catatan lapangan yang terdiri dari berbagai deskripsi dan refleksi. Kemudian peneliti menyusun peristiwa tersebut reduksi data dan diteruskan dengan penyusunan sajian data yaitu berupa cerita sistematis yang didukung dengan perabot seperti , printer dan dokumen yang lainnya. Terdapat tiga tahapan dalam analisis data, yaitu:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan seleksi data sesuai dengan fokus penelitian. Data yang kurang relevan atau kurang berhubungan dengan fokus penelitian direduksi agar lebih mudah meringkas dan membuat abstraksi terhadap data mentah, sehingga menjadi jelas. Reduksi data ini merupakan proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstraksian dan transformasi data mentah yang muncul dari data catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan hal-hal yang penting, membuang hal-hal yang tidak relevan dengan fokus penelitian agar sistematis dan bermakna.

2. Menyajikan Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan proses penyampaian sejumlah informasi yang sudah disusun, yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan dan mengambil

tindakan. Penyajian data merupakan gambaran sementara dari keseluruhan dan sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca secara menyeluruh. Pada tahap ini data dapat disajikan dalam bentuk narasi, matriks, grafik dan didiskusikan dengan berbagai pihak dan sumber. Dengan menyajikan data, peneliti dapat memahami apa yang terjadi dalam penelitian baik menyangkut validitas data maupun hal-hal yang kurang dalam penelitian.

3. Membuat Kesimpulan (*Conclusion*)

Pada tahap ini peneliti membuat kesimpulan dan memverifikasi serta mencocokkan kembali pada data atau hasil lapangan atau menelaah dengan sejawat. Kemudian diproses agar menjadi data yang siap disajikan untuk selanjutnya dibuat kesimpulan hasil penelitian. Kesimpulan merupakan suatu konfigurasi yang utuh. Selanjutnya dijelaskan bahwa analisis data ini dilakukan semenjak pengumpulan data, artinya tidak harus menunggu data itu terkumpul semua tetapi dalam waktu proses pengumpulan data pun dapat dilakukan analisis data

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Peran Tenaga kependidikan di SMPIT As Shof

Tenaga kependidikan di SMPIT As Shof memegang peran krusial dalam menunjang keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian visi-misi sekolah. Peran ini dijalankan melalui berbagai fungsi strategis yang saling melengkapi, yaitu sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, organisator, dan sumber daya manusia (SDM) utama. Menurut teori pembelajaran konstruktivis (Vygotsky, Piaget), seorang fasilitator bukan hanya penyampai materi, tetapi juga pendamping belajar yang membimbing peserta didik untuk menemukan dan membangun pemahamannya sendiri. Dalam konteks pendidikan modern, peran fasilitator telah bergeser dari sekadar penyedia informasi menjadi penyedia lingkungan belajar yang kondusif, yang memungkinkan peserta didik berkembang secara akademik, emosional, dan sosial. Sementara itu, dalam teori manajemen pendidikan, fasilitator di tingkat sekolah mencakup kepala sekolah, tenaga kependidikan, atau tokoh manajerial lainnya yang memfasilitasi kelancaran proses pembelajaran, mulai dari penyediaan sarana-prasarana, pendampingan guru, pengelolaan waktu dan sumber daya, hingga menciptakan sinergi antar elemen sekolah.

Berdasarkan data hasil wawancara yang dilakukan dengan berbagai pihak di SMPIT As Shof (ketua yayasan, kepala sekolah, guru senior, dan guru mata pelajaran), ditemukan bahwa peran fasilitator di sekolah ini dijalankan secara menyeluruh oleh beberapa pihak, terutama kepala sekolah dan jajaran manajemen. Dalam praktiknya, peran fasilitator tidak hanya berada di tangan kepala sekolah, tetapi juga tercermin dari kerja sama tim tenaga kependidikan dalam menyusun strategi dan menyiapkan lingkungan belajar yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam. Dari hasil temuan dan teori yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa Peran fasilitator di SMPIT As Shof sangat sesuai dengan pendekatan teoritis dalam pendidikan modern dan Islam terpadu.

Mereka tidak hanya berperan teknis dalam menyediakan fasilitas, tetapi juga mendampingi proses pembelajaran, memotivasi, dan membentuk karakter siswa dan guru. Peran ini menjadi salah satu pilar utama dalam peningkatan mutu pembelajaran, yang menyatukan aspek manajerial, spiritual, akademik, dan sosial

secara harmonis. Dalam dunia pendidikan, pembimbing adalah figur yang berperan untuk mendampingi, membina, dan mengarahkan tenaga pendidik dalam menjalankan proses pembelajaran secara optimal. Sementara itu, dalam perspektif pendidikan Islam, pembimbing juga berperan sebagai teladan (*uswah hasanah*) yang menanamkan nilai-nilai akhlak, kedisiplinan, dan keikhlasan dalam mengajar. Hal ini menegaskan bahwa fungsi pembimbing tidak hanya bersifat teknis akademik, tetapi juga menyentuh aspek spiritual dan karakter guru.

Praktik pembimbingan di SMPIT As Shof sesuai dengan teori mentorship dalam pendidikan, di mana pembimbing berfungsi sebagai *facilitator of growth* (Rogers, 1983). Dalam praktiknya, pembimbing tidak bersifat otoritatif, melainkan mendampingi guru melalui diskusi, umpan balik konstruktif, dan contoh nyata. Hal ini sejalan pula dengan konsep *collegial supervision*, yaitu pendekatan pembinaan guru yang dilakukan melalui kemitraan dan pengembangan bersama. Dalam konteks sekolah Islam terpadu, pembimbing juga memegang peran penting dalam menjaga konsistensi nilai Islam dalam setiap proses pendidikan. Hal ini mencerminkan teori *integrated curriculum*, yang menekankan bahwa pendidikan tidak hanya berorientasi pada capaian kognitif, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan spiritualitas.

Dalam kajian pendidikan, peran motivator merujuk pada individu yang mampu memberikan dorongan, semangat, dan penguatan psikologis kepada orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, khususnya dalam konteks pembelajaran dan pengembangan profesional.

Dalam pendidikan Islam, motivasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian duniawi, tetapi juga bernilai ibadah dan dakwah. Hal ini selaras dengan pendekatan spiritual-transendental yang menyatakan bahwa pekerjaan sebagai pendidik adalah bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Jika dianalisis secara teoritik, praktik motivator di SMPIT As Shof sangat relevan dengan teori *motivation by leadership* (Herzberg, 1966) yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai penggerak motivasi intrinsik. Para tenaga kependidikan di sekolah ini, baik kepala sekolah maupun guru senior, memainkan peran kepemimpinan inspiratif yang berdampak langsung terhadap suasana kerja dan semangat belajar mengajar.

Selanjutnya, pendekatan motivator yang digunakan juga menunjukkan keterkaitan dengan teori *Positive Psychology* (Seligman, 2000), yaitu pendekatan yang fokus pada kekuatan individu, membangun harapan, dan mengembangkan optimisme di tempat kerja. Hal ini tampak dalam bagaimana motivator di SMPIT As Shof memberikan energi positif kepada rekan kerja, bukan hanya melalui kata-kata, tetapi juga melalui tindakan dan nilai-nilai Islami yang ditanamkan. Dalam kerangka manajemen mutu pendidikan, motivasi menjadi elemen penting untuk menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan. Di SMPIT As Shof, motivator memainkan peran strategis dalam membentuk iklim kerja yang positif, menjaga loyalitas, dan meningkatkan inisiatif individu dalam menjalankan tugasnya.

Semangat kerja yang tinggi pada guru dan staf berdampak langsung terhadap suasana kelas, kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa. Dengan motivasi yang kuat dan konsisten, tenaga kependidikan dapat memberikan kinerja terbaik dan menjadi teladan bagi siswa dalam aspek kedisiplinan, keikhlasan, serta tanggung

jawab. Dalam konteks pendidikan, organisator sering kali merujuk pada kepala sekolah, wakil kepala sekolah (seperti waka kurikulum), atau tenaga kependidikan khusus yang mengurus perencanaan, koordinasi, dan evaluasi aktivitas sekolah.

Teori Manajemen Mutu Total (Total Quality Management) menyatakan bahwa kesuksesan institusi pendidikan bergantung pada manajemen yang baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Organisator di sekolah menjadi unsur vital dalam mewujudkan keselarasan antara visi, misi, dan tindakan nyata di lapangan. Dalam praktiknya, SMPIT As Shof telah menerapkan prinsip-prinsip administrative competency theory, di mana organisator bertindak sebagai 'pengelola jaringan kerja' yang memastikan semua departemen guru, staf administrasi, operasional, hingga orang tua saling terhubung dan berkontribusi.

Teori konsep sekolah efektif (Effective School Model) juga mendukung peran organisator, dengan indikator: kepemimpinan instructional, struktur organisasi yang jelas, dan tata kelola program berbasis hasil. Di SMPIT As Shof, organisator mempertemukan komponen-komponen ini dengan penyusunan jadwal, simulasi teknis, dan distribusi tanggung jawab yang tepat. Peran organisator di SMPIT As Shof adalah fondasi struktur operasional sekolah yang menjamin efisiensi dan keselarasan setiap aspek pendidikan.

Praktik organisator berbasis manajemen mutu dan sekolah efektif telah terbukti mendukung penyelenggaraan pendidikan terpadu Islam dengan sistematis. Tanpa organisator yang kuat, keselarasan antara visi yayasan dan pelaksanaan pembelajaran di kelas akan sulit terwujud secara konsisten. Oleh karena itu, memperkuat kapasitas organisator baik dalam kepemimpinan, komunikasi, maupun manajemen program merupakan langkah strategis peningkatan mutu pendidikan di sekolah Islam terpadu.

Dalam konteks sekolah, investasi SDM pendidikan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Teori Quality Assurance dalam pendidikan (Harvey & Green, 1993) menunjukkan bahwa *continuous professional development* bagi guru dan staf adalah syarat utama peningkatan mutu. Praktik yang dilakukan di SMPIT As Shof seperti pelatihan rutin, evaluasi, dan budaya kolaborasi sangat selaras dengan tuntutan teori ini. Berdasarkan teori dan praktik yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa: SDM merupakan pilar utama dalam sistem pendidikan; keberhasilan mutu pembelajaran sangat bergantung pada kualitas, motivasi, dan manajemen SDM. SMPIT As Shof menerapkan praktek pengelolaan SDM yang sesuai teori, yaitu dengan rekrutmen selektif, pembinaan berkelanjutan, dan kepemimpinan yang mendukung. Peran SDM lebih dari sekadar teknisi atau pengajar mereka adalah agen transformasi pendidikan Islam terpadu yang memikirkan pendidikan secara menyeluruh: akademik, spiritual, dan karakter. Memperkuat kapasitas SDM adalah langkah strategis untuk menjaga kesinambungan mutu pembelajaran dan mewujudkan visi sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam unggul.

4.2 Faktor Pendukung dan Penghambat tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan

a. Faktor Pendukung

Peningkatan mutu pendidikan di SMPIT As Shof tidak lepas dari sejumlah

faktor pendukung yang berperan penting dalam menunjang kinerja tenaga kependidikan. Faktor- faktor ini menjadi pondasi kuat dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif, kondusif, dan bernilai Islami. Salah satu faktor utama adalah komitmen dan kompetensi tenaga kependidikan itu sendiri. Para guru dan staf di SMPIT As Shof tidak hanya memiliki latar belakang akademik yang memadai, tetapi juga menunjukkan dedikasi tinggi terhadap dunia pendidikan Islam. Kemauan untuk terus belajar, berinovasi, serta menjalankan amanah sebagai pendidik menjadi kekuatan besar dalam menjaga mutu pembelajaran.

Kepemimpinan yang visioner dan suportif juga menjadi faktor kunci. Kepala sekolah dan manajemen yayasan secara aktif membimbing, memfasilitasi, dan memotivasi seluruh tim agar bergerak dalam satu visi dan misi. Adanya komunikasi yang terbuka, forum evaluasi berkala, serta pembagian peran yang jelas membuat kolaborasi antar tenaga kependidikan berjalan efektif. Selain itu, budaya kerja Islami dan kekeluargaan yang diterapkan di lingkungan sekolah mendukung suasana kerja yang harmonis. Kehadiran nilai-nilai Qur'ani dalam interaksi sehari-hari membentuk karakter guru dan siswa yang saling menghargai, jujur, serta bertanggung jawab, sehingga proses pembelajaran tidak hanya fokus pada akademik, tetapi juga pada akhlak dan spiritualitas.

Sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, media pembelajaran digital, serta fasilitas pendukung lainnya juga menjadi faktor yang memperkuat efektivitas tenaga kependidikan. Dengan adanya dukungan infrastruktur yang baik, proses belajar mengajar dapat berlangsung secara optimal dan menyenangkan. Terakhir, dukungan dari orang tua dan masyarakat menjadi pendorong penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Hubungan yang baik antara pihak sekolah dan wali murid menciptakan sinergi dalam pembentukan karakter siswa serta keberhasilan program-program pendidikan. Faktor-faktor pendukung ini secara keseluruhan memperkuat posisi tenaga kependidikan sebagai pilar utama dalam pencapaian mutu pendidikan di SMPIT As Shof. Dengan terus menjaga sinergi antar unsur sekolah dan melakukan pengembangan berkelanjutan, mutu pendidikan berbasis nilai-nilai Islam dapat semakin meningkat dan berdaya saing tinggi.

b. Faktor Penghambat

Peningkatan mutu pendidikan di SMPIT As Shof tidak lepas dari sejumlah faktor pendukung yang berperan penting dalam menunjang kinerja tenaga kependidikan. Faktor- faktor ini menjadi pondasi kuat dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif, kondusif, dan bernilai Islami. Salah satu faktor utama adalah komitmen dan kompetensi tenaga kependidikan itu sendiri. Para guru dan staf di SMPIT As Shof tidak hanya memiliki latar belakang akademik yang memadai, tetapi juga menunjukkan dedikasi tinggi terhadap dunia pendidikan Islam. Kemauan untuk terus belajar, berinovasi, serta menjalankan amanah sebagai pendidik menjadi kekuatan besar dalam menjaga mutu pembelajaran. Kepemimpinan yang visioner dan suportif juga menjadi faktor kunci. Kepala sekolah dan manajemen yayasan secara aktif membimbing, memfasilitasi, dan memotivasi seluruh tim agar bergerak dalam satu visi dan misi.

Adanya komunikasi yang terbuka, forum evaluasi berkala, serta pembagian peran yang jelas membuat kolaborasi antar tenaga kependidikan berjalan efektif.

Selain itu, budaya kerja Islami dan kekeluargaan yang diterapkan di lingkungan sekolah mendukung suasana kerja yang harmonis. Kehadiran nilai-nilai Qur’ani dalam interaksi sehari-hari membentuk karakter guru dan siswa yang saling menghargai, jujur, serta bertanggung jawab, sehingga proses pembelajaran tidak hanya fokus pada akademik, tetapi juga pada akhlak dan spiritualitas. Sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, media pembelajaran digital, serta fasilitas pendukung lainnya juga menjadi faktor yang memperkuat efektivitas tenaga kependidikan. Dengan adanya dukungan infrastruktur yang baik, proses belajar mengajar dapat berlangsung secara optimal dan menyenangkan.

Terakhir, dukungan dari orang tua dan masyarakat menjadi pendorong penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Hubungan yang baik antara pihak sekolah dan wali murid menciptakan sinergi dalam pembentukan karakter siswa serta keberhasilan program-program pendidikan.

Faktor-faktor pendukung ini secara keseluruhan memperkuat posisi tenaga kependidikan sebagai pilar utama dalam pencapaian mutu pendidikan di SMPIT As Shof. Dengan terus menjaga sinergi antar unsur sekolah dan melakukan pengembangan berkelanjutan, mutu pendidikan berbasis nilai-nilai Islam dapat semakin meningkat dan berdaya saing tinggi.

4.3 Solusi yang dilakukan sekolah dalam mengatasi hambatan peran tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran

Dalam proses meningkatkan mutu pembelajaran, tenaga kependidikan di SMPIT As Shof tentu menghadapi berbagai hambatan, baik dari aspek internal maupun eksternal. Namun, sekolah tidak tinggal diam. Sejumlah upaya strategis terus dilakukan oleh pihak manajemen sekolah untuk mengatasi kendala-kendala tersebut demi menciptakan sistem pendidikan yang unggul, holistik, dan Islami. Salah satu upaya utama adalah peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pembinaan rutin. SMPIT As Shof secara berkala mengadakan workshop, pelatihan guru, serta kegiatan mentoring yang melibatkan pembimbing profesional. Kegiatan ini bertujuan untuk mengasah keterampilan pedagogik, memperkaya metode pembelajaran, dan memperkuat pemahaman terhadap integrasi nilai-nilai Islam dalam proses mengajar. Selain itu, sekolah juga menerapkan sistem supervisi dan evaluasi yang konstruktif, di mana para guru tidak hanya dinilai, tetapi juga didampingi secara langsung dalam proses pembelajaran. Supervisi ini dilakukan dalam suasana yang mendukung perbaikan, bukan sekadar menilai, sehingga para guru merasa termotivasi untuk berkembang dan terbuka terhadap masukan.

Penguatan komunikasi internal menjadi langkah berikutnya. Hambatan yang sering timbul akibat miskomunikasi atau kurangnya koordinasi antar pihak, diatasi melalui forum koordinasi rutin, briefing harian, dan grup komunikasi digital yang aktif. Dengan ini, semua tenaga kependidikan dapat berjalan dalam arah yang sama, memahami tugas masing-masing, dan merasa dihargai kontribusinya. Dalam hal hambatan sarana prasarana, sekolah terus melakukan perbaikan dan pengadaan fasilitas secara bertahap sesuai prioritas kebutuhan. Keterbatasan anggaran disikapi dengan perencanaan yang matang, transparansi anggaran, dan optimalisasi fasilitas yang ada. Kerja sama dengan komite sekolah dan yayasan juga terus dijalin untuk

mendukung pembiayaan kebutuhan penting yang menunjang pembelajaran.

Tidak kalah penting, SMPIT As Shof juga menaruh perhatian besar pada penguatan motivasi dan spiritualitas tenaga kependidikan. Melalui pembinaan rohani, majelis taklim, dan kegiatan keagamaan internal, sekolah membangun suasana kerja yang sejuk, penuh keikhlasan, dan mengingatkan bahwa pekerjaan sebagai pendidik adalah bagian dari ibadah dan dakwah. Dengan pendekatan yang menyeluruh mulai dari pembinaan, evaluasi, komunikasi, hingga peningkatan fasilitas SMPIT As Shof menunjukkan komitmennya dalam mengatasi hambatan yang dihadapi tenaga kependidikan. Semua upaya ini tidak hanya bertujuan untuk mengatasi masalah jangka pendek, tetapi juga untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang berkelanjutan dan unggul dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN

1. Tenaga kependidikan memainkan peran strategis dan multidimensional dalam peningkatan mutu pembelajaran. Peran tersebut tidak terbatas pada aspek administratif atau teknis semata, melainkan mencakup lima dimensi utama yang saling melengkapi: sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, organisator, dan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi inti penggerak pendidikan.
2. Peningkatan mutu pendidikan di SMPIT As Shof sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat yang terkait dengan tenaga kependidikan. Faktor pendukung seperti komitmen dan kompetensi tenaga kependidikan, kepemimpinan yang visioner, budaya kerja Islami, sarana prasarana memadai, serta dukungan orang tua dan masyarakat, menjadi landasan kuat dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan kondusif. Namun, terdapat pula hambatan seperti beban kerja yang tinggi, komunikasi internal yang kurang optimal, keterbatasan pelatihan, dan perbedaan motivasi yang dapat menghambat kinerja tenaga kependidikan.
3. Pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk memastikan tenaga kependidikan dapat berperan maksimal dalam meningkatkan mutu pendidikan sesuai visi dan misi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, Rizki & Amiruddin Siahon, 2023. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, Jurnal Pendidikan, Vol.5 No.2
- Besterfield, Dale H. 1989. *Quality Improvement Management, SME Technical Paper (series) MM*,
- BP, Abd Rahman *Pengertian pendidikan dan unsur-unsur pendidikan*, Al Urwatul Wutsqa, Vol.2, No.1, 2022
- Danim, Sudarwan & Khairil, 2013. *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Hidayat, Rahmat dan Henni Syafriana Nasution, 2016. *Filsafat Pendidikan Islam Membangun Konsep Dasar Pendidikan Islam*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia,
- Jerome, S. Arcaro. 2007. *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

-
- Lawotan, Yohanes Ehe. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Katolik 143 Bhaktyarsa Maumere*. Jurnal Pendidikan, Volume 7, Nomor 2, Tahun 2019
- Merdekawati, Ana dan Fatmawati, *Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan*, Jurnal Kependidikan, Vol.8 No.1, 2023
- Mulyasa, 2010. *Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, h.81
- Safaruddin, 2020. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, Landasan Pengembangan Kurikulum, Vol.7 No.2
- Salma, Azka. 2021. *Peran guru dalam mewujudkan pendidikan karakter*, Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol.5 No.3
- Sanusi, Achmad. *Filsafat, manajemen, dan arah pembangunan karakter bangsa*, Buku Pembaharuan Strategi Pendidikan
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Surabaya : Literasi Media Publishing
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sujanto, Beodjo M, *Model pengelolaan sekolah di era otonomi daerah*, Buku Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, h.24-38
- Suryadi, 2009. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Implikasi*, Sarana Panca Karya Nusa
- Triatna, Cipi. 2015. *Pengembangan Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya