

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Guru

1. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Guru

Strategi secara umum didefinisikan sebagai sebuah rencana dalam mencapai suatu tujuan. Secara khusus, strategi dapat diartikan sebagai bagian dari misi perusahaan, penentuan dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal menjadi sasaran organisasi, perumusan kebijakan dan memastikan strategi tertentu mencapai sasaran implementasinya secara tepat, sehingga tujuan utama organisasi akan tercapai.¹⁹ Menurut Freddy Rangkuti, strategi adalah alat untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi dilihat sebagai sebuah rencana komprehensif yang dirancang untuk mengarahkan perusahaan dalam mencapai sasarannya.²⁰

Strategi merupakan pendekatan menyeluruh yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan dan penerapannya dalam jangka waktu tertentu. Strategi sejalan dengan pengembangan konsep manajemen, dimana strategi ini diartikan lebih dari sekedar cara untuk mencapai tujuan. Karena strategi juga merupakan konsep manajemen yang mencakup pendefinisian berbagai tujuan yang diharapkan dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Dalam situasi seperti ini, untuk melakukan suatu keinginan atau tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya, strategi sangat diperlukan dan diterapkan.²¹

¹⁹ Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2012), hlm. 95

²⁰ Rangkuti Freddy, *Analisis SWOT dan Teknis dan Strategi Membedah Bisnis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2019), hlm. 4

²¹ Amirullah Syarbini, *Guru Hebat Indonesia*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hlm. 29

Selain mengetahui strategi, juga harus mengetahui mengenai pengembangan, yaitu usaha yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan baik secara teoritis ataupun konseptualisasi. Pengembangan disebut kreatif karena mewujudkan hasil dan dibutuhkan ide yang menarik pada prosesnya sehingga menghasilkan sesuatu yang berbeda dan berkualitas.²² Pengembangan SDM dalam konteks ini merupakan proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka panjang, di mana pegawai secara sistematis dan terorganisir mempelajari berbagai pengetahuan. Adanya Pengembangan menjadi upaya untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan perencanaan organisasi. Upaya tersebut dilakukan dengan meningkatkan keterampilan kerja pegawai, memperluas pengetahuan dan keterampilan, serta merubah sikap.

Demikian pula guru dan tenaga pengajar di lembaga pendidikan mempunyai hak untuk dikembangkan lebih lanjut, baik dilaksanakan oleh lembaga tertentu maupun di dalam lembaga pendidikan tersebut. Menurut Munifah et al, berpendapat bahwa pengembangan profesional guru perlu diarahkan pada peningkatan keterampilan manajerial dalam pembelajaran, khususnya melalui kemampuan menyusun dan mengelola student worksheet berbasis masalah (problem-based learning). PBL ini tidak hanya efektif dalam meningkatkan kemampuan komunikasi siswa, tetapi juga meningkatkan keterampilan guru dalam

²² Triano, Model-model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik, (Jakarta: Prestasi pustaka, 2007), hlm. 53

memfasilitasi diskusi, memberi motivasi, serta mengevaluasi proses belajar siswa secara lebih holistik.²³

Dengan begitu, perlu dilakukan pengembangan pada sumber daya guru, agar dapat menjadikan guru lebih profesional, guru dengan pelatihan tersebut dapat dimintai pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan. Dan proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik, hal ini akan membawa dampak positif bagi peserta didik yaitu ilmu pengetahuan yang luas dan mendalam. Selain itu, pengembangan sumber daya guru juga melibatkan penyediaan terhadap sumber belajar yang relevan, kesempatan untuk berkolaborasi dan berbagai praktik baik, serta sistem evaluasi dan umpan balik yang konstruktif. Implementasi strategi ini secara efektif diharapkan dapat menghasilkan guru yang berkualitas, adaptif terhadap perubahan zaman, dan mampu menciptakan pembelajaran yang menarik, relevan, dan bermakna bagi peserta didik, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.²⁴

2. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Guru

Strategi pengembangan sumber daya guru memiliki fungsi yang sangat krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.²⁵

a. Meningkatkan kompetensi Guru

Pengembangan membantu guru memperdalam pengetahuan dan keterampilan, baik dalam bidang pedagogik maupun bidang keahlian tertentu, sehingga

²³ Munifah, Iskandar Tsani, dkk, Management Development of Student Worksheets to Improve Teacher Communication Skills: A Case Study on Self-Efficacy and Student Achievement, Journal for the Education of Gifted Young, (2019), hlm. 779

²⁴ Asram dan Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2020) hlm 104

²⁵ Aris Triyono, Raja Marwan I, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Eureka Media Aksara, 2023), hlm. 1

mereka dapat mengajar dengan lebih efektif dan sesuai dengan perkembangan kurikulum

b. Mendorong profesionalisme

Strategi ini membantu membentuk sikap profesional guru, termasuk dalam hal tanggung jawab, etika kerja, dan komitmen terhadap tugas pendidikan, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif.

c. Meningkatkan kualitas pembelajaran

Guru yang kompeten dan terlatih akan mampu merancang dan melaksanakan proses belajar mengajar yang inovatif, menarik, dan efektif, yang berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar siswa.

d. Menyesuaikan dengan perkembangan Pendidikan

Dunia pendidikan terus berubah seiring kemajuan teknologi dan tuntutan zaman. Strategi pengembangan guru memastikan bahwa mereka mampu mengikuti dan mengimplementasikan perubahan tersebut dengan baik. Hal ini juga dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan merancang program pelatihan, rekrutmen, dan evaluasi guru secara lebih terarah dan berkelanjutan.

3. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Guru

Suatu organisasi, apabila tujuan dijalankan dengan optimal, maka hasil yang dicapai pun akan maksimal. Bagi karyawan, efisiensi dalam menjalankan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan secara tepat.²⁶ Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi penting guna meningkatkan pemanfaatan tenaga dan waktu secara efektif, sehingga dapat memperkuat daya

²⁶ Muhammad Priyatna, Manajemen Pengembangan pada Lembaga Pendidikan Islam, Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 05, (2018), hlm. 33

saing perusahaan atau lembaga. Pada aspek pendidikan, pengembangan Sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan. Agar SDM mampu mengikuti perkembangan yang terus berubah, perlu pengarahan untuk meningkatkan efektivitas dalam proses belajar mengajar, membentuk karakter peserta didik, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan inovatif.

Sebagai dasar dalam merancang program pengembangan yang tepat sasaran. Sekolah atau lembaga pendidikan perlu melakukan analisis kebutuhan terlebih dahulu untuk mengidentifikasi kompetensi yang harus dikembangkan, seperti keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional para guru. Di sinilah pentingnya perencanaan yang matang. Menurut pandangan Anwar Mangkunegara, perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses strategis dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dengan memperhitungkan proyeksi perkembangan organisasi, pelaksanaan, serta pengawas terhadap kebutuhan tersebut.²⁷

Proses ini dijalankan secara terintegrasi dengan perencanaan mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan, perumusan tujuan, perancangan metode pelatihan, pelaksanaan serta evaluasi hasilnya. Dalam konteks pendidikan, Perencanaan yang baik tidak hanya harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu, tetapi juga harus selaras dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Perencanaan ini mencakup beberapa langkah utama.²⁸ Tahapan diawali dengan

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2018)

²⁸ Yenni Imroatul Mufidah, *Pengembangan Sumber Daya Pendidik*, TA'DIBIA Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, Vol. 8No. 1, (2018), hlm. 78

mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja, wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta analisis perubahan kebijakan pendidikan.

Setelah kebutuhan ditemukan, ditetapkan tujuan program yang jelas dan terukur. Tujuan ini harus menggambarkan kompetensi baru apa yang diharapkan dapat dicapai oleh guru setelah mengikuti program pengembangan, agar bisa dievaluasikan pencapaiannya di tahap akhir. Dalam perencanaan pengembangan SDM, keterlibatan stakeholder menjadi salah satu indikator penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Keterlibatan ini mencakup partisipasi aktif dari berbagai pihak, seperti guru, kepala sekolah, wakasek kurikulum, dan pihak lain yang memiliki peran strategis dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan stakeholder, perencanaan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan dan anspirasi yang ada dilapangan.

Tahap berikutnya, merancang metode pengembangan yang sesuai. Pentingnya memilih pendekatan yang tepat, yaitu melalui *training* (pelatihan praktis), *education* (pengembangan wawasan), atau *development* (persiapan untuk menghadapi tantangan di masa depan), dengan mempertimbangkan karakteristik guru, fasilitas yang tersedia, serta sumber daya yang ada. Untuk itu, perencanaan harus dilengkapi dengan penyusunan anggaran, penetapan jadwal kegiatan, pemilihan narasumber, serta persiapan materi pengembangan secara terintegrasi. Hal ini bertujuan agar program dapat berjalan dengan efektif, memenuhi kebutuhan guru, dan secara berkelanjutan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tahap terakhir adalah penerapan, yang mencakup proses implementasi hasil pelatihan dan pengembangan ke dalam praktik nyata di lingkungan kerja. Pada fase ini, dilakukan secara sistematis untuk mengukur efektivitas program dalam meningkatkan kompetensi guru dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Hasil tersebut, akan menjadi dasar untuk menentukan langkah selanjutnya, baik berupa penyediaan program pengembangan lanjutan untuk guru yang menunjukkan peningkatan, maupun perumusan strategi perbaikan bagi program yang belum mencapai hasil optimal. Dengan demikian, pendekatan ini memastikan bahwa pengembangan SDM guru tidak hanya berorientasi pada kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan pendidikan di masa depan.

4. Implementasi Pengembangan Sumber daya guru

Penting nya perencanaan yang sistematis dan berkelanjutan sangatlah signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga pendidik. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru harus dilakukan melalui berbagai pendekatan yang komprehensif, seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengembangan karier, serta peningkatan motivasi dan kesejahteraan kerja.²⁹ Program pengembangan guru perlu dirancang dengan cara yang relevan dan berkelanjutan agar sejalan dengan tugas serta tanggung jawab mereka dalam kegiatan pembelajaran. Dengan program yang relevan, para guru dapat meningkatkan kompetensi mereka secara langsung, sementara elemen

²⁹ Oemar Hamalik, Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi, (Jakarta: Bumi aksara, 20022), hlm.10

keberlanjutan memastikan bahwa peningkatan tersebut berlangsung secara konsisten.

Dalam konteks ini, teori pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Thomas dan Harvey menjadi sangat relevan. Mereka berpendapat Mereka berpendapat bahwa di era yang penuh ketidakpastian, program pengembangan tidak cukup hanya mengajarkan keterampilan spesifik, tetapi juga harus membangun kapasitas individu untuk belajar dari pengalaman, beradaptasi dengan situasi baru, dan mentransfer pembelajaran tersebut ke berbagai konteks. Dapat diartikan bahwa program pengembangan profesi termasuk guru, dirancang untuk menumbuhkan kemampuan guru dalam belajar secara berkelanjutan, beradaptasi dengan inovasi pembelajaran, dan menerapkan pengetahuan baru.³⁰

Beragam bentuk kegiatan dapat dilaksanakan mencakup: pelatihan, *In House Training* (IHT), *workshop*, seminar, pendidikan lanjutan, serta kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Berbagai metode dapat diterapkan, seperti *on the job training* (monitoring dan supervisi klinis), dan *off the job training* (pelatihan di luar sekolah), hal tersebut akan membuat proses pengembangan ini lebih menarik dan efektif bagi para guru.³¹

Pendekatan ini juga mencakup evaluasi kinerja secara berkala serta pemberian penghargaan yang adil, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik dalam

³⁰ Thomas. H, dan Harvey. M, Mengembangkan kelincahan Belajar sebagai Meta-Kompetensi. Jurnal Pendidikan Manajemen (2021)

³¹ Firman Sidik, Guru Berkualitas untuk Sumber Daya Manusia berkualitas, TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 4. No 2, (2016)

peningkatan mutu pendidikan. Beberapa poin penting dalam pelaksanaan yang efektif adalah:³²

- a. Keberadaan organisasi yang terstruktur dengan baik sangatlah penting untuk memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan. Penting untuk merancang struktur organisasi yang jelas, termasuk penetapan tugas dan tanggung jawab yang tepat bagi semua pihak yang terlibat. Dengan pembagian peran yang teratur, setiap individu akan memahami apa yang harus dilakukan, sehingga dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan efektivitas kegiatan secara keseluruhan.
- b. Koordinasi yang baik antara berbagai pihak, seperti sekolah, dinas pendidikan, dan lembaga/tim pelatihan, sangatlah krusial untuk memastikan bahwa semua kegiatan berlangsung sesuai rencana. Ketika setiap pihak saling berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif, proses pelaksanaan dapat berjalan lebih lancar, terarah, dan tanpa tumpang tindih.
- c. penjadwalan yang tepat menjadi salah satu aspek krusial dalam pengimplementasian pengembangan guru. Dalam menyusun jadwal, penting untuk memperhatikan ketersediaan waktu guru dan menyesuaikannya dengan kalender akademik yang berlaku. Adanya jadwal yang terencana dan fleksibel, program pengembangan dapat diikuti secara optimal tanpa mengurangi kualitas layanan pendidikan bagi siswa.
- d. Penyampaian materi yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan guru sangatlah penting untuk membangkitkan semangat mereka dalam belajar dan

³² Muh. Hambali, Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI, Jurnal MPI, Vol. 1, (2020), hal. 7

menerapkannya dalam praktis mengajar. Di samping itu, fasilitator perlu memiliki kompetensi yang memadai, menguasai materi dengan baik, serta mampu memotivasi dan mengelola proses pembelajaran dengan efektif. Semua ini sangat mendukung keberhasilan program pelatihan.

- e. Lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif memegang peranan penting dalam mendukung guru untuk belajar secara aktif dan fokus. Suasana yang mendukung akan memudahkan mereka untuk berpartisipasi. Selain itu, pelaksanaan program juga perlu bersifat fleksibel, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan atau kendala yang mungkin muncul, demi kelancaran kegiatan.

5. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Guru

Evaluasi merupakan tahap krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru. Tujuan dari evaluasi adalah untuk menilai efektivitas program serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Dalam proses evaluasi, terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan agar hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya dan dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat.³³ Salah satu aspek utama adalah penetapan indikator keberhasilan yang jelas dan terukur, sehingga tujuan evaluasi dapat diarahkan secara spesifik. Selain itu, pemilihan metode evaluasi yang tepat sangat menentukan validitas hasil yang diperoleh, karena setiap metode memiliki keunggulan dan keterbatasan masing-masing.

³³ Moch. Sya'roni Hasan, Manajemen Pengembangan tenaga pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang, Vol. 3, No. 1, (2022)

Proses evaluasi juga memerlukan pengumpulan data yang akurat dan relevan, disertai dengan analisis data secara menyeluruh untuk mendapatkan gambaran yang utuh mengenai keberhasilan atau kekurangan dari suatu program. Setelah data dianalisis, penyusunan laporan menjadi langkah penting untuk mendokumentasikan temuan evaluasi secara sistematis. Tidak kalah penting, hasil evaluasi harus ditindaklanjuti dengan langkah-langkah perbaikan atau pengembangan, agar evaluasi tidak berhenti pada pelaporan semata dan dapat menyesuaikan dengan dinamika atau perubahan yang terjadi di lapangan.

Menurut Garavan et. al, yang memberikan pendapat bahwa evaluasi tidak hanya difokuskan pada aspek individu, tetapi juga harus mencerminkan kontribusi program terhadap tujuan strategis organisasi. Evaluasi pengembangan menekankan bahwa upaya pengembangan kompetensi guru harus diselaraskan, tidak hanya terbatas pada peningkatan kemampuan individu guru setelah mengikuti pelatihan, tetapi juga harus mencerminkan kontribusi program tersebut terhadap kemajuan institusi pendidikan secara keseluruhan.³⁴

Dalam implementasinya, pengembangan SDM guru tidak lepas dari berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat keberhasilannya, beberapa di antaranya adalah:³⁵

a. Faktor pendukung

- 1) Motivasi dan kesadaran guru. Dukungan penuh dari kepala sekolah,

³⁴ Garavan. T.N, dkk, Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategis: Tinjauan konseptual dan agenda penelitian, Jurnal Internasional Tinjauan Manajemen, (2021), hlm. 71

³⁵ Suci Hartati. Nurul Hidayati Murtafiah, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam, An Naba: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Islam, Volume 5 Nomor 2, (2022), hlm. 95

pengawas, dan pemangku kebijakan lainnya dalam bentuk alokasi waktu, sumber daya dan dorongan moral.

- 2) Partisipasi aktif guru. Ketersediaan dan antusiasme guru untuk terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan pengembangan.
- 3) Kerja sama. Kolaborasi yang baik antar guru, sekolah, dinas pendidikan dan lembaga-lembaga terkait dalam menyukseskan program.
- 4) Relevansi program dengan kebutuhan guru. Program yang dirancang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan nyata guru di kelas akan lebih efektif dan menarik minat mereka. Selain itu, perlunya pengelolaan program yang terorganisir, transparan, dan akuntabel.

b. Faktor penghambat

- 1) Resistensi terhadap perubahan. Sikap enggan atau menolak perubahan dari sebagian guru dapat menghambat partisipasi dan efektivitas program.
- 2) Beban kerja guru yang tinggi. Jadwal mengajar dan tugas-tugas administratif yang padat seringkali menyulitkan guru untuk meluangkan waktu mengikuti program pengembangan.
- 3) Keterbatasan anggaran. Kekurangan dana dapat membatasi kualitas dan kuantitas program pengembangan yang dilaksanakan.
- 4) Sarana dan prasarana yang kurang memadai. Hal ini dapat mengurangi kenyamanan dan efektivitas pembelajaran.
- 5) Motivasi internal guru yang rendah. Adanya guru yang tidak memiliki dorongan internal untuk berkembang akan kurang bersemangat dalam mengikuti program.

Lebih jauh lagi, salah satu aspek penting yang menjadi fokus evaluasi adalah perubahan dalam mutu pembelajaran yang dapat diukur setelah implementasi program pengembangan. Hal ini mencakup peningkatan kualitas pengajaran, pemahaman materi oleh siswa, serta efektivitas metode yang digunakan oleh guru. evaluasi harus mampu menunjukkan sejauh mana program pengembangan berdampak langsung terhadap proses dan hasil belajar di kelas.³⁶

Dengan demikian, evaluasi bukan hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga sarana refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Untuk meningkatkan efektivitas program secara keseluruhan, evaluasi sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan, sehingga dapat menyesuaikan dengan dinamika dan perubahan yang terjadi di lapangan, serta memastikan bahwa peningkatan mutu pembelajaran benar-benar tercapai.

B. Kajian Peningkatan Mutu Pembelajaran

1. Pengertian Mutu Pembelajaran

Dalam pembahasan ini, yang dimaksud adalah strategi atau langkah-langkah yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan. Pembelajaran sendiri diartikan sebagai “proses interaksi antara peserta didik dengan pendidik serta sumber belajar dalam suatu lingkungan pendidikan.”³⁷

Kualitas pembelajaran umumnya dikembangkan melalui sistem manajemen pembelajaran yang memungkinkan lembaga atau madrasah untuk mengidentifikasi

³⁶ Siti Arpah, Peran dan fungsi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran, Vol. 9. No. 1, (2021), hal. 7

³⁷ Komang Ardana, Op . cit. Hlm. 92

dan membandingkan tingkat mutu pembelajaran antar satuan pendidikan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif bagi lembaga pendidikan, khususnya madrasah di Indonesia, agar dapat memahami dan menerapkan peningkatan mutu pembelajaran secara lebih efektif.

Mutu pembelajaran terdiri dari berbagai komponen utama yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap keberhasilan proses belajar mengajar. Komponen *pertama* adalah peserta didik, di mana kesiapan, motivasi, minat, dan kemampuan belajar mereka sangat memengaruhi hasil pembelajaran. Komponen *kedua* adalah pendidik, yang tidak hanya berperan sebagai fasilitator dan pengarah, tetapi juga dituntut memiliki kompetensi dan profesionalisme tinggi. Selain itu, kerja sama antara pendidik dan seluruh elemen dalam organisasi sekolah juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Komponen *ketiga* adalah kurikulum, yang harus memuat keterkaitan antara tujuan, materi, dan strategi pembelajaran, serta memiliki relevansi dengan pelaksanaan operasional dalam proses pembelajaran. Komponen *keempat* mencakup sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung keaktifan, kenyamanan, dan kelancaran proses belajar mengajar. Komponen *kelima* adalah metode pembelajaran, yang harus relevan dan bervariasi sesuai dengan karakteristik peserta didik agar proses pembelajaran lebih menarik dan bermakna.³⁸

Selanjutnya, evaluasi pembelajaran diperlukan sebagai alat untuk menilai pencapaian tujuan serta memberikan umpan balik bagi perbaikan pembelajaran.

Tak kalah penting, partisipasi masyarakat seperti orang tua, pengguna lulusan, dan

³⁸ Fathul Arifin Toatubun, Professionalitas dan mutu pembelajaran. Uwais Inspirasi Indonesia. (2018), hlm. 102

perguruan tinggi juga turut berperan dalam mendukung dan mengembangkan program-program pendidikan di sekolah. Keseluruhan komponen tersebut perlu dikelola secara terpadu dan berkelanjutan agar mutu pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang bernilai sebagai referensi bagi peneliti lain di bidang pendidikan. Penelitian ini juga memberikan manfaat praktis, khususnya sebagai dasar dalam pengambilan langkah-langkah strategis yang dapat diterapkan oleh madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepala madrasah, wakil kepala madrasah, pendidik, serta dalam pengelolaan proses pembelajaran yang efektif dan optimal.³⁹

2. Peningkatan Mutu Pembelajaran

Seperti yang telah diutarakan, peningkatan kualitas pembelajaran dapat tercapai secara optimal apabila proses pelaksanaannya didukung oleh berbagai elemen penunjang mutu yang berperan aktif dalam mendukung keberhasilannya. Peningkatan mutu pembelajaran merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan melibatkan berbagai aspek dalam ekosistem pendidikan. Secara sederhana, tujuannya adalah untuk menjadikan proses belajar mengajar lebih efektif, efisien, relevan, dan menarik, sehingga hasil belajar siswa dapat menjadi lebih optimal. Berikut adalah beberapa poin penting terkait peningkatan mutu pembelajaran:⁴⁰

³⁹ Fathul Arifin Toatubun, *Profesionalisme Dan Mutu Pembelajaran* (Sidoarjo: PT. Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), hlm. 102

⁴⁰ Fathul Arifin Toatubun, *Ibid.* Hlm. 111

Fokus pada hasil belajar siswa adalah langkah penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Target yang jelas diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai, baik dalam hal pengetahuan dan pemahaman siswa, pembentukan sikap dan nilai-nilai positif, serta pengembangan keterampilan praktis. Untuk menilai apakah mutu pembelajaran telah meningkat, diperlukan sistem pengukuran yang valid dan reliabel. Data hasil belajar siswa yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, yang akan menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Peran guru yang profesional dan reflektif sangat krusial dalam menciptakan proses pembelajaran yang bermutu dan berdampak positif bagi siswa. Sebagai pendidik, guru dituntut untuk terus mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui berbagai partisipasi aktif, dimana guru diharapkan dapat berinovasi dalam pembelajaran, dengan menerapkan berbagai metode, strategi, dan media yang kreatif serta relevan. Sikap reflektif tersebut menjadi bagian penting dari profesionalisme guru untuk memahami kebutuhan dan karakteristik siswa yang beragam. Di samping itu, kerja sama dengan berbagai pihak terkait perkembangan siswa seperti rekan kerja, kepala sekolah, orang tua, dan pihak lainnya juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan optimal.

Kurikulum yang relevan dan adaptif merupakan bagian penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna. Kurikulum dirancang untuk menyesuaikan kebutuhan siswa, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan

teknologi, serta menjawab tuntutan dunia kerja yang terus berubah. Fleksibilitas kurikulum menjadi hal penting dalam memberikan kemudahan bagi guru untuk menyesuaikan materi dan metode pembelajaran yang dapat menghubungkan berbagai mata pelajaran dengan mengaitkannya pada kebutuhan sehari-hari. Dengan demikian, siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi dapat mendorong pembelajaran yang lebih kontekstual dengan lingkungannya, menarik, dan bermakna.

Lingkungan belajar yang mendukung sangat penting dalam menunjang proses belajar mengajar. Fasilitas yang memadai menjadi hal penting untuk membantu siswa belajar dengan lebih baik. Ruang belajar yang nyaman dan aman, beberapa ruang tambahan seperti perpustakaan, laboratorium dan memiliki akses internet juga membuat siswa lebih termotivasi. Selain itu, keberhasilan siswa juga dapat didukung pada keberadaan orang tua dan masyarakat sekitar dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

3. Standar Mutu Pembelajaran

Proses pembelajaran akan berlangsung lebih optimal apabila didukung oleh kreativitas pendidikan dalam mengembangkan kualitas pengajaran. Melalui metode pengajaran yang lebih inovatif dan menarik, seorang pendidik dituntut untuk terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas sebagai langkah untuk meningkatkan mutu pendidikan bagi peserta didiknya. Selain itu, peningkatan mutu pembelajaran juga diperkuat dengan penerapan berbagai aktivitas pembelajaran yang adaptif dan aplikatif seperti berikut :⁴¹

⁴¹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Akreditasi Pemenuhan standar Nasional Pendidikan dan mutu satuan Pendidikan, (Jakarta: 2018)

Pertama, Sebelum berjalannya proses pembelajaran, sangat penting untuk menyusun suatu perencanaan yang menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan kegiatan pembelajaran tersebut. Agar pembelajaran dapat terancang secara maksimal, perlu dibentuk sebuah tim atau kelompok kerja yang melibatkan para pemangku kepentingan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Kolaborasi ini bertujuan untuk menyusun strategi pembelajaran yang relevan dan berkualitas. Guru berperan sebagai fasilitator utama di dalam kelas, sehingga dituntut untuk menyiapkan kelengkapan administrasi pembelajaran, serta alat evaluasi. Selain itu, partisipasi kepala sekolah sangat krusial, terutama dalam sistem manajemen berbasis bottom-up, dengan melakukan pengawasan terhadap perencanaan yang telah disusun dan memastikan bahwa setiap peserta didik mendapat kesempatan optimal untuk mengembangkan potensi belajarnya.

Kedua, Tingkat pelaksanaan pembelajaran SMP harus memenuhi kriteria pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, serta mampu memotivasi peserta didik untuk terlibat secara aktif. Pembelajaran juga diharapkan memberikan ruang bagi pengembangan inisiatif, kreativitas, dan kemandirian peserta didik sesuai dengan bakat, minat, serta perkembangan fisik dan psikologis mereka. Standar ini mencakup perencanaan pembelajaran meliputi penyusunan silabus dan RPP, pelaksanaan kegiatan pembelajaran mulai dari pendahuluan, inti, hingga penutup, serta evaluasi hasil belajar dan pengawasan proses pembelajaran.

Ketiga, Acuan utama dalam sistem pendidikan adalah menetapkan kualifikasi kemampuan peserta didik setelah menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) mencakup tiga ranah utama yaitu, sikap,

pengetahuan, dan keterampilan, yang secara terpadu mencerminkan capaian pembelajaran peserta didik. SKL berperan sebagai dasar dalam pengembangan standar isi, standar proses, dan standar penilaian pendidikan. Selanjutnya, standar isi berisi kriteria mengenai ruang lingkup materi pelajaran dan tingkat kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didik. Standar ini dituangkan dalam kurikulum dan disusun sedemikian rupa untuk mendukung ketercapaian SKL pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP)