

**STRATEGI PENINGKATAN MUTU MADRASAH MELALUI PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA GURU DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PANDEGLANG**

Ari Hasan Ansori

STKIP Syekh Manshur Pandeglang
cep.arie@gmail.com

Tubagus Syihabudin

STIT Serang, Banten
syihabudin@gmail.com

Asep Budi

STAI Syekh Manshur Pandeglang
asepbudidosen@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian tentang strategi peningkatan mutu madrasah melalui pengembangan SDM di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dilakukan pada KKM MTsN Pandeglang 1 Kabupaten Pandeglang selama bulan Nopember-Desember 2021 dalam bentuk kegiatan pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Sampel penelitian ini adalah guru MTs di Kelompok Kerja Madrasah (KKM) MTs Negeri 1 Pandeglang, Kabupaten Pandeglang, Banten yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan telaah dokumen. Teknik analisis data meliputi reduksi, penyajian, kesimpulan dan verifikasi serta uji statistik dengan rumus uji-t dan *effect size*. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa hampir semua (97%) guru madrasah dalam pelatihan PPKB tentang penggunaan media pembelajaran secara daring secara signifikan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan media daring untuk kegiatan pembelajaran mengalami peningkatan. Hasil analisis uji statistik (uji-t) bahwa $t_{hitung} = 6,1$ lebih besar daripada $t_{table (60, 1\%)} = 1,296$, artinya bahwa kemampuan guru dalam pemahaman, pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan media daring untuk kegiatan pembelajaran setelah dilakukan pendampingan mengalami peningkatan yang sangat signifikan, dengan efek perubahan (*efek size*) sebesar 2,37 lebih besar dari 1 artinya terdapat efek perubahan yang besar dari hasil pelaksanaan pendampingan. *Kedua*, terdapat sebagian besar guru (95%) telah melaksanakan kegiatan pembelajaran daring dengan sukses dan bermutu dan hanya sedikit (5%) guru yang masih belum sukses dalam melakukan kegiatan pembelajaran secara daring dalam PPKB.

Kata Kunci: Strategi, Mutu Madrasah, SDM Guru

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman dan teknologi informasi yang begitu cepat dewasa ini menuntut kualitas maupun kuantitas pendidikan dan pengetahuan. Oleh karena itu, madrasah sebagai lembaga pendidikan harus peka untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan mengembangkan semua aspek dan asset yang ada di madrasah.

Dalam hal ini yang menjadi aspek dan komponen penting yang harus dikembangkan adalah sarana prasarana, kurikulum, manajemen keuangan dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang paling penting untuk dikembangkan adalah kemampuan dan keterampilan guru sebagai tenaga pendidikan dengan melalui pendidikan dan

pelatihan.

Madrasah adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang dikenal sejak abad ke-11 atau 12, atau abad ke 5-6 H".¹ Madrasah tumbuh dan berkembang karena kebutuhan umat Islam akan mempelajari dan mengetahui lebih lanjut tentang ajaran Islam. Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang tumbuh dan berkembang sesuai karakteristiknya, secara mendasar dapat dikatakan bahwa madrasah mempunyai karakter yang sangat spesifik bukan hanya melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran agama. Namun madrasah juga memiliki tugas untuk memberikan bimbingan hidup di dalam masyarakat.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 17 ayat 2 menjelaskan bahwa "Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah ditempatkan sebagai bentuk pendidikan dasar (sama dengan Sekolah Dasar dan Menengah Pertama) sedangkan ayat 3 menjelaskan tentang Madrasah Aliyah sebagai bentuk pendidikan menengah (sama dengan Sekolah Menengah Atas) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (sama dengan Sekolah Menengah Kejuruan)".²

Dewasa ini, madrasah sedang menghadapi kompleksitas permasalahan yang tidak mudah dipecahkan, keadaan

madrasah secara individual sangat variatif dan rata-rata memprihatikan. Oleh karena itu, sangat diperlukan suatu usaha untuk mengembangkan madrasah menuju sekolah bercirikan Islam yang unggul dan mempunyai mutu lebih baik. Dalam upaya pengembangan dan peningkatan mutu madrasah memerlukan bantuan seluruh komponen yang ada di madrasah. Komponen tersebut diantaranya adalah kepala madrasah, guru dan siswa.

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia di Madrasah harus terus diperhatikan dan ditingkatkan mutu dan kompetensinya untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal. Hal sesuai dengan pendapat Oemar Hamalik, bahwa masalah guru senantiasa mendapat perhatian, baik oleh pemerintah maupun masyarakat pada umumnya ahli pendidikan khususnya. Sehingga pemerintah memandang bahwa guru merupakan media yang sangat penting artinya dalam kerangka pembinaan dan pengembangan bangsa.³ Hal ini mengandung makna bahwa mutu guru sangat menentukan kualitas pendidikan, sedangkan kualitas pendidikan menentukan mutu peserta didik yang ada pada madrasah.

Menurut Qodry Azizy sebagaimana yang dikutip oleh Abdul Rahman Saleh bahwa Kondisi perkembangan madrasah terutama masalah guru dapat dilihat secara

¹ Abdul Rahman Saleh, *Madrasah dan pendidikan Anak Bangsa (Visi, Misi dan Aksi)*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h.11

² *ibid.* h. 50

³ Oemar Hamalik , *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*, (Jakarta : Bumi Akasara,2002), h. 19

umum tingkat pendidikannya sebagian besar belum sepadan dengan persyaratan yang ditetapkan dan apabila dilihat dari kemampuan metodologi masih rendah, ditambah kurangnya tenaga kependidikan yang diperlukan, kemampuan mengajar madrasah kebanyakan masih menekankan pada pengenalan konsep yang bersifat kognitif.⁴

Dengan demikian, maka masalah guru ini perlu perhatian yang lebih kondusif baik dari masyarakat, pemerintah maupun pihak sekolah agar guru dapat dikelola dengan baik. Perhatian pemerintah kepada guru direalisasikan dengan menghadirkan Undang- Undang guru dan dosen No.14 tahun 2005 yang mengatur segala sesuatu tentang guru dan dosen yang diantaranya menjelaskan hak dan kewajiban guru, pengangkatan, penempatan, pemindahan, pemberhentian, pembinaan, pengembangan, dan penghargaan terhadap guru. Masalah yang lain tentang guru madrasah yaitu belum seluruhnya memenuhi standar pendidikan dan tenaga kependidikan atau bisa dikatakan masih dibawah standar pendidikan dan tenaga pendidikan.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) Bab Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 28 dijelaskan bahwa pendidik harus memiliki

kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan, minimal yang harus dipenuhi pendidik dengan membuktikan ijazah atau sertifikat keahlian dan kompetensi seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, operasional dan sosial. Sedangkan dalam pasal 29 ayat 3 disebutkan bahwa pendidik pada pendidikan anak usia dini, SD atau MI sederajat, SMP/MTS sederajat, SMA/MA sederajat harus mempunyai kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1). Dan pendidik harus berlatar belakang pendidikan tinggi dibidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain dan psikologi apabila mengajar anak usia dini dan MI/SD, kemudian apabila mengajar pada tingkat SMP/MTS dan SMA/MA maka harus memiliki program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Serta mempunyai sertifikat profesi guru sesuai dengan tingkat pendidikan dimana ia mengajar.⁵

Mengingat sangat penting peranan guru terhadap pengembangan madrasah, maka guru sebagai salah satu komponen utama harus dikelola dengan baik melalui

⁴ Disampaikan dalam Kata Pengantar buku Abdul Rahman Saleh "Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa (visi, Misi dan Aksi), tanggal 17 Februari 2004.

⁵ Tim Redaksi Focusmedia, *Standar Nasional Pendidikan (SNP) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005*, (Bandung: Focusmedia,2005), cet ke-1, h.19-20

proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan dan pengembangan serta pengawasan. Sehingga dengan manajemen sumber daya guru yang baik, maka akan madrasah dapat berkembang lebih baik. Namun masalah guru tidak berhenti sampai disini saja, permasalahan guru sangat kompleks, guru sebagai makhluk sosial pasti mempunyai masalah internal atau eksternal dan masalah tersebut juga dapat menghambat dan mempengaruhi kinerja guru sehingga langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perkembangan madrasah. Oleh karena itu diperlukan strategi yang baik dalam manajemen sumber daya guru di madrasah.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan penelitian ini adalah 1) Bagaimana strategi peningkatan mutu madrasah di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang, 2) Bagaimana pengembangan sumber daya guru di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang, dan 3) Bagaimana faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan mutu madrasah melalui pengembangan sumber daya mutu guru di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang. Dengan demikian, maka tujuan dari penelitian mengacu pada masalah penelitian adalah untuk mengetahui 1) Strategi peningkatan mutu madrasah di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang, 2) Pengembangan sumber daya guru di lingkungan Kementerian Agama

Kabupaten Pandeglang, dan 3) Faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan mutu madrasah melalui pengembangan sumber daya mutu guru di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.

KAJIAN TEORETIK

Istilah strategi berasal dari kata Yunani *strategos*, atau *strategus* dengan kata jamak strategi. *Strategos* berarti jenderal tetapi dalam Yunani kuno sering berarti perwira negara (*state officer*) dengan arti yang luas".⁶ Menurut Porter yang dikutip oleh Freddy Rangkuti bahwa strategi adalah alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing."⁷ Kemudian Mcnichols mendefinisikan strategi sebagai suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasaraannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan."⁸

Sedangkan menurut Kenichi Ohmae, bahwa strategi sebenarnya tidak lain dari suatu rencana kerja untuk memaksimalkan kekuatan suatu pihak dalam menghadapi suatu kekuatan dilingkungan usaha. Adapun menurut Arifin bahwa strategi dalam pendidikan adalah pengetahuan atau seni mendayagunakan semua kependidikan yang

⁶ J. Salusu, M.A., *Pengambilan keputusan strategik*, (Jakarta: Grasindo, 1996), cet. Ke-1, h.85-86

⁷ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT : Teknik Membedah Buku Kasus Bisni*, (Jakarta : PT. GramediaPustaka Press,1994), h. 4

⁸ J. Salusu, *Op cit.* , h.101

hendak dicapai melalui perencanaan dan pengarahan dalam oprasionalisasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada termasuk pula perhitungan tentang hambatan yang mungkin dihadapi".⁹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa strategi merupakan rencana kerja yang memaksimalkan kekuatan dengan mengkaitkan secara efektif sasaran dan sumber daya organisasi untuk mencapai suatu sasaran dan tujuan organisasi. Sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia sangat berperan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sebuah organisasi. Guru adalah sumber daya yang nyata, maka sumber daya guru ini yang dapat diberikannya adalah berupa kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi. Sumber daya ini secara normal tidak produktif jika dibiarkan saja, sumber daya ini perlu dikelola dan diorganisasi dengan baik dalam suatu aktivitas tertentu.

Dengan demikian, maka disimpulkan bahwa strategi dalam lembaga pendidikan adalah metode atau rencana cermat yang dibuat oleh lembaga, untuk mencapai suatu target atau sasaran yang telah ditetapkan melalui proses penganalisaan terhadap lingkungan.

Dalam manajemen strategi terdapat beberapa tahapan sebagai suatu proses yang harus secara sistematis dijalankan, yaitu

sebagai berikut: (1) pembuatan strategi, yang meliputi pengembangan misi dan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi peluang dan ancaman dari luar serta kekuatan dan kelemahan perusahaan/ organisasi, pengembangan alternatif-alternatif strategi dan penentuan strategi yang sesuai untuk diadopsi; (2) Penerapan strategi, meliputi penentuan sasaran-sasaran operasional tahunan, kebijakan perusahaan/ organisasi, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber daya agar strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan; (3) Evaluasi/ kontrol strategi, mencakup usaha-usaha memonitor seluruh hasil-hasil dari perbuatan dan penerapan strategi, termasuk mengukur kinerja individu dan perusahaan atau organisasi serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan.¹⁰

Selanjutnya kata madrasah berasal dari bahasa Arab yaitu *Darasa* yang mengandung arti tempat duduk untuk belajar. Kata madrasah juga disebutkan dalam Kamus Bahasa Indonesia bahwa madrasah berarti sekolah islam.¹¹ Sejalan dengan Malik Fadjar menyebutkan bahwa, "madrasah merupakan sekolah umum yang berciri khas islam dan menjadi bagian keseluruhan sistem pendidikan nasional dinegara kita".¹² Berdasarkan tersebut,

¹⁰ Agustinus Sri Wahyudi, *Op. cit.*, h. 16

¹¹ Suharto dan Tata Iryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Terbaru*, (Surabaya : Penerbit Indah Surabaya, 1989), h. 131)

¹² A. Malik Fadjar, *Madrasah Dan*

⁹ *ibid.*

maka madrasah dapat dikatakan sebagai salah satu sarana atau wahana edukatif yang didalamnya berlangsung proses pembelajaran yang dilakukan antara siswa dengan guru untuk mempertinggi daya serap dan kemampuan penalarannya dalam proses pendidikan serta membantu memperluas cakrawala pengetahuan dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Perkembangan masyarakat yang semakin kompetitif menuntut setiap individu maupun kelompok masyarakat untuk berkompetisi secara sehat. Begitu juga halnya dengan madrasah harus berkompetisi untuk merebut kepercayaan masyarakat dengan mengedepankan kualitas dalam proses manajerial dan pembelajarannya.

Mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Input Pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber

daya manusia (kepala Madrasah, guru termasuk guru BP, karyawan dan siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi Madrasah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana dan program. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh Madrasah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses tersebut disebut input, sedang sesuatu hasil dari proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro (Madrasah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input Madrasah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara

harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Kata memberdayakan mengandung arti bahwa peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang di ajarkan oleh gurunya, tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari dan yang lebih penting lagi peserta didik tersebut mampu belajar cara belajar (mampu mengembangkan dirinya).

Output pendidikan adalah merupakan kinerja Madrasah. Kinerja Madrasah adalah prestasi Madrasah yang dihasilkan dari proses/perilaku Madrasah. Kinerja Madrasah dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiansinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output Madrasah, dapat dijelaskan bahwa output Madrasah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi Madrasah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: (1) Prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah, lomba lomba akademik; dan (2) Prestasi non-akademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Mutu Madrasah

dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti misalnya perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Kultur Madrasah merupakan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, upacara-upacara, slogan-slogan, dan berbagai perilaku yang telah lama terbentuk di Madrasah dan diteruskan dari satu angkatan ke angkatan berikutnya baik secara sadar maupun tidak. Kultur ini diyakini mempengaruhi perilaku komponen Madrasah, yaitu guru, kepala Madrasah, staf administrasi, siswa, dan juga orang tua siswa.

Kultur yang kondusif bagi peningkatan mutu akan mendorong perilaku warga Madrasah kearah peningkatan mutu Madrasah, sebaliknya kultur Madrasah yang tidak kondusif akan menghambat upaya menuju peningkatan mutu Madrasah. Kultur Madrasah dipengaruhi dua variabel, yakni variabel pengaruh eksternal dan realitas Madrasah itu sendiri. Pengaruh eksternal dapat berupa kebijakan pendidikan yang dikeluarkan pemerintah, perkembangan media massa dan lain sebagainya. Realitas adalah keadaan dan kondisi faktual yang ada di Madrasah, baik kondisi fisik seperti gedung dan fasilitasnya, maupun non fisik seperti; hubungan antar guru yang tidak harmonis dan peraturan Madrasah yang kelewat kaku. Realitas Madrasah mempengaruhi mutu Madrasah. Madrasah

yang memiliki peraturan yang diterima dan dilaksanakan oleh warga Madrasah akan memiliki dampak atas mutu, berbeda dengan Madrasah yang memiliki peraturan tetapi tidak diterima warga Madrasah.

Madrasah dapat dikatakan berhasil apabila: 1) siswa puas dengan layanan Madrasah, antara lain puas dengan pelajaran yang diterima, puas dengan perlakuan oleh guru maupun pimpinan, dlsb.; 2) orangtua siswa puas dengan layanan terhadap anaknya maupun layanan kepada orangtua; 3) pihak pemakai/penerima lulusan (SLTA/MA, perguruan tinggi, industri, masyarakat) puas karena menerima lulusan dengan kualitas yang sesuai harapan; 4) guru dan karyawan puas dengan layanan Madrasah terkait pembagian kerja, budaya Madrasah, hubungan kerja, motivasi, dlsb.

Menurut Willy Susilo, "manajemen sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan-tujuan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi".¹³ Menurut Gary Dessler sebagaimana yang dikutip oleh Willy Susilo bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen,

¹³ Willy Susilo, *Audit SDM (Panduan Komprehensif Auditor, dan Praktisi Manajemen SDM serta Pimpinan Organisasi (perusahaan))*. (Jakarta : PT. Vorqistatama Binamega, 2002), h. 4

meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.¹⁴ Sedangkan Flippo mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan menggabungkan antara fungsi-fungsi manajemen dengan fungsi-fungsi operatif di bidang personalia, yaitu: manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.¹⁵

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat dipahami bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan individu, organisasi, dan masyarakat melalui kegiatan perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pembinaan dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian. Dengan demikian maka dapat kita maknai bahwa manajemen sumber daya guru adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian sumber daya guru agar tercapai berbagai

¹⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT.Prenhallindo, 1997), edisi 7. Jilid 1, h.2

¹⁵ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), ed-2, h.3

tujuan pendidikan yang meliputi tujuan individu, madrasah dan masyarakat.

Manajemen tenaga kependidikan atau pengelolaan sumber daya guru bertujuan untuk hmendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilakukan pimpinan, adalah melakukan perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian dan pemberhentian.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada KKM MTsN Pandeglang 1 Kabupaten Pandeglang. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama bulan Nopember-Desember 2021.

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan objek penelitian yakni guru. Sedangkan sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diteliti dan yang menjadi sampel penelitian. Adapun sampel penelitian ini adalah guru MTs di Kelompok Kerja Madrasah (KKM) MTs Negeri 1 Pandeglang, Kabupaten Pandeglang, Banten yang berjumlah 60 orang. Kegiatan ini melibatkan berbagai pihak, yaitu: (1) Seksi Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang, (2) Kepala MTsN 1 Pandeglang selaku Ketua KKM MTs Negeri 1 Pandeglang, (3) Dosen STKIP dan

STAI Syekh Manshur Pandeglang sebanyak dua orang yang berperan sebagai narasumber dalam pelatihan, (4) Guru MTs di lingkungan KKM MTs Negeri 1 Pandeglang sebanyak 60 orang sebagai peserta pelatihan, dan (5) panitia pelaksana kegiatan yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan refleksi kegiatan.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan telaah dokumen.¹⁶ Teknik analisis data meliputi reduksi, penyajian, kesimpulan dan verifikasi serta uji statistik dengan rumus uji-t dan *effect size*.¹⁷

HASIL PENELITIAN

Pengembangan SDM Guru Madrasah dilakukan melalui kegiatan pembinaan dalam bentuk kegiatan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB). Kegiatan PPKB ini dilakukan dengan model *IN-ON-IN*, terdiri dari: *Kegiatan pertama*, In-1 merupakan pertemuan awal untuk melakukan pembahasan penguasaan dan peningkatan keterampilan menggunakan media daring dalam pembelajaran, *Kegiatan kedua*, *On the Job Learning* merupakan praktek pembelajaran secara real yang dilakukan guru dengan menggunakan media daring pada kelas sesuai dengan jadwal masing-masing di satuan pendidikan, dan

¹⁶ Ansori, A. H. (2021). Penelitian Tindakan Sekolah Panduan Praktis bagi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. STAISMAN Press.

¹⁷ Ansori, A. H. (2017). Statistika untuk Penelitian. STAISMAN Press.

Pertemuan ketiga, In-2 merupakan pertemuan akhir untuk melakukan diseminasi atas pelaksanaan kegiatan *On the Job Learning* untuk evaluasi terhadap capaian, temuan, hambatan, dan tantangan yang dialami ketika melakukan praktek pembelajaran secara daring.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kegiatan PPKB guru madrasah dalam peningkatan kemampuan penggunaan

media daring untuk pembelajaran bagi guru madrasah di Kabupaten Pandeglang dapat dijelaskan hasilnya sebagaimana berikut:

Pertama, Pada kegiatan pertemuan awal (In-1), berdasarkan hasil *pre-test* tentang pemahaman guru madrasah tentang penggunaan media daring dalam pembelajaran hasilnya adalah sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

TABEL 1
KEMAMPUAN GURU DALAM KEGIATAN PPKB

INTERVAL	PRE-TEST		POST-TEST		KATEGORI
	f	Persentase (%)	f	Persentase (%)	
00 - 20	5	8	0	0	Sangat rendah
21 - 40	48	80	1	2	Rendah
41 - 60	4	7	1	2	Cukup
61 - 80	2	3	55	92	Baik
81 - 100	1	2	3	5	Sangat Baik
Jumlah	60	100	60	100	

Berdasarkan hasil *pre-test* sebagaimana tabel tersebut di atas, pemahaman guru madrasah tentang penggunaan media daring dalam pembelajaran sebagian besar atau pada umumnya masih rendah (80%), bahkan jika digabungkan dengan kategori sangat rendah, maka terdapat 88% (sebagian besar) pemahaman guru madrasah tentang penggunaan media daring dalam pembelajaran masih relatif rendah.

Bertitik tolak dari hasil *pre-test* tersebut, kemudian dilakukan pendampingan dalam PPKB guru untuk dapat memiliki pengetahuan, pemahaman

dan keterampilan dalam penggunaan media daring untuk melakukan pembelajaran yang bermutu. Kegiatan pendampingan ini dilakukan yang diawali dengan kegiatan *overview* terhadap berbagai media daring yang dapat digunakan dalam kegiatan pembelajaran dengan segala kelebihan dan kekurangan serta cara penggunaan dan pemanfaatannya, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan praktek dan simulasi penggunaan media daring. Sedangkan sesi terakhir kembali dilakukan evaluasi terhadap guru madrasah melalui *post-test* tentang pemahaman guru madrasah tentang penggunaan media daring dalam

pembelajaran yang hasilnya sangat signifikan hampir semua guru (97%) meningkat pemahaman, pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan media daring untuk kegiatan pembelajaran. Kemudian untuk lebih meyakinkan bahwa peningkatan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan guru MTs dalam menggunakan media daring untuk kegiatan pembelajaran setelah dilakukan pelatihan dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji-t.

Hal ini terbukti berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji statistik dengan rumus uji-t bahwa $t_{hitung} = 6,1$ lebih besar daripada $t_{table (60, 1\%)} = 1,296$, ini bermakna bahwa kemampuan guru pemahaman, pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan media daring untuk kegiatan pembelajaran setelah dilakukan pendampingan mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Selanjutnya efek perubahan (*efek size*) terhadap hasil pelaksanaan kegiatan pendampingan dianalisis dengan hasil sebesar 2,37, angka ini jika diinterpretasikan ke dalam tabel interpretasi *effect size* dari Cohen (2007, 521) adalah berada di atas 1, sehingga mengandung makna terdapat perubahan efek (*efek size*) yang besar (kuat) hasil pelaksanaan pendampingan terhadap pemahaman, pengetahuan dan keterampilan guru dalam menggunakan media daring untuk kegiatan pembelajaran.

Kedua, Pada kegiatan *On the Job Learning*, guru melakukan kegiatan praktek pembelajaran secara real yang dilakukan dengan menggunakan media daring pada kelas sesuai dengan jadwal masing-masing di satuan pendidikan. Dalam kegiatan ini, guru melakukan tiga tahap, yaitu (a) tahap persiapan, (b) tahap pelaksanaan, dan (c) tahap analisis-refleksi. Pada tahap persiapan, guru melakukan perencanaan kegiatan, dengan menyiapkan bahan ajar berupa bahan tayangan (*slide*) yang akan disajikan dalam media daring baik berupa teks, foto, video, dan bahan lainnya sebagai stimulus pembelajaran yang akan dilakukan, selanjutnya guru menetapkan media pembelajaran daring yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan dan kemudahan. Serta terakhir melakukan sosialisasi atau menyampaikan informasi kepada peserta didik tentang rencana kegiatan pembelajaran daring yang akan dilakukan melalui media Grup WA Kelas. Pada tahap pelaksanaan, guru melaksanakan kegiatan pembelajaran secara nyata sesuai dengan perencanaan yang disusun atau dipersiapkan. Kemudian tahap terakhir melakukan analisis dan refleksi terhadap kegiatan pelaksanaan yang telah dilakukan dalam bentuk catatan capaian dan temuan serta tindak lanjut untuk dilakukan perbaikan.

Ketiga, Pada kegiatan In-2 yang merupakan pertemuan akhir guru menyampaikan laporan hasil pelaksanaan

real teaching menggunakan media daring sebagai bentuk diseminasi pelaksanaan kegiatan *On the Job Learning* untuk melihat kesuksesan atau kegagalan, evaluasi capaian, temuan, hambatan, dan tantangan yang dialami ketika melakukan praktek pembelajaran secara daring serta penyampaian alternatif penyelesaian masalah, sehingga hal ini menjadi pelajaran

berharga bagi guru lain untuk mengambil hal positifnya dalam memperoleh keberhasilan dan menghindari hal negatifnya yaitu kekeliruan atau kegagalannya agar tidak terjadi pada masing-masing guru ketika melakukan pembelajaran secara daring. Hasil praktek daring terlihat dalam tabel berikut di bawah ini:

TABEL 2
HASIL DISEMINASI GURU MADRASAH DALAM PPKB

Kriteria Praktek Daring	f	Persentase (%)	Keterangan
Baik Sekali	4	7	Sukses
Baik	53	88	Sukses
Cukup	3	5	Kurang Sukses
Jumlah	60	100	

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa hasil diseminasi praktek pembelajaran daring yang dilakukan oleh guru adalah terdapat 57 orang guru atau sebagian besar guru (95%) telah melaksanakan kegiatan pembelajaran daring dengan sukses dan bermutu dan sisanya 3 orang guru atau sedikit sekali (5%) yang masih belum sukses dalam melakukan kegiatan pembelajaran secara daring, karena persoalan teknis berupa kendala jaringan internet yang kurang mendukung.

Pada saat pembelajaran daring selain banyak peserta didik yang mengeluhkan banyaknya tugas yang diberikan oleh guru adalah kesulitan akses internet, hal tersebut menjadi penghambat peserta didik dalam

mengikuti proses pembelajaran maupun mengumpulkan tugas yang diberikan oleh guru. Jaringan internet menjadi hal yang paling penting dalam proses pembelajaran yang dilakukan secara daring. Dengan belum meratanya jaringan internet di Indonesia, tentu menjadi hambatan tersendiri bagi sebagian kalangan yang tempat tinggalnya di daerah sulit jaringan dan yang berada di pelosok desa.

Permasalahan lain juga muncul, bahwa pendidik kurang kreatif dan inovatif dalam pembelajaran daring, sehingga peserta didik mengalami kejenuhan dan merasa bosan dalam mengikuti pembelajaran daring yang diberikan oleh pendidik. Berbagai platform yang dapat digunakan dalam pembelajaran secara daring ini sebagai penunjang proses

kegiatan belajar mengajar, yaitu *google classroom, elearning, edmodo, zoom, google meet, whatsApp* dan lain sebagainya untuk menjadi penunjang agar proses pembelajaran berjalan dengan baik sekalipun dalam masa pandemi seperti sekarang ini. Namun, terdapat beberapa platform yang cenderung ringan dan mudah ketika digunakan dalam pembelajaran secara daring ini, diantaranya adalah *WAG* dan *google classroom*. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara, sebagian besar pendidik menggunakan teknologi media pembelajaran dengan platform *WAG* dan juga *google classroom*, dengan alasan karena keduanya sangat mudah digunakan. Fungsi kedua platform tersebut tidak jauh berbeda, dapat digunakan untuk mengirim gambar, video, dokumen dan lain sebagainya. Platform ini juga memudahkan pendidik dalam memberikan materi kepada peserta didik agar dapat dengan mudah dimengerti peserta didik. Dalam hal penyampaian materi, pendidik juga harus dapat menyajikan materi yang akan disampaikan dengan kreatif dan variatif sehingga tidak membosankan peserta didik. Untuk membuat video pembelajaran dan materi supaya lebih menarik, pendidik dapat menggunakan berbagai aplikasi penunjang yang mudah digunakan. Materi atau video pembelajaran yang dibuat dapat disampaikan oleh pendidik melalui platform seperti *WAG* dan *google classroom*. Hal ini sejalan dengan pendapat

yang dikemukakan oleh Kosim (2015, 125) bahwa pengembangan pembelajaran diarahkan pada pendekatan pembelajaran. mengapa harus pada pendekatan pembelajarannya? sebab pendekatan pembelajaran merupakan proses memilih menyusun kegiatan pembelajaran dalam suatu unit pembelajaran, seperti urutan, sifat materi, ruang lingkup materi metode, dan media yang paling sesuai untuk mencapai kompetensi pembelajaran.

Banyaknya platform pembelajaran yang tersedia, maka setiap pendidik tentu saja bebas memilih menggunakan platform yang sesuai dengan kebutuhan dari setiap peserta didiknya. Namun tentu saja setiap platform yang digunakan tentu memiliki kendala yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perlu secara cermat menentukan dan merancang serta melakukan persiapan sebelum melakukan kegiatan pembelajaran secara daring. Hal ini sejalan dengan pendapat Briannur (2020) bahwa persiapan sebelum memberikan layanan belajar merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan belajar, terutama pada *online learning* di mana adanya jarak antara pembelajar dan pengajar. Ini menjadi perhatian dan gaya baru yang dilaksanakan dalam proses pembelajaran saat ini. Efektivitas pembelajaran dengan sistem daring tersusun dari faktor pendidik dan peserta didik, dimana pendidik memberikan pembelajaran kepada peserta didik dan peserta didik.

Hal penting yang perlu diperhatikan adalah bahwa kesiapan pendidik dan peserta didik dalam pelaksanaan pembelajaran secara daring adalah tolak ukur tingkat keberhasilan dalam proses penyampaian dan penyerapan materi pembelajaran. Sehingga pesan edukatif dari pendidik maupun orangtua sangat penting untuk dilakukan dalam pembelajaran daring agar setiap konten yang disampaikan dapat tepat sasaran dan diterima dengan baik oleh peserta didik. Sehingga keterbukaan pendidik dalam menerima berbagai saran dan masukan dari peserta didik dan orang tua sangat memicu semangat belajar peserta didik. Oleh karena itu, komunikasi harus tetap terjalin secara baik dari pendidik dan orang tua dalam kegiatan belajar di rumah oleh peserta didik sebagai objek utama pembelajaran daring yang dilakukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana tersebut di atas, strategi peningkatan mutu madrasah melalui pengembangan sumber daya guru di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dalam bentuk pelaksanaan Program PKB Guru adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan guru madrasah dalam penggunaan media pembelajaran secara daring dalam kegiatan PPKB adalah hampir semua guru (97%) secara signifikan meningkat

pemahaman, pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan media daring untuk kegiatan pembelajaran. Hal ini sesuai hasil analisis dengan menggunakan uji statistik bahwa $t_{hitung} = 6,1 > t_{table (60, 1\%)} = 1,296$, artinya bahwa kemampuan guru dalam pemahaman, pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan media daring untuk pembelajaran setelah dilakukan pendampingan mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Adapun efek perubahan (*efek size*) terhadap hasil pelaksanaan kegiatan pendampingan dianalisis dengan hasil sebesar 2,37, angka ini lebih dari 1 (Cohen, 2007) artinya terdapat perubahan efek (*efek size*) yang besar (kuat) hasil pelaksanaan pendampingan terhadap pemahaman, pengetahuan dan keterampilan guru dalam menggunakan media daring untuk kegiatan pembelajaran.

2. Kegiatan *On the Job Learning* dalam kegiatan PPKB, dilakukan dalam bentuk praktek pembelajaran secara real melalui media daring pada kelas masing-masing di satuan pendidikan dengan tiga tahap, yaitu (a) tahap persiapan, (b) tahap pelaksanaan, dan (c) tahap analisis-refleksi. Tahap persiapan, guru melakukan perencanaan kegiatan, dengan menyiapkan bahan ajar yang akan disajikan serta penyampaian informasi kepada peserta

didik tentang rencana pembelajaran yang dilakukan. Tahap pelaksanaan, guru melaksanakan pembelajaran secara nyata sesuai dengan perencanaan yang disusun, lalu analisis dan refleksi serta tindak lanjut perbaikan.

3. Kegiatan In-2 merupakan diseminasi pelaksanaan kegiatan *On the Job Learning* untuk melihat kesuksesan atau kegagalan, evaluasi capaian, temuan, hambatan, dan tantangan yang

dialami ketika melakukan praktek pembelajaran secara daring serta penyampaian alternatif penyelesaian masalah. Hasil diseminasi bahwa terdapat sebagian besar guru (95%) telah melaksanakan pembelajaran daring dengan sukses dan bermutu dan sisanya sedikit sekali (5%) guru yang masih belum sukses dalam melakukan pembelajaran secara daring, karena kendala jaringan internet yang kurang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Malik Fadjar, *Madrasah Dan Tantangan Modernitas*, (Bandung : Penerbit Mizan, 1998), cet. Ke-1, h.15
- Abdul Rahman Saleh, *Madrasah dan pendidikan Anak Bangsa (Visi, Misi dan Aksi)*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2004), h.11
- Ansori, A. H. (2016). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Qathruna*, 2(02), 19-56.
- Ansori, A. H. (2017). Statistika untuk Penelitian. *STAISMAN Press*.
- Ansori, A. H. (2021). Penelitian Tindakan Sekolah Panduan Praktis bagi Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. *STAISMAN Press*.
- Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT : Teknik Membedah Buku Kasus Bisni*, (Jakarta : PT. GramediaPustaka Press, 1994), h. 4
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT.Prenhallindo, 1997), edisi 7. Jilid 1, h.2
- Gaspersz, Vincent. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2001.
- J. Salusu, M.A., *Pengambilan keputusan stratejik*, (Jakarta: Grasindo, 1996), cet. Ke-1, h.85-86
- Oemar Hamalik , *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*, (Jakarta : Bumi Akasara, 2002), h. 19
- Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017, *Kepala Madrasah*. Pdf download
- Suharto dan Tata Iryanto, *Kamus Bahasa Indonesia Terbaru*, (Surabaya : Penerbit Indah Surabaya, 1989), h. 131)
- T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), ed-2, h.3
- Tim Redaksi Focusmedia, *Standar Nasional Pendidikan (SNP) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005*, (Bandung: Focusmedia, 2005), cet ke-1, h.19-20
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Fdf download.

Widjaja Tunggal, Amin. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Rineka Cipta. 1998.

Willy Susilo, *Audit SDM (Panduan Komprehensif Auditor, dan Praktisi Manajemen SDM serta Pimpinan Organisasi (perusahaan))*. (Jakarta : PT. Vorqistatama Binamega, 2002), h. 4