

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum MTs Negeri 3 Rembang

1. Sejarah Singkat MTs Negeri 3 Rembang

MTs Negeri 3 Rembang pada awal berdirinya bernama Pendidikan Tenaga pendidik Agama (PGA) Islam bertempat di desa Pesantren kecamatan Sulang, pada tanggal 10 Januari 1970 dengan pengesahan Nomor: K/716/III-6/75, tanggal 10 Pebruari 1975 oleh Kepala Inspeksi Pendidikan Agama. Pada saat itu gedung yang digunakan adalah milik Madrasah Diniyah an Nuraniyah di Pesantren desa Sulang kecamatan Sulang.¹

Seiring dengan perkembangan jaman, masyarakat sekitar lebih membutuhkan kehadiran Madrasah Tsanawiyah daripada Pendidikan Tenaga pendidik Agama, sehingga pada tanggal 25 Pebruari 1981 namanya berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Islamiyah, bertepatan dengan diberikannya hak menurut hukum untuk dapat menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran serta diperbolehkannya untuk mengikuti Ujian Persamaan Madrasah Negeri dengan surat pengesahan Nomor : LK/3C/457/ MTs/1981 oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama (Kanwil Depag) Propinsi Jawa Tengah. Dan selanjutnya untuk meningkatkan status madrasah diusulkanlah menjadi Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Lasem Kabupaten Rembang Filial di Sulang, dengan Surat Keputusan dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama (Kanwil Depag) Propinsi Jawa Tengah Nomor : Wk/5C/8/1983 tanggal 01 Juni 1983.²

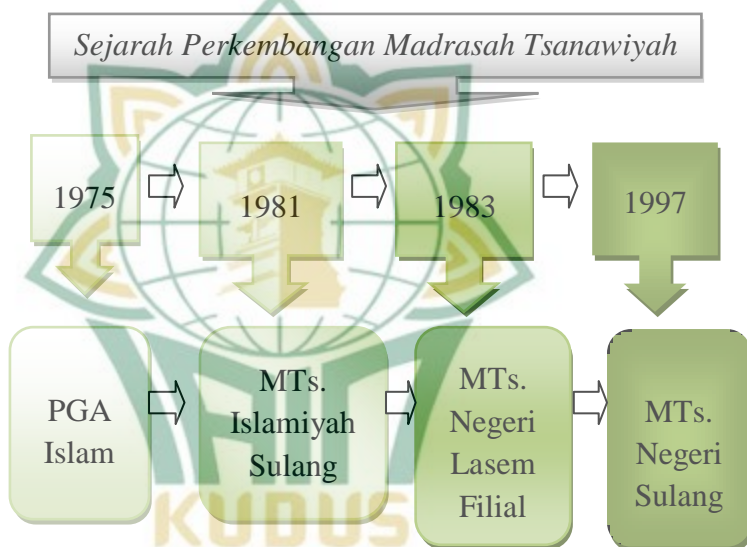
Tahun 1988 Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Lasem Kabupaten Rembang Filial di Sulang berpindah tempat di tanah wakaf dari R. Sudarmo yang terletak di tepi jalan raya desa Kaliombo kecamatan Sulang. Berada

¹ Dokumentasi, Data Sejarah MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

² Dokumentasi, Data Sejarah MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

di tempat yang baru madrasah ini mengalami perkembangan yang pesat, sehingga mendapat perhatian pemerintah dan peningkatan status secara resmi menjadi MTs Negeri 3 Rembang pada tanggal 17 Maret 1997 oleh Menteri Agama RI. dengan Surat Keputusan Nomor : 107 Tahun 1997 dan bertempat di Jl. Blora KM. 11 desa Kaliombo Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang sampai sekarang.³

Gambar 4.1
Perkembangan MTs Negeri 3 Rembang⁴



Dalam menjalankan tugas dan fungsinya MTs Negeri 3 Rembang merupakan lembaga pendidikan formal setingkat dengan Madrasah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) yang berada dibawah Kementerian Agama. Kurikulum yang dipergunakan oleh lembaga tersebut adalah perpaduan kurikulum dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama. Sedangkan mata pelajaran umum menggunakan Standar Isi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan,

³ Dokumentasi, Data Sejarah MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

⁴ Data Sejarah MTs Negeri 3 Rembang, dikutip pada 1 April 2019.

sedangkan mata pelajaran agama menggunakan Standar Isi dari Kementerian Agama. Dengan demikian lembaga tersebut menggunakan gabungan dua Standar Isi yaitu Standar Isi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama.

Adapun Identitas Madrasah dan Status Akreditasi terakhir yang didapatkan adalah:

- a. Nama Madrasah : MTs Negeri 3 Rembang
- b. Terakreditasi : B (Baik)
- c. Nomor Piagam : Kw.11.4/ 4 PP.03.2 / 624.17.06 / 2005
- d. SK. Pejabat : Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Jawa Tengah, tanggal 18 April 2005
- e. Alamat : Jl. Blora Km. 11 Sulang – Rembang 59254
- f. Kecamatan : Sulang
- g. Kabupaten : Rembang
- h. Nomor Telpon : (0295) 5503963
- i. Email : mtsnsulang97@yahoo.co.id⁵

2. Letak Geografis MTs Negeri 3 Rembang

Secara geografis MTs Negeri 3 Rembang berada di sebelah selatan ibu kota Kabupaten Rembang ke arah Kabupaten Blora dengan jarak kurang lebih 10 kilometer dari kota Rembang dan 14 kilometer dari kota Blora. Sedangkan batas-batas kecamatan yang berada di sekitar Madrasah Tsanawiyah Negeri Sulang yaitu :

- a. Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan kota Rembang.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Bulu.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Gunem.
- d. Sebelah barat berbatasan dengan kecamatan Sumber.⁶

Posisi MTs Negeri 3 Rembang secara geografis kurang menguntungkan, karena:

⁵ Dokumentasi, Data Sejarah MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

⁶ Dokumentasi, Data Letak Geografis MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

- a. Berada di tengah-tengah antara Madrasah/madrasah yang sederajat, yaitu:
 - 1) Sebelah utara ada Madrasah Tsanawiyah al-Mubarak.
 - 2) Sebelah timur ada Madrasah Menengah Pertama Negeri 1 Sulang dan Madrasah Tsanawiyah at-Tauhidiah.
 - 3) Sebelah barat ada Madrasah Menengah Pertama Negeri 2 Sulang, Madrasah Tsanawiyah ar-Rohman 1 dan SMP Negeri 2 Bulu.
 - 4) Sebelah selatan ada Madrasah Tsanawiyah ar-Rohman 2 dan Madrasah Menengah Pertama Negeri 2 Bulu.
 - b. Berada di wilayah sekitar pondok pesantren yang tumbuh subur berdirinya lembaga-lembaga pendidikan diniyah dan madrasah formal yang sederajat, maka kaum priyayi kurang memberi respon terhadap eksistensi MTs Negeri 3 Rembang.
 - c. Kurang mendapat dukungan dari masyarakat yang berekonomi menengah ke atas, sehingga enggan menyekolahkan anak-anak mereka di lembaga tersebut. Dengan demikian masyarakat yang mempercayakan anak-anaknya di MTs Negeri 3 Rembang sebagian besar berekonomi menengah ke bawah.
- 3. Visi, Misi, dan Tujuan MTs Negeri 3 Rembang**
- a. Visi
*Religius, Unggul dalam Prestasi dan Terampil*⁷
Indikator dari visi tersebut adalah sebagai berikut:
 - 1) Unggul dalam perolehan nilai Ujian Nasional (UN).
 - 2) Unggul dalam prosentase kelulusan.
 - 3) Unggul dalam persaingan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
 - 4) Unggul dalam lomba-lomba akademik dan non akademik.

⁷ Dokumentasi, Data Visi MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

- 5) Menguasai hafalan surat-surat pendek (juz Amma).
 - 6) Menguasai hapalan nadzom Asmaul Husna.
 - 7) Menguasai praktek-praktek ibadah.
 - 8) Mampu dan menguasai penggunaan Teknologi Informatika.
 - 9) Membiasakan ucapan salam dan jabat tangan.
 - 10) Membiasakan shalat berjamaah.
 - 11) Membiasakan bacaan al-Qur'an.
 - 12) Membiasakan bacaan doa-doa amalan sehari-hari.
 - 13) Membiasakan sikap jujur, adil, ikhlas, dan amanah serta berbudi pekerti luhur.⁸
- b. Misi
- 1) Menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga peserta didik dapat berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki dengan menggunakan pendekatan *Contextual Teaching Learning* (CTL).
 - 2) Menyelenggarakan kegiatan keterampilan keagamaan.
 - 3) Menyelenggarakan kegiatan keterampilan lokal dan global.
 - 4) Menyelenggarakan pembiasaan bacaan Alquran, ibadah dan doa sehari-hari.
 - 5) Menyelenggarakan bimbingan dan pembiasaan sikap serta perilaku akhlak al karimah.
 - 6) Menciptakan manajemen madrasah yang partisipatif, transparan dan akuntabel.
 - 7) Mempersiapkan peserta didik ke jenjang satuan pendidikan yang lebih tinggi.⁹
- c. Tujuan
- 1) Memperoleh nilai rata-rata Ujian Nasional (UN) yang lebih dari pada tahun sebelumnya.

⁸ Dokumentasi, Data Letak Geografis MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

⁹ Dokumentasi, Data Misi MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

- 2) Memperoleh peringkat rata-rata Ujian Nasional (UN) yang lebih dari pada tahun sebelumnya.
- 3) Mempertahankan prosentase kelulusan 100% .
- 4) Meningkatkan prosentase lulusan yang dapat diterima ke jenjang pendidikan lebih tinggi.
- 5) Meningkatkan perolehan kejuaraan lomba akademik dan non akademik di berbagai tingkatan.
- 6) Menghasilkan lulusan yang mampu hapal juz Amma, Asmaul Husna, praktek ibadah dan doa sehari-hari.
- 7) Menghasilkan lulusan yang mampu mengoperasikan computer.
- 8) Menghasilkan lulusan yang mampu mengamalkan ucapan salam.
- 9) Menghasilkan lulusan yang terbiasa melaksanakan shalat dhuha.
- 10) Menghasilkan lulusan yang bisa melaksanakan shalat berjamaah.
- 11) Menghasilkan lulusan yang mampu dan fasih membaca Alquran.
- 12) Menghasilkan lulusan yang mampu dan fasih mengucapkan doa sehari-hari dan mengamalkannya.
- 13) Menghasilkan lulusan yang berakhlak al karimah.¹⁰

Berdasarkan visi, misi dan tujuan yang ada diatas yang sesuai dengan judul peneliti adalah pada misi no.1 Menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga peserta didik dapat berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki dengan menggunakan pendekatan *Contextual Teaching Learning (CTL)* korelasinya dengan evaluasi profesional tenaga pendidik, tenaga pendidik dituntut harus mempunyai kemampuan didalam mengajar. Selanjutnya pada misi no.6 Menciptakan manajemen madrasah yang parsitipatif, transparan dan akuntable, korelasinya dengan evaluasi

¹⁰ Dokumentasi MTs Negeri 3 Rembang, dikutip pada 2 April 2019.

profesional tenaga pendidik adalah madrasah harus memajemen lembaganya dengan lebih baik lagi demi tercapainya tujuan bersama.

4. Keadaan Tenaga pendidik, Karyawan, dan Siswa MTs Negeri 3 Rembang

a. Keadaan Tenaga pendidik MTs Negeri 3 Rembang

Tabel 4.1

Jumlah Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang Tahun Pelajaran 2018/2019

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1.	< S1	0	0
2.	S1	30	82,8
3.	> S1	6	17,2
4	Jumlah	36	100

Tenaga pendidik di MTs Negeri 3 Rembang berasal dari lulusan pendidikan ketenagaan pendidikan/ sederajad yang berijazah S1 dan S2. Pada tahun pelajaran 2018/2019 MTs Negeri 3 Rembang didukung oleh 36 tenaga tenaga pendidik yang memiliki kemampuan dan kecakapan menurut spesifikasi yang dibutuhkan. Dari 36 tenaga pendidik yang bertugas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Sulang terdiri dari 30 orang tenaga pendidik (82,8%) berkualifikasi pendidikan Sarjana (S1), dan 6 orang tenaga pendidik (17,2%) sudah selesai menempuh jenjang pendidikan Pascasarjana (S2).¹¹

Tabel 4.2

Status Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang

No	Status	Frekuensi	%
1.	PNS	28	80
2.	GTT	8	20
3	Jumlah	36	100

Berdasarkan tabel di atas, status ke-36 tenaga pendidik tersebut terdiri dari 28 orang tenaga

¹¹ Dokumentasi, Data Tenaga Pendidik MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

pendidik (80%) berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 7 orang tenaga pendidik (20%) berstatus sebagai Tenaga pendidik Tidak Tetap (GTT). Sedangkan sejumlah 26 tenaga pendidik (74,3%) sudah memiliki sertifikat sebagai pendidik profesional dan hanya 9 tenaga pendidik (25,7%) saja yang belum bersertifikat sebagai pendidik profesional.¹²

Rincian lebih jelas mengenai tenaga pendidik yang sudah bersertifikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Status Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang

No	Status	Frekuensi	%
1.	Sertifikat	28	80
2.	Belum Bersertifikat	8	20
3	Jumlah	36	100

b. Keadaan Karyawan MTs Negeri 3 Rembang

Karyawan merupakan tenaga profesional yang melaksanakan tugas-tugas administrasi akademik di sebuah lembaga pendidikan formal. Jumlah karyawan di MTs Negeri 3 Rembang pada tahun pelajaran 2019/2020 adalah 9 orang. Dari 9 orang karyawan yang berkhidmat terdapat 3 orang (33,3%) berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 orang (66,7%) masih berstatus sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT). Adapun rincian lebih jelas mengenai jumlah karyawan tertera di tabel berikut :

¹² Dokumentasi, Data Tenga Pendidik MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

Tabel 4.4
Jumlah Karyawan MTs Negeri 3 Rembang¹³

No	Nama	Jabatan	Status
1	Abdul Mukid	Petugas SAKPA/SABMN	Negeri
2	Siti Umaroh	Bendahara DIPA/BOS	Negeri
3	Sri Astutik	Staf/Bend. Pengeluaran	PTT
4	Moh. Hadi, S.E	Staf/Bag. Inventaris	PTT
5	Yusmiati	Staf/Bag. Administrasi	PTT
6	Ima Watini, S.Pd	Staf/Bag. Administrasi	PTT
6	Wardi	Penjaga Malam	PTT
7	Mugiono	Pesuruh	PTT
8	Nur Solikhin	Satpam	PTT

c. Keadaan Siswa MTs Negeri 3 Rembang

Jumlah siswa di MTs Negeri 3 Rembang terjadi pasang surut, berdasarkan data Buku Induk jumlah siswa pada tahun pelajaran 2019/2020 sebanyak 470 siswa, yang terdiri dari siswa kelas VII berjumlah 208 siswa dengan rincian 94 siswa laki-laki dan 114 siswa perempuan, siswa kelas VIII berjumlah 145 siswa dengan rincian 61 siswa laki-laki dan 84 siswa perempuan, sedangkan siswa kelas IX berjumlah 117 siswa dengan rincian dari 61 siswa laki-laki dan 56 siswa perempuan. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah siswa dapat dilihat dalam tabel berikut :

¹³ Dokumentasi MTs Negeri 3 Rembang, dikutip pada 2 April 2019.

Tabel 4.5
Jumlah Siswa MTs Negeri 3 Rembang ¹⁴

KELAS VII			KELAS VIII			KELAS IX			TOTAL
L	P	JLH	L	P	JLH	L	P	JLH	
94	114	208	61	84	145	61	56	117	470

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa siswa laki-laki berjumlah 216 siswa (45,96%), dan siswa perempuan berjumlah 254 siswa (54,04%). Prosentase tersebut menunjukkan bahwa anak usia produktif Madrasah di MTs Negeri 3 Rembang lebih besar perempuan dibanding dengan laki-laki. Hal ini dapat pula dibuktikan melalui buku besar catatan pendaftaran calon siswa baru di setiap tahunnya.

Bila ditinjau dari segi asal mula siswa sebelum masuk di MTs Negeri 3 Rembang maka kelas VII berjumlah 208 siswa yang terdiri dari 12 siswa berasal dari Madrasah Ibtidaiyah dan 196 siswa berasal dari Madrasah Dasar, kelas VIII berjumlah 145 siswa yang terdiri dari 9 siswa berasal dari Madrasah Ibtidaiyah dan 136 siswa berasal dari Madrasah Dasar, dan kelas IX berjumlah 117 siswa yang terdiri dari 5 siswa berasal dari Madrasah Ibtidaiyah dan 112 siswa berasal dari Madrasah Dasar. Keadaan yang demikian ini karena prosentase Madrasah Ibtidaiyah secara keseluruhan di Kabupaten Rembang lebih kecil jika dibandingkan dengan Madrasah Dasar, dan hanya di kecamatan-kecamatan tertentu yang memiliki Madrasah Ibtidaiyah yang memadai.

5. Sarana dan Prasarana MTs Negeri 3 Rembang

a. Tanah dan Bangunan

Luas tanah : 17.064 M²
Status tanah : Wakaf/Bersertifikat

¹⁴ Dokumentasi MTs Negeri 3 Rembang, dikutip pada 2 April 2019.

Status bangunan : Milik sendiri

Luas bangunan : 1.266,6 M²

b. Sarana Prasarana

Untuk data sarana dan prasarana masih baik, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel pada lampiran.¹⁵

6. Struktur Organisasi MTs Negeri 3 Rembang

MTs Negeri 3 Rembang merupakan satuan kerja yang berada di bawah naungan Kementerian Agama RI. Dalam pelaksanaan kegiatan diatur berdasarkan ketentuan yang berlaku yaitu membentuk sebuah struktur organisasi. Tujuannya adalah untuk mengeksplorasi kompetensi personalia tenaga pendidik dan karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, agar dapat melayani para siswa dengan baik, terarah, dan berkualitas. Tugas yang diamanatkan kepada masing-masing tenaga pendidik dan karyawan itu berfungsi untuk operasionalisasi harian. Adapun struktur organisasi MTs Negeri 3 Rembang seperti pada lampiran:

7. Profil Tim Pengembang Profesionalisme Tenaga Pendidik MTs Negeri 3 Rembang

a. Sejarah Berdiri

Penjaminan mutu pendidikan formal, nonformal, dan informal sebagaimana tersurat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, merupakan kegiatan yang sistemik dan terpadu pada penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa. Oleh karena itu penjaminan mutu pendidikan menjadi tanggung jawab bersama dari berbagai pihak (Mutu adalah Tanggung Jawab Bersama). Untuk mewujudkan tercapainya madrasah yang sistemik dan terpadu sesuai dengan SPMP, mengacu pada Permendiknas Nomor 63 tahun 2009 maka MTs Negeri 3 Rembang membentuk Tim Pengembang Madrasah (TPM).

¹⁵ Dokumentasi, Data Sarana Prasarana MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

Tim Pengembang Madrasah (TPM) dijabarkan dan dikembangkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai kebutuhan madrasah yang mencakup semua aspek Standar Nasional Pendidikan sesuai dengan BSNP Tim Pengembang Madrasah (TPM) MTs Negeri 3 Rembang dibentuk pertama kali sejak tahun 2015 tepatnya pada tanggal 10 Oktober 2015. Beberapa hal yang menjadi dasar terbentuknya Tim Pengembang Madrasah (TPM) di MTs Negeri 3 Rembang adalah :

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301)
- 2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496).
- 3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
- 5) Instruksi langsung dari H. Jasim, S.Ag., M.Pd. selaku Kasi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rembang.
- 6) Koordinasi pihak madrasah dengan pengurus yang kemudian dibentuknya Tim Pengembang Madrasah (TPM) yang terdiri dari unsur pengawas SMP/MTs (PPAI dan UPK), unsur kepala madrasah, unsur guru, dan unsur pengurus.¹⁶

Sejak tahun 2015 program pengembangan madrasah sudah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas madrasah dan kinerja guru. Madrasah telah

¹⁶ Dokumentasi, Data Tim Pengembang Profesionalisme Tenaga Pendidik MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

membentuk Tim Penjamin Mutu yang membawahi Tim Pengembang Madrasah (TPM) yang bertanggung jawab dalam kegiatan pengembangan profesionalisme guru. Tim Penjamin Mutu terdiri dari unsur, madrasah, PPAI dan pengawas UPK. Salah satu program rutin Tim Penjamin Mutu MTs Negeri 3 Rembang adalah mengadakan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk meningkatkan kemampuan guru yang dilaksanakan setiap hari Sabtu di madrasah.

Tim Penjamin Mutu bertanggung jawab penuh menyusun program kerja dan jadwal pelaksanaan kegiatan pengembangan guru melalui kegiatan KKG dan pelatihan yang secara teknis disusun pengembang. Setelah program disusun kemudian dievaluasi oleh kepala madrasah dan ketua tim penjamin mutu untuk selanjutnya dievaluasi oleh tim auditor dan disetujui. Setelah melalui dua tahap evaluasi barulah program yang disusun oleh tim pengembang dapat dilaksanakan melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) madrasah. Kegiatan ini merupakan acuan bagi madrasah untuk pengembangan karir dan promosi guru.¹⁷

Sejak program ini dilaksanakan, madrasah rutin mengadakan evaluasi terhadap program dan kinerja tim pengembang madrasah yang dilakukan oleh MTs Negeri 3 Rembang. Evaluasi terhadap program pengembangan guru dilaksanakan rutin setiap satu tahun sekali. Evaluasi dilakukan di akhir tahun pelajaran untuk mengukur efektivitas program dan dampaknya bagi guru serta menjadi tolok ukur keberhasilan program bagi pengembangan madrasah dan acuan untuk perbaikan program selanjutnya.

b. Visi, Misi, Dan Tujuan

Visi dan misi Tim Pengembang Madrasah (TPM) MTS Negeri 3 Rembang merupakan implementasi dari visi dan misi madrasah yang

¹⁷ Dokumentasi, Data Tim Pengembang Profesionalisme Tenaga Pendidik MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

mengacu pada Program Tahunan dan Renstra madrasah.¹⁸

1. Visi

Membentuk generasi yang muttaqin, unggul dalam bidang akademik, iptek, seni budaya dan olah raga.

2. Misi

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, maka Misi MTs Negeri 3 Rembang adalah:

- 1) Memiliki kelompok pegajian yang handal
- 2) Memiliki budaya keagamaan yang kuat
- 3) Memiliki keunggulan akademik dengan berbagai model pembelajaran
- 4) Memiliki kelompok seni budaya dan olah raga untuk mengembangkan minat dan bakat.

3. Tujuan

Tujuan dibentuknya Tim Pengembang Madrasah (TPM) adalah untuk pelaksanaan penjaminan mutu pendidikan dan mengimplementasikan madrasah yang mengacu pada SPM dan SNP mengacu pada program tahunan dan Renstra madrasah. Tujuan yang mengacu pada Renop dan Renstra madrasah tersebut adalah sebagai berikut.

- a) Untuk memudahkan pelaksanaan tugas Kepala Madrasah dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Madrasah yang telah ditetapkan.
- b) Dalam rangka mengembangkan kemampuan pengelolaan Pendidikan
- c) Sebagai pedoman pelaksanaan Program Pengembangan Madrasah dalam satu tahun.
- d) Agar Madrasah dapat membuat laporan yang efektif dan efisiensi tentang kegiatan Madrasah dalam kurun waktu tertentu.
- e) Agar perubahan/tujuan Madrasah yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tingkat kepastian yang tinggi dan resiko yang kecil.

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Andy Wibowo, 16 April 2019

- f) Untuk mendukung koordinasi antar pelaku Madrasah Untuk meningkatkan integritas, dan harmonisasi secara sinergi dalam pelaksanaan pendidikan baik antar pelaku Madrasah, antar Madrasah, Unit Pendidikan Kecamatan (UPK), maupun dengan Kementerian Agama.
- g) Memberikan arah kebijakan dalam perencanaan serta prioritas pengelolaan pendidikan.
- h) Sebagai acuan pihak terkait dalam menetapkan kebijakan pendidikan.
- i) Sebagai pedoman dalam pengendalian, pertanggungjawaban dan evaluasi kinerja MTs Negeri 3 Rembang.¹⁹
- c. Struktur Organisasi Tim Pengembang Madrasah
- 1) Penanggung Jawab : Kepala Madrasah
 - 2) Ketua : Musta'in, S. Ag. M. Pd.I
 - 3) Sekretaris : Endah Sulistyowati, S. Pd
 - 4) Anggota : 1. Nurul Bahiroh, S. Pd
2. H. Masrun, S. Pd
3. H. Sutejo, S. Pd. M.Si
4. Ni'mah Dwijayanti, S. Pd
5. Prihantono, S. Pd.
6. Achmad Sholihin, S. Ag.
- 5) Tim Auditor
- Ketua : Chairur Rohmad, S. Ag. M. Pd.I
- Sekretaris : Nurullaili Fitriyani, S. Pd.
- Anggota : 1. Drs. Nur Hasan
2. Asmu'i, S.Pd. M.Pd
3. Surawi S.Ag
- 6) Standar Yang Dikembangkan
1. Standar Isi
 2. Standar Proses
 3. Standar Penilaian
 4. Standar PTK
- 7) Tim Penilai

¹⁹ Dokumentasi, Data Tim Pengembang Profesionalisme Tenaga Pendidik MTs Negeri 3 Rembang, 2018, lampiran.

Tim penilai pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri 3 Rembang adalah tim yang beranggotakan pengawas pendidikan dari unsur ;

- a. Pengawas Pendidikan Agama Islam (PPAI).
- b. Pengawas dari UPK Kecamatan Sulang.

B. Hasil Penelitian

1. Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Negeri 3 Rembang

Perencanaan tenaga pendidik adalah suatu pengembangan strategi penyusunan tenaga pendidik (sumber daya manusia) yang berkomprensif guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan dan permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu di kelola secara tepat. Secara nyata adalah tenaga pendidik yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Di tingkat nasional, perencanaan tenaga pendidik merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Tenaga-tenaga hadal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan perencanaan.

Perencanaan tenaga pendidik merupakan suatu proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan bahwa penetapan jumlah dan kualitas tenaga pendidik dalam berbagai formasi dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dapat menentukan tugas-tugas organisasi pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang mengenai perencanaan Tenaga Pendidik yang dibuat Kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

Untuk merencanakan tenaga pendidik yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau

menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidik melalui penyeleksian. Langkah penting dalam proses perekrutan sebagai kelanjutan perencanaan tenaga pendidik:

- 1) Menyebarluaskan pengumuman tentang kebutuhan tenaga pendidik dalam berbagai jenis dan kualifikasi sebagaimana proses perencanaan yang telah ditetapkan.
- 2) Membuka pendaftaran bagi pelamar atau sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditetapkan baik persyaratan-persyaratan administratif maupun persyaratan akademis.
- 3) Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standar seleksi dan dengan menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan.

Selanjutnya dilakukan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka lalu melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga pendidik melalui tes tertulis, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.”²⁰

Penjelasan yang dipaparkan oleh responden di atas terkait dengan perencanaan tenaga pendidik yang

²⁰ Hasil wawancara dengan kepala madrasah (Drs. H. warsan)
Tanggal 10 Maret 2019 pukul 09.00 WIB.

dilakukan/dibuat Kepala Madrasah berhubungan dan sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh wakil kepala madrasah, responden menjelaskan bahwa perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan Kepala Madrasah, terlebih dahulu Kepala Madrasah harus mempersiapkan beberapa persiapan penting.

Adapun perencanaan yang dibuat Kepala Madrasah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Perencanaan yang Dibuat Kepala Madrasah

No	Program	Jenis Kegiatan
1.	Menganalisis	<ul style="list-style-type: none"> - Menganalisis Bentuk Pekerjaan. - Tugas dan Jabatannya agar tidak terjadi kesalahan.
2.	Rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat Brosur. - Membuka pendaftaran sesuai dengan persyaratan. - Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standart seleksi dan menggunakan teknik-teknik seleksi. - Mengumumkan di Media elektronik maupun media cetak. - Penyaringan. - Seleksi kembali melalui tes tertulis, lisan dan praktik.
3.	Orientasi	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan adaptasi. - Pengenalan peraturan.
4.	Penempatan	<ul style="list-style-type: none"> - Berdasarkan potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak kegiatan yang dilakukan di dalam perencanaan evaluasi tenaga pendidik yang dibuat Kepala Madrasah seperti menganalisis, rekrutmen, orientasi dan penempatan.

Sejalan dengan itu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Madrasah I (Bidang Kurikulum) mengenai perencanaan yang dilakukan Kepala Madrasah terhadap tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat Kepala Madrasah yaitu melakukan Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sering disebut sebagai proses *pool of talent*, yaitu proses ketika organisasi mencoba mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik yang kemudian akan dipilih yang paling baik untuk menduduki jabatan/posisi tertentu. Rekrutmen dilakukan dengan cermat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selanjutnya yaitu seleksi, seleksi merupakan proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan kandidat manakah yang akan dipekerjakan. Beberapa aktivitas yang umumnya digunakan untuk menyaring dan memilih kandidat adalah tes, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Aktivitas ini harus dilakukan seobyektif mungkin sesuai kebutuhan organisasi, sehingga akan tercapai sesuai tujuan organisasi. Calon pendidik yang dipilih melalui proses seleksi, secara resmi telah bergabung di dalam organisasi. Akan tetapi ia tidak serta merta bisa langsung bekerja. Dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pendidik baru tersebut membutuhkan proses penyesuaian. Proses ini sering disebut dengan istilah orientasi (*orientation*). Orientasi bertujuan untuk memperkenalkan nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan organisasi, sehingga ia mampu beradaptasi dan memiliki kinerja yang baik. Proses pengenalan ini dilakukan melalui sosialisasi. Penempatan (*placement*) merupakan proses penentuan posisi seseorang di dalam organisasi. Jabatan apa yang akan dipegangnya,

tanggung jawab apa yang diembannya, dan tugas-tugas apa yang harus dilakukannya.²¹

Hasil wawancara peneliti dengan Staf Tata Usaha mengenai perencanaan yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidik melalui penyeleksian.²²

Hasil wawancara peneliti dengan Tenaga Pendidik mengenai perencanaan evaluasi yang dilakukan Kepala Sekolah terhadap tenaga pendidik sebagaimana yang dinyatakan oleh Kepala Madrasah pada wawancara sebagai berikut:

Kepala Sekolah melakukan rekrutmen, rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu di dalam suatu organisasi.” Selanjutnya yaitu seleksi, seleksi merupakan proses pemilihan kandidat terbaik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen. Proses seleksi melibatkan beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring dan menentukan tenaga pendidik manakah yang akan dipekerjakan. Beberapa aktivitas yang umumnya digunakan untuk menyaring dan memilih tenaga pendidik adalah tes, lisan, dan praktik

²¹ Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah I (Bidang Kurikulum) (Mustain, S. Ag., M. Pd. I). Tanggal 13 Maret 2019 pukul 09.00 WB.

²² Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha (Arief Setyabudi, S.H). Tanggal 15 Maret 2019 pukul 10.00 WIB.

agar mendapatkan tenaga pendidik yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.²³

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perencanaan evaluasi tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat Kepala Madrasah yaitu Untuk merencanakan evaluasi tenaga pendidik yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Perekrutan atau penarikan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidik melalui penyeleksian.

Selanjutnya dilakukan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka lalu melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga pendidik melalui tes tertulis, lisan, dan praktik agar mendapatkan tenaga pendidik yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Calon pendidik yang dipilih melalui proses seleksi, secara resmi telah bergabung di dalam organisasi. Akan tetapi ia tidak serta merta bisa langsung bekerja. Dalam menghadapi tempat dan situasi yang baru tentunya pendidik baru tersebut membutuhkan proses penyesuaian. Proses ini sering disebut dengan istilah orientasi (*orientation*). Orientasi bertujuan untuk memperkenalkan nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan organisasi, sehingga ia mampu beradaptasi dan memilikikinerjanya yang baik. Proses pengenalan ini dilakukan

²³ Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Masrun, S.Pd). Tanggal 17 Maret dan 18 Maret 2019 pukul 09.00 WIB.

melalui sosialisasi. Penempatan (*placement*) merupakan proses penentuan posisi seseorang di dalam organisasi. Jabatan apa yang akan dipegangnya, tanggung jawab apa yang diembannya, dan tugas-tugas apa yang harus dilakukannya.

2. Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di MTs Negeri 3 Rembang

Pengorganisasian adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas, mengelompokkan orang-orang, kegiatan kegiatan, alat-alat, dalam satu bentuk kesatuan organisasi sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara pengorganisasian adalah fungsi kedua dalam Manajemen. pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama. Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Pengorganisasian sebagai pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang mengenai Pengorganisasian evaluasi profesionalisme tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Di dalam tahap pengorganisasian terjadi penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam

rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, Madrasah ini juga telah menyusun struktur pekerjaan sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi.²⁴

Pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang berjalan dengan cukup baik karena sesuai dari hasil dokumen penelitian menunjukkan bahwa struktur pekerjaan yang ada di masing-masing unit sekolah pada dasarnya sama, misalnya jika berkaitan dengan kegiatan penyelenggaraan administrasi sekolah maka jalurnya sebagaimana struktur organisasi di masing-masing unit. Namun jika ia berkaitan dengan tugas pendidik (guru) maupun terkait dengan tugas tenaga kependidikan (staf TU, labor, dll) maka harus menyesuaikan tugas pokok yang telah diberikan oleh pimpinan MTs Negeri 3 Rembang.

Hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala madrasah I (Bidang Kurikulum) Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang mengenai pengorganisasian evaluasi profesional tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Mempunyai struktur organisasi lini dan staf dalam arti bahwa pengasuh sebagai pemimpin tertinggi melimpahkan wewenang kepada satuan organisasi yang berada di bawahnya dalam suatu bidang pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengorganisasian sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen telah dilaksanakan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung-jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Terjadi penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur

²⁴ Hasil wawancara dengan kepala madrasah (Drs. H Warsan) Tanggal 10 Maret 2019 pukul 09.00 WIB.

organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁵

Pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang berjalan cukup baik, dan penjelasan tersebut diperjelas kembali oleh selaku Staff tata usaha di dalam madrasah tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan Staff tata usaha Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang mengenai Pengorganisasian evaluasi profesional tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pengorganisasian tenaga pendidik di MTs Negeri 3 Rembang ini menentukan posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok itu terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja. Hubungan kerja yang didasari wewenang dan tanggung jawab itu akan menunjukkan pola tertentu sebagai mekanisme kerja. Pengorganisasian tenaga pendidik sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen telah dilaksanakan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung-jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.²⁶

Penjelasan yang di uraikan oleh Staff tata usaha memiliki keterkaitan dengan apa yang disampaikan tenaga pendidik dalam Pengorganisasian tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang agar berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil wawancara peneliti dengan Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang mengenai

²⁵ Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah I (Mustain, S. Ag., M. Pd. I). Tanggal 13 Maret 2019 pukul 09.00 WB.

²⁶ Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha (Arief Setyabudi, SH). Tanggal 15 Maret 2019 pukul 10.00 WIB.

Pengorganisasian tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pengorganisasian evaluasi profesional tenaga pendidik yang dibuat di Madrasah ini yaitu tugas-tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan sekolah untuk mencapai tujuannya dibagi secara merata dengan baik sesuai dengan kemampuan, fungsi, dan wewenang yang telah ditentukan. Melalui struktur organisasi yang ada tersebut akan mengetahui apa tugas dan wewenang kepala madrasah, tugas guru, tugas karyawan sekolah (pegawai tata usaha). Dengan dilakukannya pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas sehingga berjalan secara efektif dan efisien pengorganisasian tersebut.²⁷

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Pengorganisasian Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang yaitu terjadi penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Madrasah ini juga telah menyusun struktur pekerjaan sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi. posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok itu terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja. Hubungan kerja yang didasari wewenang dan tanggung jawab itu akan menunjukkan pola tertentu sebagai

²⁷ Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Masrun, S. Pd). Tanggal 17 Maret dan 18 Maret 2019 pukul 09.00 WIB.

mekanisme kerja. Dengan dilakukannya pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring (mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas) sehingga berjalan secara efektif dan efisien pengorganisasian tersebut.

3. Manajemen Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di MTs Negeri 3 Rembang

Actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen. Dalam fungsi dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang mengenai Pelaksanaan evaluasi profesional rencana tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana evaluasi profesional tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.²⁸

²⁸ Hasil wawancara dengan kepala madrasah (Drs. H. Warsan.)
Tanggal 10 Maret 2019 pukul 09.00 WIB.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara di atas bahwa fungsi dan peranan pelaksanaan rencana yakni , melakukan pengarahan (*commanding*), bimbingan (*directing*) dan komunikasi (*communication*). Kedua, upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian. Pengaplikasian *actuating* (pelaksanaan) dalam madrasah ini adalah pengarahan dan pemotivasian seluruh personil pada setiap kegiatan perusahaan untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Madrasah I (Bidang Kurikulum) mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi tenaga pendidik ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa. Delegasi wewenang, dalam pendelegasian wewenang ini, kepala madrasah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Komunikasi membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, pergerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala sekolah melaksanakan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.²⁹

²⁹ Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah I (Bidang Kurikulum) (Mustain, S. Ag., M. Pd. I). Tanggal 13 Maret 2019 pukul 09.00 WB.

Jawaban yang diuraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang yaitu Pelaksanaan rencana evaluasi profesional tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi tenaga pendidik ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa.

Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha mengenai Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang beliau memberi jawaban sebagai berikut:

Kepala madrasah dalam melakukan pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini berdasarkan program kerja yang telah direncanakan pada awal tahun ajaran. Program pembinaan menjadi program rutin, tujuannya supaya kepala madrasah bisa mengontrol kondisi tenaga pendidik setiap waktu, baik itu mengenai kemundurannya ataupun tentang kemajuannya dan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja.³⁰

Dari penjelasan responden di atas di jelaskan bahwa Kepala madrasah dalam melakukan pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja/awal tahun ajaran. Program pembinaan menjadi program rutin yang dilaksanakan.

Hasil wawancara peneliti dengan Tenaga pendidik mengenai Pelaksanaan rencana evaluasi profesional tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. kepala madrasah melimpahkan sebagian

³⁰ Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha (Arief Setyabudi, SH). Tanggal 15 Maret 2019 pukul 10.00 WIB.

dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Kepala sekolah melaksanakan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.³¹

Dalam pelaksanaan rencana tenaga pendidik kepala madrasah melaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya.

Adanya pendelegasian wewenang, kepala madrasah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Komunikasi membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala sekolah melaksanakan rencana tenaga pendidik di Madrasah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.

Pengawas pendidikan merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Supervisor must have ability to analize teaching situations and to locate the probable causes for poor work with a certain degree of expertness; they must have the ability to use an array of data-gathering devices peculiar to the field of supervision itself; they must process certain constructive skills for the development of new means, methods, and materials of instruction; they must know how teachers learn to

³¹ Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Warsan, S.Pd). Tanggal 17 Maret dan 18 Maret 2019 pukul 09.00 WIB.

teach; they must have the ability to teach teachers how to teach; and they must be able to evaluate. In short, they must process training in both the science of instructing pupils and the science of instructing teachers. Both are included in the science of supervision.³²

Pengawas harus memiliki kemampuan untuk menganalisa situasi pengajaran dan untuk menemukan penyebab kemungkinan pekerjaan yang buruk dengan tingkat keahlian tertentu, mereka harus memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai perangkat pengumpulan data khas pada bidang pengawasan itu sendiri, mereka harus memproses keterampilan konstruktif tertentu untuk pengembangan sarana baru, metode, dan bahan-bahan pengajaran; mereka harus tahu bagaimana guru belajar untuk mengajar, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengajar guru bagaimana cara mengajar, dan mereka harus mampu mengevaluasi. Singkatnya, mereka harus memiliki keahlian baik dalam ilmu mengajar murid dan ilmu mengajar tenaga pendidik, yang mana keduanya tersebut termasuk dalam ilmu kepengawasan.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang mengenai pengawasan tenaga pendidik beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Agar pelaksanaan kinerja tenaga pendidik berjalan secara efektif dan efisien, maka pihak madrasah dalam hal ini kepala madrasah dan staf madrasah melakukan upaya berupa: (a) petugas keamanan selalu mengantisifasi berkeliling di lingkungan madrasah untuk mengontrol tempat-tempat yang rawan, (b) wakil kepala madrasah pada bidang kesiswaan mengadakan razia di dalam kelas dengan di bantu petugas keamanan dan guru pembimbing.”

³² Dedi Iskandar, Udik Budi Wibowo, *Peran Pengawas Pendidikan Dalam Peningkatan mutu Pendidikan Smp Di Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat* (Journal Pendidikan, Nusa Tenggara Barat , 2016)., 4.

Pengawasan yang dilakukan atas kinerja tenaga pendidik ialah tanggung jawab bersama dari perangkat pengelola lembaga pendidikan. Kepala madrasah adalah pengawas yang tidak ada henti-hentinya mengawasi kinerja tenaga pendidik agar tercapainya visi dan misi madrasah. Selain dari tugas dan tanggung jawab kepala madrasah dalam pengawasan tenaga pendidik di madrasah ini, wakil kepala madrasah juga berperan aktif dalam mengelola sumber daya manusia atau tenaga di dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai tenaga pendidik didalam madrasah tersebut. Pengawasan dilakukan guna memberikan bimbingan terhadap tenaga pendidik didalam menjalankan program. Kinerja tenaga pendidik dapat dikatakan meningkat atau menurun dapat di ketahui dari pengawasan yang diberikan. Akan tetapi, untuk pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik banyak lembaga yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Yang paling berperan aktif dalam pengawasan tersebut ialah; Departemen Agama pada tingkat Provinsi dan Pusat, Dinas Pendidikan, serta Dirjen pendidikan yang paling berperan dalam pengawasan kinerja tenaga pendidik. Adapun pengawasan yang dilakukan dari lembaga yang berbeda ialah pengawasan terhadap persiapan yang dilakukan oleh tenaga pendidik.³³

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus serta berkesinambungan. Tenaga pendidik di dalam Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat banyak terlibat dalam pengawasan yang di lakukan terhadap lingkungan madrasah tanpa terkecuali terhadap tenaga pendidik yang ada di dalam lembaga madrasah tersebut. Namun selain dari pihak madrasah, pengawasan yang paling bertanggung atas hal ini ialah tim pengawas dari dinas pendidikan dan departemen agama yang akan diuraikan pada hasil wawancara di bawah ini.

³³ Hasil wawancara dengan kepala madrasah (Drs. H. Warsan) Tanggal 10 Maret 2019 pukul 09.00 WIB.

Hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Madrasah I (Bidang Kurikulum) mengenai pengawasan tenaga pendidik beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Tugas dan tanggung jawab pengawas ialah bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, maka pengawas satuan pendidikan banyak berperan sebagai: penilai, peneliti, pengembang, pelopor/inovator, motivator, konsultan, dan kolaborator dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah atau di madrasah binaannya. Dikaitkan dengan tugas pokok pengawas sebagai pengawas atau supervisor akademik yaitu tugas pokok supervisor yang lebih menekankan pada aspek teknis pendidikan dan pembelajaran, dan supervisor manajerial yaitu tugas pokok supervisor yang lebih menekankan pada aspek manajemen sekolah.” Tim pengawas dari Dinas Pendidikan serta dari Departemen Agama secara rutin melakukan supervisi untuk menilai kinerja guru di Madrasah ini. Kepala sekolah bekerja sama dengan pengawas, serta wakil kepala sekolah secara bersama-sama terus memantau tingkat keberhasilan mutu tenaga pendidik maupun pembelajaran. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja tenaga pendidik adalah hasil dari belajar anak. Hasil evaluasi terhadap anak melalui nilai bulanan bahkan raport semester dapat digunakan apakah kinerja guru tersebut tercapai atau tidak.³⁴

Jawaban yang di uraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab pengawas terhadap kinerja tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang, dalam uraiannya yang menjadi tanggung jawab atas pengawasan tersebut ada dua yakni pengawas internal yaitu tenaga pendidikan di Madrasah yang di

³⁴ Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah I (Bidang Kurikulum) (Mustain, S. Ag., M. Pd. I Tanggal 13 Maret 2019 pukul 09.00 WB.

libatkan serta dari pengawas eksternal yakni Dinas Pendidikan dan Departemen Agama.

Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha mengenai pengawasan atas kinerja tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

Sejauh pengetahuan saya terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik secara rutin di lakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rapat tenaga pendidik yang diadakan oleh kepala madrasah sekurang-kurangnya pada pertemuan sekali dalam tiga bulan. Rapat itu difokuskan kepada tenaga pendidik sebagai indikator utama baik atau tidaknya madrasah tersebut. Selain dari tanggung jawab mutlak kepala madrasah didalam mengawasi kinerja guru, wakil kepala madrasah serta pengawas sekolah baik dari departemen agama serta dinas pendidikan juga berperan aktif dalam pengawasan terhadap kinerja guru. Yang menjadi fokus utama didalam pengawasan dari dinas pendidikan maupun departemen agama ialah tentang persiapan atau kelayakan Rencana Program Pembelajaran (RPP), serta kesesuaian silabus yang dijabarkan dengan RPP yang ada. Namun, adapun hal-hal yang mengenai pengawasan tentang administrasi madrasah diluar dari pemahaman saya terhadap itu.³⁵

Uraian tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan pihak madrasah rutin dilakukan oleh pengawas yang terbentuk dari tenaga pendidik yang terlibat serta pengawas yang terlibat dalam pengawasan terhadap tenaga pendidik telah di uraikan pada hasil wawancara responden di bawah ini.

Hasil wawancara peneliti dengan Tenaga pendidik mengenai pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

³⁵ Hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha (Arief Setyobudi, S.Pd). Tanggal 15 Maret 2019 pukul 10.00 WIB.

Pengawasan yang dilakukan oleh pihak madrasah terhadap tenaga pendidik di Madrasah ini cukup berjalan dengan baik. Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah secara rutin melakukan pemantauan baik kegiatan tenaga pendidik didalam kelas maupun didalam kantor dewan guru pada saat tenaga pendidik mempersiapkan sarana yang akan digunakan untuk alat peraga pada bidang studi tertentu. Selain itu, Departemen Agama serta Dinas Pendidikan memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Banyak sekali program yang dilakukan oleh kepala madrasah serta wakil kepala madrasah untuk meng up-grade kembali kemampuan kinerja tenaga pendidik yang mulai menurun. Tenaga pendidik sering sekali mengikuti pelatihan-pelatihan yang berbentuk seminar, workshop dan pelatihan yang lainnya. Pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik semata-mata untuk mengetahui kelemahan dan kesulitan yang dihadapi seorang tenaga pendidik dalam menghadapi program yang sedang di laksanakan. Ketika kelemahan tenaga pendidik telah diketahui, kepala madrasah akan mengirim tenaga pendidik tersebut untuk dibina dan dilatih terhadap lembaga “USAID” yang dikelola oleh sebuah lembaga dari USA Amerika Serikat. Program tersebut memiliki dampak yang sangat luar biasa terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Sehingga kelemahan-kelemahan tenaga pendidik di bidang studi dapat diatasi dan diketahui dikarenakan adanya pengawasan terus menerus dilakukan oleh kepala madrasah dan perangkat sekolah yang lainnya.³⁶

Dari hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa pengawasan yang di lakukan terhadap tenaga pendidik sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap lembaga atau perorangan yang terkait membawa perubahan

³⁶ Hasil wawancara dengan Tenaga Pendidik (Warsan, S.Pd). Tanggal 17 Maret dan 18 Maret 2019 pukul 09.00 WIB.

besar terhadap tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru semata-mata bukan mencari kesalahan atau kelemahan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerja yang mulai menurun. Ketika diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik, pihak madrasah atau lembaga yang terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahannya terhadap kelemahan di bidang tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, kepala madrasah memiliki banyak kontribusi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Adapun yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik ialah seperti mengadakan seminar kependidikan, workshop, serta merekomendasikan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi rendah bahkan guru yang terhitung baik pada program pelatihan yang diadakan Manajemen Tenaga Pendidik oleh USAID priority yang dikelola oleh sebuah lembaga pendidikan yang ada di USA Amerika Serikat. Para tenaga pendidik mengakui bahwa pelatihan tersebut sangat membantu didalam peningkatan kinerja yang mulai menurun.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dan lembaga pendidikan lainnya telah berjalan dengan baik, adanya kerja sama dengan lembaga lain dalam memprioritaskan kinerja tenaga pendidik adalah sebuah kebijakan yang baik yang di terapkan oleh kepala madrasah.

Berdasarkan analisis bahwa perencanaan yang dilakukan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang dilakukan melalui menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan kemudian melakukan rekrutmen terhadap calon-calon tenaga pendidik, selanjutnya diadakannya seleksi untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik sesuai yang diharapkan, lalu melakukan orientasi setelah diterimanya calon-calon tenaga pendidik. Mengenai pengorganisasiannya dilakukan sesuai pemerincian pekerjaan lalu pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring agar kinerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Mengenai pelaksanaan rencana dilaksanakan sesuai

perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, lalu dilakukannya orientasi atau penempatan selanjutnya dilakukannya pemotivasian dan pembinaan dan pelatihan. Selanjutnya mengenai perngawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik yaitu melibatkan beberapa pihak baik itu pengawas dari internal tenaga pendidikan di Madrasah yang di libatkan serta dari pengawas eksternal yakni Dinas Pendidikan dan Departemen Agama.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Rembang sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari kerja sama tim yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh kepala madrasah, staf, guru, siswa dan orang-orang yang terlibat didalam meningkatkan kualitas pendidikan telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang:

1. Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Negeri 3 Rembang

Dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa salah satu fungsi pokok manajemen adalah perencanaan, dimana dalam ilmu manajemen menjelaskan bahwa fungsi pokok manajemen terdiri dari perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Perencanaan merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang pertama yang harus dijalankan. Sebab tahap awal dalam melakukan aktivitas perencanaan tenaga pendidik sehubungan dengan pencapaian tujuan madrasah adalah dengan membuat perencanaan.

Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pada pasal 39 ayat 2 yang berbunyi “ Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi ”

Secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan tenaga pendidik dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara melaksanakan program tenaga

pendidik), serta tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Sejalan dengan ini, dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai tentang perencanaan yaitu terdapat dalam Al-Hasyr:18, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَسَنَنْظُرُ نَفْسًا مِمَّا قَدَّمَتْ
لِعَدِّهِ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap dari memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*³⁷

Penjelasan ayat di atas yakni Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah yakni takutlah kalian kepada Allah akan siksaan-Nya dengan menunaikan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya buntut hari esok (akhirat) istilah, hendaknya setiap orang memikirkan apa amal salah yang ia lakukan untuk hari kiamat. Dan bertakwalah kepada Allah, yakni untuk menguatkan dan menjelaskan kedudukan takwa yang merupakan perintah Allah, kemudian sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan yakni Allah mengetahui apa yang kamu lakukan sampai sekecil apapun.³⁸

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa apabila kita ingin melakukan suatu pekerjaan hendaknya kita dituntut untuk memperhatikan lagi apa yang akan kita perbuat atau kita dituntut untuk membuat perencanaan terlebih dahulu agar tujuan yang kita inginkan berjalan secara efektif dan efisien.

³⁷ Kementerian Agama, *Terjemahan Al-Qur'an*, (Jakarta : Departemen RI, 2001), 59

³⁸ M. Quraish Syihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, kesan dan keserasian AlQur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 129-130

2. Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di MTs Negeri 3 Rembang

Pengorganisasian adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas, mengelompokkan orang-orang, kegiatan-kegiatan, alat-alat, dalam satu bentuk kesatuan organisasi sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara pengorganisasian adalah fungsi kedua dalam Manajemen. pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama. Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Pengorganisasian sebagai pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Sejalan dengan ini, dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai tentang pengorganisasian yaitu terdapat dalam Q.S. Ash Shaff 1-5 sebagai berikut:

سَبَّحَ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (١) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (٢) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ (٣) إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرْصُوصًا (٤) وَإِذْ قَالَ مُوسَى لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ يَا قَوْمِ لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (٥)

Artinya: Demi (rombongan) yang bershaf-shaf dengan sebenar-benarnya, dan demi (rombongan) yang melarang dengan sebenar-benarnya (dari perbuatan-perbuatan maksiat), dan demi (rombongan) yang membacakan pelajaran, Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur,

*mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh, Tuhan langit dan bumi dan apa yang berada di antara keduanya dan Tuhan tempat-tempat terbit matahari.*³⁹

Penjelasan ayat di atas yakni kita harus mengetahui penempatan fungsi pengorganisasian setelah fungsi perencanaan merupakan hal yang logis karena tindakan pengorganisasian menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaannya. Dengan kata lain, tanpa pengorganisasian mustahil suatu rencana dapat mencapai tujuan, tanpa pengorganisasian para pelaksana tidak mempunyai pedoman kerja yang jelas dan tegas, yang mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan. Pengorganisasian terjadi karena pekerjaan yang perlu dilaksanakan itu terlalu berat untuk ditangani oleh satu orang saja. Dengan demikian diperlukan tenaga-tenaga bantuan dan terbentuklah suatu kelompok kerja yang efektif.⁴⁰

3. Manajemen Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik di MTs Negeri 3 Rembang

Dari seluruh rangkaian proses manajemen kinerja tenaga pendidik, pelaksanaan rencana (actuating) merupakan fungsi manajemen yang paling utama didalam suatu lembaga pendidikan. Fungsi pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau peserta didik didalam kelas maupun di lingkungan madrasah.

Dengan kata lain pelaksanaan merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan serta pemotivasian agar setiap guru dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya menjadi tenaga pendidik secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan yang dilakukan tenaga pendidik dan kepala madrasah dalam mengembangkan

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Dan Terjemah*, (Jakarta: Menteri Agama Republik Indonesia, 2006), 23.

⁴⁰ Syekh Muhammad Mutawali Sya'rawi, *Tafsir Al-Azhar*, (Jakarta: PT Pustaka Panjimas, 2008), 158-159.

program pembelajaran lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau siswa didalam kelas.

Sejalan dengan ini, dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai pelaksanaan yatu terdapat dalam surah Al-Kahfi:2, sebagai berikut:

فَيَمَّا لِيُؤْتِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ
الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya: *Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.*⁴¹

Penjelasan ayat di atas yakni bimbingan yang lurus adalah Al-Qur'an. Untuk memperingatkan akan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah. Sebab diturunkan ayat ini adalah memperingatkan menakut-nakuti dengan keburukan yang akan datang. Adapun sifat syadid yang pedih, dan bukan dengan kata azab saja, dan tidak hanya itu akan tetapi dari sisi Allah, azab yang diberikan disesuaikan dengan pelaku dan objek. Kalau datangnya azab dari Allah, maka tidak ada kekuatan yang dapat mengalahkannya dan tidak ada seorangpun yang dapat menghindarinya dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman. Adapun kabar gembira disini adalah memberikan balasan yang baik, karena balasan yang baik itu adalah dari yang maha mulia dan maha Agung (Allah).⁴²

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila kita melakukan suatu kegiatan dengan benar-benar berdasarkan ketentuan yang ada maka kita juga akan mendapatkan keberhasilan yang baik.

⁴¹ Departemen Agama RI, (2011), Al-qur'an Dan Terjemahannya, Jakarta: Bintang Indonesia Jakarta, hal. 87

⁴² Abdul Malik, *Tafsir Al-Azhar*, (Yogyakarta: PT Pustaka, 2001), 159

Pengawasan yaitu usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang dibuat, mengukur dan menentukan deviasi-deviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua guru yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

Permendiknas Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan serta Permendiknas Nomor 30 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan.

Pasal 4

- (1) Beban kerja guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan, adalah melakukan tugas pembimbingan dan pelatihan profesional guru dan pengawasan.
- (2) Pembimbingan dan pelatihan profesional guru sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi : a. membimbing dan melatih profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas pokok untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran/pembimbingan, dan membina tenaga kependidikan lainnya, yaitu tenaga administrasi sekolah/madrasah, tenaga laboratorium, tenaga perpustakaan, baik pada satuan pendidikan maupun melalui KKG/MGMP/MKKS atau bentuk lain yang dapat meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan lainnya; b. menilai kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok untuk merencanakan, melaksanakan, menilai proses pembelajaran/ pembimbingan, dan membina tenaga kependidikan lainnya yaitu tenaga administrasi sekolah/madrasah, tenaga laboratorium, dan tenaga perpustakaan pada satuan pendidikan.
- (3) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi : a. Mengawasi, memantau, mengolah,

dan melaporkan hasil pelaksanaan 8 (delapan) standar nasional pendidikan pada satuan pendidikan; b. membimbing satuan pendidikan untuk meningkatkan atau mempertahankan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan.

- (4) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 paling sedikit 5 (lima) sekolah/madrasah binaan untuk daerah khusus atau paling sedikit 10 (sepuluh) sekolah/madrasah binaan untuk daerah yang bukan daerah khusus.

Sejalan dengan ini, dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai tentang pengawasan yaitu terdapat dalam Surah Al Mujadilah:7 sebagai berikut:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ مَا
يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ
سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ
مَا كَانُوا ۗ ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ
بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: *Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di mana pun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.*⁴³

⁴³ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: Bintang Indonesia Jakarta, 2011), 87