

SKRIPSI

**PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK MELALUI
PENERAPAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH
DI SMAN 3 PAREPARE**



OLEH

**ASTRIYANI
NIM : 18.1900.057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2023

**PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK MELALUI
PENERAPAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH
DI SMAN 3 PAREPARE**



OLEH :

**ASTRIYANI
NIM : 18.1900.057**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SMAN 3 Parepare

Nama Mahasiswa : Astriyani

NIM : 18.1900.057

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing: Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Tarbiyah
Nomor 3243 Tahun 2021

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama : Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. (.....)

NIP : 19791005 200604 1 003

Pembimbing Pendamping : Dr. Buhaerah, M.Pd. (.....)

NIP : 19801105 200501 1 004

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfan, M.Pd.

NIP. 19830420 200801 2 010

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SMAN 3 Parepare

Nama Mahasiswa : Astriyani

Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.057

Fakultas : Tarbiyah

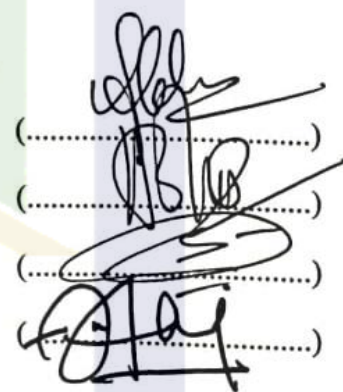
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah Nomor 3243 Tahun 2021

Tanggal Kelulusan : 23 Februari 2023

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Abd. Halik, M.Pd.I.	(Ketua)	(.....)
Dr. Buhaerah, M.Pd.	(Sekretaris)	(.....)
Drs. Anwar, M.Pd.	(Anggota)	(.....)
Muhammad Alwi, M.Pd.	(Anggota)	(.....)



Mengetahui:

✓ Dekan,
Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.
NIP. 19830420 200801 2 010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. berkat hidayah, taufik dan maunag-Nya, penulis dapat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda Andi Hamsiah dan Ayahanda Nasrun tercinta di mana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. dan bapak Dr. Buhaerah, M.Pd. selaku Pembimbing I dan pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terima kasih.

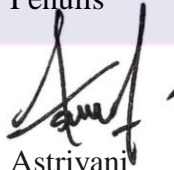
Selanjutnya, penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M. Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa
3. Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.

4. Bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang senantiasa mengembangkan jurusan.
5. Bapak Drs. Anwar, M.Pd. dan Muhammad Alwi, M.Pd. sebagai Dewan Penguji.
6. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare hingga penulisan skripsi ini.
7. Bapak Hamzah Wakkang, S.Pd, M.Pd, Bapak Dr. Mahyuddin, Bapak Robertus Lakka, S.Pd, M.Pd, dan Ibu Haslinda yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan, Mutmainnah, Muzakkir, Arlinda, Tenri, Aswan, yang telah membantu dan memotivasi.
Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai sebagai kebijakan amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.
Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 02 Desember 2022
08 Jumadil Awal 1444 H

Penulis



Astriyani
NIM. 18.1900.0357

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Astriyani
NIM : 18.1900.057
Tempat/Tgl Lahir : Parepare, 02 februari 1999
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Di SMAN 3 Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 02 Desember 2022

Penulis



Astriyani

NIM. 18.1900.057

ABSTRAK

Astriyani, Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Di SMAN 3 Parepare (dibimbing oleh Bapak Abd. Halik dan Bapak Buhaerah)

Mutu tenaga pendidik merupakan salah satu hal yang penting dalam pengelolaan pendidikan, Mutu tenaga pendidik tidak terlepas dari manajemen berbasis sekolah, penerapan manajemen berbasis sekolah yang baik tentu akan mempengaruhi mutu tenaga pendidiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) yang ada di SMAN 3 Parepare. Selain itu untuk mengungkap bagaimana standar mutu, penerapan dan pengefektipan dalam penerapan MBS untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik yang ada di SMAN 3 Parepare.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan Penelitian kualitatif dilakukan dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian fenomenologi yaitu jenis penelitian kualitatif yang melihat dan mendengar lebih dekat dan terperinci penjelasan dan pemahaman individual tentang pengalaman-pengalamannya. Adapun subjek dan informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan komite sekolah.

SMAN 3 Parepare sudah bermutu melalau adanya Penerapan MBS, hal ini dapat dilihat dari berbagai pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan bagaimana cara pengaplikasikannya, kemudian terjadi peningkatan mutu tenaga pendidik yang di dukung oleh penerapan atau berbasis MBS hal ini dibuktikan karena tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare senantiasa selalu mengadakan atau ikut serta dalam pelatihan baik didalam sekolah maupun di luar sekolah, walaupun terkadang terdapat hambatan dalam proses pembiayaan dalam melakukan pelatihan karena sumber pembiayaan yang ada di SMAN 3 Parepare hanya 1 yakni bersumber dari dana BOS untuk melakukan pelatihan dan sejenisnya.

Kata Kunci : Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik, Manajemen Berbasis Sekolah

DAFTAR ISI

SAMPUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN SAMPUL	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
1. Manfaat teoris.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Penelitian Relavan.....	9
B. Tinjauan Teoristik	11
1. Mutu Tenaga Pendidik	11
2. Manajemen Berbasis Sekolah.....	15

3. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah	19
C. Karangka Konseptual	20
1. Peningkatan Mutu Pendidikan	21
2. Standar Mutu Pendidik	22
D. Karangka Pikir.....	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN.....	30
A. Pedekatan dan Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Fokus Penelitian	32
D. Jenis dan Sumber Data	32
1. Data Primer.....	33
2. Data Sekunder	33
E. Teknik dan pengelolaan Data	33
1. Observasi	33
2. Wawancara	34
3. Dokumentasi.....	34
F. Uji Keabsahan Data	35
G. Teknik Analisis Data.....	38
BAB VI	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
1. Profil Sekolah.....	41
Visi dan Misi.....	41
B. Hasil Penelitian.....	43
C. Pembahasan	54
BAB V.....	60
PENUTUP.....	60

A. Kesimpulan	60
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	IV
BIODATA PENULIS	XVII



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Peserta Didik	43
Tabel 4.2 Penelitian yang relevan dan perbedaannya	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1 Kerangka berfikir	31
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat rekomendasi izin penelitian dari IAIN Parepare	Terlampir
Lampiran 2 Surat izin melaksanakan penelitian dari pemerintah Sulawesi Selatan Penanaman Modal dan Pelaksanaan Terpadu Satu Pintu Makassar	Terlampir
Lampiran 3 SK selesai meneliti dari Sekolah SMAN 3 Parepare.....	Terlampir
Lampiran 4 Surat pernyataan wawancara	Terlampir
Lampiran 5 Pedoman wawancara	Terlampir
Lampiran 6 Dokumentasi.....	Terlampir



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proses belajar mengajar adalah suatu aspek dari lingkungan sekolah yang terorganisir. Sesuai dengan tujuan pendidikan. Lingkungan pembelajaran yang baik adalah lingkungan yang menantang dan merangsang para peserta didik untuk belajar memberikan rasa kepuasan serta mencapai tujuan yang diharapkan.

Sesuai dengan firman Allah SWT dslsm Q.S.Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

وَأَقِيلَ وَإِذَا لَكُمْ اللَّهُ يَفْسَحُ فَافْسَحُوا الْمَجْلِسَ فِي تَفْسَحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَاءِ آمَنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
 خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتِ الْعِلْمِ أَوْ تَوَأ الَّذِينَ مِنْكُمْ ءِ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرَفَعِ فَأَنْشُرُوا وَأَنْشُرُ



Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan. (QS. 58:11)¹

Strategi pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah sangatlah penting, karena pada dasarnya pendidik merupakan pembimbing pembelajaran seperti yang tertuang dalam undang- undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Bab I Pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa:

¹. Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan terjemahan, The Holy Quran Al Fatih, Jakarta Timur, 2014, h. 543.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang dipandang perlu secara strategi pembelajaran yang efektif.²

Regulasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan bahwa:

Pasal 20

- (1) Standar pendidikan merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator Peserta Didik.
- (2) Kriteria minimal kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesiaonal.
- (3) Kreteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kualifikasi akademik minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik yang dibuktikan dengan:
 - a. ijazah; atau
 - b. ijazah dan sertifikat keahlian.
- (4) Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Sarjana untuk pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, dan pendidik pada jenjang Pendidikan dasar dan menengah jalur formal;
 - b. Magister atau magister terapan untuk pendidik pada jenjang Pendidikan tinggi program diploma dan sarjana;
 - c. Doktor atau doktor terapan untuk pendidik pada Jenjang Pendidikan tinggi program magister dan doktor; dan
 - d. Magister atau magister terapan berpengalaman kerja minimal 2 (dua) tahun yang relevan dengan program studi untuk pendidik pada pendidikan profesi.
 - e. Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada pendidikan nonformal diatur oleh menteri.
 - f. Dalam hal Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah belum dapat memenuhi kebutuhan pendidik, maka kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada (4) dapat dipenuhi melalui ujian kelayakan dan uji kesetaraan

Pasal 21

Ketentuan lebih lanjut mengenai standar pendidik bagi pendidik selain yang mengajar muatan agama diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 22

Ketentuan lebih lanjut mengenai standar pendidik bagi pendidik yang mengajar muatan agama diatur dengan Peraturan Menteri setelah berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang agama.

²Martinis Yamin, *Professional Guru dan Implementasi KTSP* (Cet.II. Jakarta Garafika, 2005) h. 194.

Pendidikan merupakan suatu bagian integral dari kehidupan bangsa dan Negara. Salah satu yang factor dilakukan untuk menaikkan kualitas bangsa merupakan menggunakan mempertinggi pendidikan. Hal menunjukkan bahwa kualitas pendidikan lebih memilih kualitas sistem pendidikan secara kaffah (menyeluruh). Berkaitan dengan kualitas pendidikan, serta relevansi dengan kebutuhan anak didik serta tenaga pengajar. Pendidik merupakan pendidik formal disekolah yang bertugas membelajarkan peserta didiknya sehingga memperoleh berbagai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang semakin sempurna kedewasaan atau pribadinya.

Menurut Popisupiatin yang dikutip oleh Nur Zazin dalam bukunya Gerakan Menata Mutu tenaga pendidik menjelaskan bahwa rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ditandai dengan banyaknya lulusan yang tidak dapat diserap oleh pendidikan di atasnya. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan.³

Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pembelajaran dan pengajaran serta pematangan kualitas peserta didik yang di kembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan buruknya akhlak dan keimanan.

Mutu pendidikan menurut pemendiknas nomor 63 tahun 2009 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional. Penjaminan mutu pendidikan secara nasional di tuangkan dalam Rencana Strategis Pendidikan nasional yang menetapkan target-target terukur capaian mutu

³Popisupiatin & Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz media, 2011), h. 65.

pendidikan secara tahunan. Program penjaminan mutu pendidikan oleh satuan atau program pendidikan yang menetapkan target-target terukur capaian mutu pendidikan secara tahunan dan sejalan dengan rencana strategis pendidikan penyelenggara satuan atau program pendidikan yang bersangkutan.

Defenisi yang kita kenal sehari-hari adalah bahwa pendidik merupakan seorang yang berpendidikan tinggi, dalam arti orang yang memiliki charisma atau wibawa hingga perlu untuk ditiru dan diteladani, olehnya itu pendidik adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didiknya. Orang yang disebut pendidik adalah orang yang berpengalaman serta memiliki kemampuan merancang berbagai program pembelajaran agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai hasil yang baik sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Berbagai program yang dimaksud yaitu telah memberikan harapan bagi kelangsungan dan terkendalinya kualitas pendidikan akan tetapi, karena pengelolaannya yang terlalu kaku dan sentralistik, program itu pun tidak banyak memberikan dampak positif, dalam kaitan ini, muncullah salah satu pemikiran ke arah pengelolaan pendidikan yang memberi keleluasaan kepada sekolah untuk mengatur dan melaksanakan berbagai kebijakan secara luas. Pemikiran ini dalam penjelasannya disebut Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), yang telah berhasil mengangkat kondisi dan memecahkan sebagai berbagai masalah pendidikan di beberapa negara maju.⁴

Pada hakikatnya suatu MBS merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai keunggulan dan kemampuan bangsa dalam penguasaan ilmu dan teknologi,

⁴ Sudarmawan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h.53-54.

yang ditunjukkan dengan pernyataan politik dalam garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN). Hal tersebut diharapkan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan pendidikan di Indonesia yang berkualitas dan berkelanjutan, baik secara makro, maupun mikro. Kerangka makro erat kaitannya dengan upaya politik yang saat ini sedang ramai dibicarakan yaitu desentralisasi kewenangan dari pemerintah pusat daerah, aspek yang berkaitan dengan kebijakan daerah tingkat provinsi sampai tingkat kabupaten, sedangkan aspek mikro melibatkan seluruh sektor dan lembaga pendidikan yang paling bawah, tetapi terdepan dalam pelaksanaannya, pada sekolah-sekolah di daerah.

MBS merupakan salah satu wujud dari reformasi pendidikan yang menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan bentuk potensi yang dimiliki oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, memberikan partisipasi langsung ke kelompok-kelompok yang terkait, serta adanya peningkatan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan.⁵

MBS merupakan salah satu model reformasi birokrasi menjadi konsekuensi desentralisasi dalam dunia pendidikan untuk membangun suatu bentuk sekolah masa depan yang lebih baik di bandingkan dengan yang sebelumnya. Beberapa definisi tentang MBS menegaskan bahwa konsep tersebut mengacu di manajemen sumber daya pada tingkat sekolah serta bukan di suatu sistem atau taraf yang sentralistik. Beberapa sumber daya dalam pengertian luas sudah didefinisikan meliputi pengetahuan, teknologi, kekuasaan, material, insan, ketika serta keuangan.⁶

⁵Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2007), h.24.

⁶Abu-Duhou, Ibtisam. *School Based Management*, (Manajemen Berbasis Sekolah 2002), h. 56

Penerapan MBS di sekolah memerlukan kesiapan berbagai komponen dan perangkat stakeholder pendidikan baik secara internal maupun eksternal yang dapat mendukung pelaksanaan penerapan MBS itu sendiri antara lain: gedung sekolah yang dilengkapi dengan fasilitas sarana dan prasarana pembelajaran, kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, lingkungan sekolah peran serta orang tua peserta didik, dukungan masyarakat dan dunia usaha lainnya. Barangkat dari hal tersebut di atas maka penulis mencoba meneliti tentang, Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SMAN 3 Parepare.

Menurut Hamzah wakkang terkait dengan mutu tenaga pendidik yang ada pada lembaga sekolah tersebut, tidak lepas dari 8 standar pendidikan nasional. Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimum yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan.

“Jadi standar mutu yang diterapkan di SMAN 3 Parepare, Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, Standar Penilaian. Untuk menjaga kualitas pendidikan, konsistensi dari fungsi dan tujuan pendidikan, maka kurikulum, proses pembelajaran, maupun manajerial secara keseluruhan harus mengacu dan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan. Seperti dalam bentuk penilaian yang diterapkan oleh standar pendidik dan tenaga pendidik dapat dilihat dari sumber daya manusia (SDM), kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik”.

Sedangkan dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) cara penerapannya yaitu dengan melibatkan pengembangan kegiatan seperti komite, toko-toko masyarakat sekolah melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau melalui proses rapat.⁷

⁷ Hamzah Wakkang Kepala Sekolah SMAN 3 Parepare, *Wawancara (Interview)*, di SMAN 3 Parepare, Tanggal 15 Agustus 2022

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan atau gambaran penulis uraikan diatas, penulis berminat dan tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Di SMAN 3 Parepare”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis menarik beberapa pokok masalah tentang kepemimpinan dalam penelitian yaitu bagaimana “Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Di SMAN 3 Parepare” dengan sub rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana standar mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare?
2. Bagaimana Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di SMAN 3 Parepare?
3. Apakah Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) efektif dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui standar mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare.
2. Untuk mengetahui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di SMAN 3 Parepare
3. Untuk mengetahui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) efektif dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan motivasi dan praktisi sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan bagi lembaga pendidikan. Khususnya yang berhubungan dengan peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penerapan manajemen berbasis sekolah.

2. Manfaat Praktis

Bagi akademis, sebagai sarana untuk mengembangkan teori peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penerapan manajemen berbasis sekolah, dan mengembangkan teori yang jelas serta memecahkan masalah yang terjadi di suatu lembaga, dengan cara yang digunakan untuk memecahkan masalah melalui peningkatan mutu tenaga pendidik melalui manajemen berbasis sekolah sesuai dengan realita yang ada di sekolah. Selain itu, manfaat penelitian ini adalah untuk mengembangkan dedikasi ilmiah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidik terutama yang berkaitan dengan peningkatan mutu tenaga pendidik yang ada dan memberikan hal yang terbaik untuk SMA Negeri 3 Parepare.

Manfaat bagi orang tua siswa atau masyarakat. Bisa digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan peran serta Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik melalui Penerapan manajemen Berbasis Sekolah di SMA Negeri 3 Parepare, dan bagi kepala sekolah bisa dipergunakan sebagai acuan dalam memaksimalkan Peningkatan Mutu tenaga Pendidik. Manfaat peneliti dapat menjadi perluasan ilmu dan pengalaman yang tidak pernah di dapat di bangku kuliah serta menjadi wahana buat menerapkan dan mengamalkan ilmu yang telah di terima.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aminah, Murniati Ar, Dan Nasir Usman yang meneliti tentang “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MTsN Kota Lhokseumawe” pada tahun 2015. Mendapatkan hasil penelitian yaitu sebagai berikut: a) program kerja kepala madrasah dalam mewujudkan aktivitas pendidikan di MTsN Kota Lhokseumawe sudah difungsikan dengan baik dan benar, hanya saja dalam aspek manajemen tenaga kependidikan dan manajemen keuangan dan pembiayaan perannya belum dijalankan secara optimal; b) Strategi penerapan manajemen berbasis sekolah di MTsN Kota Lhokseumawe dilakukan melalui: 1) tahapan sosialisasi, 2) perumusan visi, misi dan tujuan sekolah, 3) melibatkan sejumlah sumber daya pendidikan untuk ketercapaian program sekolah, 4) melakukan analisis SWOT terhadap program pendidikan yang sudah dilaksanakan, 5) penyusunan rencana dan program kerja peningkatan mutu, dan 6) pelaksanaan program dan evaluasi; c) Kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah antara lain kemandirian sekolah dan manajemen pengelolaan anggaran belum dilaksanakan secara transparan dan akuntabel.¹

Umiati Jawas, dalam tesisnya yang berjudul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah (Study di SMA Negeri Surakarta)” pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang

¹. Siti Aminah & Murniati Ar & Nasir Usman, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MTsN Kota Lhokseumawe*.(Jurnal Administrasi Pendidikan Mei 2015), hal. 1.

Kualitas Umum Sekolah di bawah Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mencapai peningkatan kualitas pembelajaran dengan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah, maka perlu adanya Manajemen Kepemimpinan demi terwujudnya Peningkatan kualitas Pendidikan dan menghasilkan tenaga pendidik professional.²

Hadi Suyono Soiran dalam skripsinya yang berjudul “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)” (Studi Pada SMPN 05 Wonos Ari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo), pada tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Implementasi manajemen berbasis sekolah (MBS) Dalam setiap bidang manajemen yang dilaksanakan meliputi beberapa kegiatan yang disesuaikan dengan bidang masing-masing untuk memajukan sekolah. b) Hasil dari implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah efektif c) Faktor pendukungnya yaitu : 1) Kondisi sekolah yang kondusif untuk melaksanakan proses pembelajaran, 2) Hubungan antar personil sekolah harmonis, 3) Keuangan sekolah lancar, sehingga menunjang terealisasinya semua kegiatan dan pengadaan sarana prasarana yang dibutuhkan, 4) Hubungan antar warga sekolah maupun dengan orang tua siswa, pengurus komite sekolah dan pengurus BP berjalan dengan baik, 5) Manajemen disetiap bidangnya efektif, 6) Antusias siswa dalam mengikuti kegiatan sekolah, baik intra kurikuler maupun ekstrakurikuler. d) Faktor penghambatnya yaitu: 1) Dalam sekali tempo terdapat guru atau karyawan yang tidak disiplin, 2) Terdapat 05 % dari para orang tua siswa yang acuh terhadap kebijakan sekolah dan juga terhadap kemajuan belajar siswa, 3) Lahan sekolah terlalu sempit.³

² Umiati Jawas, Tesis *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah (Study di SMA NegeriSurakarta)*, 2018. h. 18

³Hadi Suyono Soiran, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)* (Studi Pada SMPN 05 Wonos Ari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo). (Skripsi Universitas Negeri Gorontalo, 2014), h. 3.

Setelah menelaah beberapa skripsi di atas, terlihat jelas bahwasannya fokus penelitian tersebut berbeda dengan setiap pokok permasalahan yang diteliti. Fokus penelitian yang akan saya lakukan ini berfokus kepada bagaimana peningkatan Mutu Tenaga Pendidik melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SMAN 3 Parepare.

B. Tinjauan Teoristik

Pendidikan menurut undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan sisdiknas, pasal 1 (ayat 1 dan 4), bahwa “pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, akhlak mulia, pengendalian diri, kecerdasan, keperibadian, serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan juga Negara”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mutu berkaitan dengan usaha secara sadar yang dilakukan untuk mencapai tujuan melalui proses kegiatan dengan melibatkan orang lain yang berkompeten di bidangnya.

Mencermati pemahaman undang-undang di atas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan merupakan konsep yang dirancang berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan dilaksanakan secara aktif untuk membentuk manusia terdidik dan berkarakter yang di kembangkan sesuai dengan kompetensi yang memiliki.⁴

1. Mutu Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik dapat diartikan sebagai orang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar melatih peserta didik, menjadi tenaga fungsional kependidikan yang memiliki, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan-perencanaan di bidang pendidikan. “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang

⁴. Zumala Lali, *Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati.* (Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Kudus, 2017), h. 15

penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar. Pendidik adalah 5 Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat (1) dan (2) tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.”⁵

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumberdaya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. *Ketiga*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketentuan dan cita-cita. Mutu tidak terjadi begitu saja, ia harus direncanakan. Mutu harus menjadi bagian dari institusi, dan harus didekati secara sistematis.

Tenaga pendidik (guru) berdasarkan undang-undang guru dan dosen pasal 10 (1) bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Empat kompetensi di atas hanya bisa dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, tenaga pendidik (guru) mempunyai peran, fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi, tenaga pendidik (guru) mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh karenanya tenaga pendidik (guru) juga sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar memiliki posisi yang sangat

⁵Suparlan, M. *Guru sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006), h. 1, 72-73.

menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama tenaga pendidik (guru) adalah merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Tenaga pendidik menjadi faktor yang menentukan mutu pendidikan, karena tenaga pendidik berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Ditangan tenaga pendidik lah mutu dan kepribadian peserta didik dibentuk. Karena itu, perlu sosok tenaga pendidik yang kompeten, bertanggung jawab, terampil, dan berdedikasi tinggi. Tenaga pendidik adalah kurikulum berjalan, sebaik apapun kurikulum dan sistem pendidikan yang ada tanpa didukung oleh kemampuan tenaga pendidik semuanya akan sia-sia. Tenaga pendidik berkompoten dan bertanggung jawab, utamanya dalam mengawal perkembangan peserta didik sampai kesuatu titik maksimal. Tujuan akhir seluruh proses pendampingan pendidik adalah tumbuhnya pribadi dewasa yang utuh.⁶

Tenaga pendidik sebagai komponen mikro penentu dominan mutu pendidikan harus bermutu dan berkinerja baik dalam era globalisasi dengan berusaha menguasai berbagai teknologi informasi dan komunikasi, karena salah satu aspke yang mengalami perubahan dahsyat dalam era globalisasi adalah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta transportasi yang membuat dunia ini terasa semakin sempit. Tenaga pendidik sebagai komponen mikro penentu mutu pendidikan dalam sistem pendidikan nasional memiliki peranan yang sangat strategis dalam proses pembelajaran secara khusus dan dalam proses pendidikan secara umum.⁷

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

⁶ M. Yusuf Seknun, *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik*, Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, (2012). h. 47

⁷ Abdul Hadis, Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.4.

bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi para pendidik di jenjang pendidikan tinggi. Oleh karena itu para tenaga pendidik wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan dimasa yang akan datang menuntut ketrampilan profesi pendidikan yang bermutu.⁸

Tenaga pendidik sebagai tenaga profesional yang merupakan faktor penentu mutu pendidikan harus memiliki ketrampilan manajemen di sekolah dan harus berperan sebagai pengembangan budaya belajar peserta didik. Selain itu, tenaga pendidik yang profesional harus memiliki wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang Sistem Informasi Manajemen yang dikenal dengan SIM. Dalam tingkatan operasional, tenaga pendidik merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksprensial. Tenaga pendidik merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.⁹

Tenaga pendidik merupakan orang yang berada di garis terdepan atau bahkan menjadi ujung tombak pada proses pendidikan di madrasah. Hal tersebut disebabkan pendidik berposisi sebagai perancang, pelaksana, dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila dikatakan tenaga pendidik merupakan salah seorang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran di madrasah. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa hasil pembelajaran secara keseluruhan ditentukan oleh berbagai macam faktor yang memengaruhi proses

⁸ Nursalim. *Profesional Guru, Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Desember 2017, h. 56.

⁹ DepdikbudOp . *Cit*, 1994.h. 63.

pembelajaran. Akan tetapi faktor tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran.¹⁰

Dengan demikian mutu tenaga pendidik (guru) mempunyai peranan dan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Dalam hal ini ketentaun dan mutu pendidikan suatu Negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor mutu tenaga pendidik (guru) sebagai salah satu induk utama. Itulah sebabnya antara lain mengapa mutu tenaga pendidik (guru) merupakan faktor yang mutlak didalam pembelajaran. Makin sungguh-sungguh sebuah pemerintah untuk membangun negerinya, makin menjadi penting kedudukan mutu tenaga pendidik (guru).¹¹

2. Manajemen Berbasis Sekolah

MBS adalah suatu model implementasi kebijakan desentralisasi pendidikan merupakan suatu konsep inovatif, utamanya berkaitan dengan pengelolaan manajemen. Dalam konteks manajemen pendidikan menurut MBS berpusat pada sumber daya yang tersedia di sekolah itu sendiri. Dengan demikian, akan terjadi perubahan paradigma manajemen sekolah yang semula diatur oleh birokrasi di luar sekolah dan bersifat terpusat menuju pengelolaan mandiri yang berbasis pada potensi internal sekolah.

MBS merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai keunggulan masyarakat bangsa dalam penguasaan ilmu dan teknologi, yang ditunjukkan dengan pernyataan. MBS merupakan suatu konsep yang menawarkan otonomi pada sekolah untuk menentukan kebijakan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan

¹⁰Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h.17.

¹¹Dit. Dikdasmen. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*. Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta

pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerja sama yang erat antara sekolah, masyarakat, dan pemerintah.

Otonomi dengan azas desentralisasi peningkatan mutu pendidikan menuntut partisipasi dan pemberdayaan seluruh komponen pendidikan. Otonomi yang lebih besar harus diberikan kepada kepala sekolah dalam pemanfaatan sumber daya dan pengembangan strategi-strategi berbasis sekolah sesuai dengan kondisi setempat. Namun demikian, otonomi yang lebih besar ini harus diikuti oleh pemilihan kepala sekolah yang baik, yang memiliki keterampilan dan karakteristik yang diperlukan untuk mengelolasekolah bernuansa otonom. Otonomi dalam pengelolaan pendidikan merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staff, menawarkan partisipasi langsung kepada kelompok-kelompok terkait, dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan. Hal tersebut selaras menyatakan bahwa: peningkatan mutu pendidikan memerlukan elemen-elemen pendukung seperti kepala sekolah guru, masyarakat, dan komite sekolah.¹²

Strategi utama yang perlu ditempuh dalam implementasi MBS adalah sebagai berikut:

- a. Menyosialisasikan konsep MBS;
- b. Melakukan analisis situasi;
- c. Merumuskan program tahunan
- d. Mengidentifikasi fungsi-fungsi yang dilibatkan untuk mencapai MBS;
- e. Menentukan tingkat kesiapan setiap fungsi melalui analisis Strength, Weakness, Opportunities, Threats(SWOT)
- f. Membuat rencana jangka pendek, menengah, dan jangka panjang;

¹²E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi Dan Implementasi* (Bandung: Rosda,2003). h 127.

- g. Melaksanakan program untuk merealisasikan rencana jangka pendek MBS;
- h. Melakukan pemantauan dan evaluasi hasil proses MBS.¹³

Berdasarkan point-point langkah di atas peneliti fokus pada menyosialisasikan konsep MBS, melakukan analisis situasi, merumuskan program tahunan, mengidentifikasi fungsi-fungsi yang dilibatkan untuk mencapai MBS, Membuat rencana jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Sebuah kesimpulan, bahwa dalam pengimplementasian manajemen berbasis sekolah (MBS), diperlukan strategi yang terstruktur, agar supaya hasil dalam menerapkan manajemen berbasis sekolah itu dapat terealisasikan dengan baik.

Hal tersebut menyatakan bahwa: pada prinsipnya MBS bertujuan untuk memberdayakan sekolah dalam menetapkan berbagai kebijakan internal sekolah yang mengarah pada peningkatan mutu dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Tujuan utama MBS adalah meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui keleluasan mengelola sumber daya yang ada, partisipasi masyarakat, penyederhanaan birokrasi.¹⁴

Terdapat tiga pilar dalam MBS, yakni manajemen sekolah menjadi tanggung jawab bersama stakeholder yang ada di sekolah dengan kepala sekolah sebagai pemimpin dan penanggung jawab guru dan dikembangkan sesuai dengan karakteristik siswa, dan didukung komite sekolah sebagai mediator sekaligus evaluator berlangsung pendidikan di sekolah.¹⁵

¹³E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi Dan Implementasi* (Bandung: Rosda,2003).h 125.

¹⁴Zainuddin, *Reformasi pendidikan: kritik kurikulum dan manajemen berbasis sekolah* (Jakarta: Pustaka Pelajar 2008).h 127.

¹⁵E. Mulyasa, Dedi Junaedi. *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung 40252.2007). h. 10-11

Peran penting dalam MBS tidak hanya oleh Kepala Sekolah dengan 5 kompetensi kepala sekolah sebagai Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM), sebagai pimpinan yang harus memiliki tanggung jawab untuk mengajar, mempengaruhi semua yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dan meningkatkan memiliki tanggung jawab untuk mengajar, mempengaruhi semua yang terlibat dalam kegiatan pendidikan, dan meningkatkan mutu organisasi sekolah untuk mencapai tujuan. Tetapi guru dan komite sekolah juga memiliki peran penting didalamnya.

Guru sebagai ujung tombak kegiatan pembelajaran, tenaga profesional, pembaharu, juga dituntut menguasai empat kompetensi yang harus dimaksimalkan, sehingga pembelajaran berbasis PAKEM terlaksana dengan baik sebagai usaha peningkatan mutu sekolah. Komite dituntut mampu berperan aktif sebagai mitra kerja kepala sekolah dengan melaksanakan evaluasi, member masukan, saran, dan menggalang dana masyarakat demi untuk mencapai mutu sekolah.

MBS sebagai langkah dalam meningkatkan mutu sekolah harus dapat dipertanggung jawabkan baik secara konsep operasional, anggaran, maupun hasil yang dicapai. Akuntabilitas dalam pelaksanaan MBS di sekolah sangat bergantung pada pemberdayaan peran dan kompetensi masing-masing stakeholder di sekolah sebagai pelaksana program yang meliputi kepala sekolah, guru, dan komite sekolah.¹⁶

Pemberdayaan sekolah dengan memberi otonomi yang lebih luas di samping menunjukkan sikap tanggap pemerintah terhadap tuntutan masyarakat, juga diharapkan dapat dipakai sebagai sarana peningkatan efisiensi pendidikan. Adapun

¹⁶E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, ...*, h. 24

desentralisasi, yang termasuk desentralisasi urusan pendidikan mutlak perlu karena alasan-alasan sebagai berikut:

1. Wilayah Indonesia yang secara geografis sangat luas dan beraneka ragam.
2. Aneka ragam golongan dan lingkungan sosial, budaya, agama, ras dan etnik serta bahasa.
3. Besarnya jumlah dan banyaknya populasi pendidikan yang tumbuh sesuai dengan perkembangan ekonomi, iptek, perdagangan, dan sosial budaya.
4. Perluasan lingkungan suasana yang menimbulkan aspirasi dan gaya hidup yang berbeda antar wilayah.
5. Perkembangan sosial politik, ekonomi, budaya yang cepat dan dinamis menuntut penanganan segala persoalan secara cepat dan dinamis.

Manajemen Berbasis Sekolah sebagai konsep desentralisasi pendidikan yang dilatar belakangi oleh alasan-alasan tersebut di atas memasukkan paradigma konsep yang jelas dalam mencapai tujuannya yaitu kinerja sekolah yang unggul.¹⁷

3. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah

Menurut Umiarso & Gojali, penerapan MBS mempunyai tiga tujuan, yaitu: Pertama, mengembangkan kemampuan kepala sekolah bersama guru dan unsur komite sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat setempat. Ketiga, mengembangkan peran serta masyarakat yang lebih aktif dalam masalah umum persekolahan dari unsur komite sekolah untuk membantu peningkatan mutu pendidikan.¹⁸

¹⁷Nanang Fattah, *Manajemen Berbasis Sekolah, ...*, h. 25-26.

¹⁸Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen mutu Sekolah di era Otonomi Pendidikan* (Jogjakarta: IRCSoD, 2010), h. 80.

MBS dalam implementasinya mampu mengelola sumberdaya sekolah yang sangat beragam (*multi smart*) yang dilakukan secara mandiri oleh sekolah, dengan mengikutsertakan semua kelompok kepentingan yang terkait dengan dengan sekolah. Jika semua komponen yang ada di sekolah mampu diberdayakan sebagai bentuk dari internal akreditasi maka secara nyata manajemen ini akan menghantar sekolah mampu mencapai tujuan peningkatan mutu sekolah dengan proses yang baik.¹⁹

Penerapan MBS adalah meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui keleluasaan mengelola sumber daya yang ada, partisipasi masyarakat, dan penyederhanaan birokrasi serta tidak ada unsur penekanan dari pemerintah. Sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip MBS adalah sekolah yang lebih bertanggung jawab, kreatif dalam bertindak dan mempunyai wewenang lebih serta dapat dituntut pertanggung jawabannya oleh pemangku kepentingan.²⁰

Maka dapat di simpulkan bahwa implemementasi MBS dilakukan dengan cara mengikut sertakan masyarakat dalam menyusun rencana dan program sekolah sesuai dengan kebutuhan masyarakat, juga terdapat kebijakan kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah yang akan dibantu oleh masyarakat dalam penerapan kebijakan tersebut dengan mengedepankan kualitas sebagai landasan dari pelaksanaan MBS, serta menjadikan prestasi kinerja adalah hal yang utama dengan terus melakukan inovasi.

C. Karangka Konseptual

Penelitian ini berjudul Peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penerapan manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 3 Parepare. Tinjauan konseptual ini

¹⁹Kemendikbud, *Op. Cit*, h. 9.

²⁰E. Mulyasa, *Op. Cit*, h. 13.

memiliki pembatasan makna yang terkait dengan judul, guna untuk menghindari adanya kesalahpahaman yang terjadi dalam memahami pengertian pada pembahasan.

Oleh karena itu, dibawah ini akan diuraikan secara konseptual tentang pembahasan makna dari judul tersebut dengan metode penelitian secara kualitatif.

1. Peningkatan Mutu Pendidikan

Mutu mempunyai konotasi yang beragam tergantung orang yang memakainya. yang artinya tergantung dengan kata apa yang mengikutinya. Yang didasari kesesuaian dengan kebutuhan. Pemahaman lain tentang peningkatan mutu pendidikan mencakup peningkatan mutu sekolah yang didukung oleh manajemen yang tepat implementasinya bersifat efektif dan efisien. Secara konseptual Peningkatan mutu sekolah tidak lepas dari bagaimana upaya meraih prestasi suatu sekolah yang didukung oleh berbagai macam sarana kebutuhan. Hasil prestasi dapat diukur melalui berbagai macam kegiatan, yaitu kegiatan lomba akademik, non akademik, dan hasil ujian.

Peningkatan mutu pendidikan bergantung pada peran serta stakeholder di sekolah yang meliputi, kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Hal tersebut sesuai dengan konsep pendekatan peningkatan mutu pendidikan menurut Mulyasa yaitu dengan konsep School Based Management atau Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yakni dengan menuntut peran serta stakeholder. Peran stakeholder yang utama dalam MBS adalah peran kepala sekolah, guru, dan komite sekolah. Hal tersebut dapat dipahami mengingat kepala sekolah, guru, dan komite sekolah secara langsung memiliki tugas sebagai pelaksana manajemen di sekolah, yakni merencanakan program, melaksanakan program, dan melakukan evaluasi dan tindak lanjut hasil evaluasi. Berkaitan dengan peningkatan mutu sekolah, maka peran kepala sekolah,

guru.²¹

2. Standar Mutu Pendidik

Dalam PP No 19 Tahun 2005 pasal 2 (1) bahwa: “Standar Nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala”.²²

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Adapun pada ayat (3) menjelaskan bahwa: “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”.²³

Profesionalisme dan kompetensi merupakan dua hal yang menentukan parameter seorang yang berkualitas atau tidak bermutu. Keduanya merupakan kedua hal yang tidak terpisah satu sama lain.

²¹E. Mulyasa, Dedi Junaedi. *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung 40252.2007) h.173-177

²²Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h.5

²³Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h. 17.

a. Profesionalisme guru

Kata profesional adalah kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus disiapkan untuk itu bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa kemampuan profesional guru pada hakekatnya adalah bermuara pada keterampilan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang anak sebagai peserta didik, obyek belajar dan situasi kondusif berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Jadi seorang guru dalam arti yang seharusnya adalah pekerjaan yang profesional, yaitu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang tidak melakukan pekerjaan itu dan atau bukan ahlinya.

b. Kompetensi tenaga pendidik

Menurut Oemar Hamalik memberikan isyarat agar guru dalam bekerja dapat melaksanakan fungsinya dan tujuan sekolah, guru harus memiliki kompetensi-kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Guru tersebut mampu melaksanakan perannya secara berhasil.
2. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (instruksional) sekolah.
3. Guru tersebut mampu melaksanakan perannya dalam proses belajar dan mengajar dalam kelas.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal,

keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang secara kaffa membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi profesionalisme.²⁴

Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1), kompetensi guru ada 4, meliputi:

1) Kompetensi Pedagogik

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Profesional

Standar Nasioanal Pendidikan (SNP), penejelasan pasal 28 (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

3) Kompetensi Kepribadian

Istilah kepribadian digunakan dalam disiplin psikologi yang mempunyai pengertian sebagai “sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang”. Kata kepribadian diambil dari terjemahan kaata yang berasal dari bahasa inggris, yaitu kata *personality*, yang mempunyai pengertian sebagai sifat dan tingkah laku khas

²⁴Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), Cet. 19, h. 14-15.

seseorang yang membedakan dengan orang lain.

4) Kompetensi Sosial

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.²⁵

1. Manajemen berbasis sekolah

Manajemen merupakan hal yang paling dan strategis dalam suatu organisasi. Implikasi dari era otonomi daerah menimbulkan reformasi dalam bidang dan sektor pendidikan yang menyebabkan perubahan pengelolaan di sekolah; struktur organisasi, tugas dan fungsi sekolah berubah kearah yang lebih mandiri. Sekolah kini berusaha menata diri, karena sekolah memiliki kemandirian dengan kewenangan luas.²⁶

Secara bahasa, Manajemen Berbasis Sekolah berasal dari tiga kata, yaitu manajemen, berbasis, dan sekolah. Manajemen adalah proses menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Berbasis memiliki kata dasar basis yang berarti dasar atau asas. Sekolah adalah lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat untuk menerima dan memberikan pelajaran. Berdasarkan makna leksikal tersebut, manajemen berbasis sekolah dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya yang berasaskan pada sekolah dalam proses pengajaran atau pembelajaran.

Implementasi kebijakan desentralisasi pendidikan merupakan suatu konsep inovatif, utamanya berkaitan dengan pengelolaan manajemen. Dalam konteks

²⁵ Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), cet.2, h. 36.

²⁶. Dadang Suhardan, *Supervise Professional*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2010), h.135

manajemen pendidikan pada MBS berpusat pada sumber daya yang tersedia di sekolah itu sendiri. Dengan demikian, akan terjadi perubahan paradigma manajemen sekolah yang semula diatur oleh birokrasi di luar sekolah dan bersifat terpusat menuju pengolaan mandiri yang berbasis pada potensi internal sekolah.²⁷

Hal ini menunjukkan bahwa otonomi dengan azas desentralisasi peningkatan mutu pendidikan menuntut partisipasi dan pemberdayaan seluruh komponen pendidikan yang mengempelementasi MBS akan berlangsung secara efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang professional untuk mengoperasikan sekolah, dana yang cukup agar sekolah mampu menggaji staf sesuai dengan fungsinya, sarana prasarana yang memadai untuk mendukung proses belajar-mengajar, serta dukungan masyarakat yang tinggi.

Manajemen sekolah menjadi tanggung jawab bersama stakeholder yang ada di sekolah dengan kepala sekolah sebagai pemimpin dan penanggung jawab guru dan dikembangkan sesuai dengan karakteristik siswa, dan didukung komite sekolah sebagai mediator sekaligus evaluator berlangsung pendidikan di sekolah. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa Kepala Sekolah dengan kompetensi, sebagai pimpinan yang harus memiliki tanggung jawab untuk mengajar, mempengaruhi semua yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dan meningkatkan serta memiliki tanggung jawab untuk mengajar, mempengaruhi semua yang terlibat dalam kegiatan pendidikan, dan meningkatkan mutu organisasi sekolah untuk mencapai tujuan.

Untuk menerapkan manajemen berbasis sekolah secara efektif dan efisien, ada beberapa langkah yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin/manajer berkaitan dengan manajemen berbasis sekolah adalah:

²⁷E. Mulyasa, Dedi Junaedi. *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung 40252.2007). h. 10-11

1. Fungsi-fungsi manajemen
2. Karakteristik manajemen berbasis sekolah
3. Tujuan manajemen berbasis sekolah
4. Mengembangkan kegiatan komite.²⁸
5. Keefektifan penerapan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) dalam meningkatkan mutu pendidikan

Manajemen berbasis sekolah dapat dilaksanakan secara efektif jika sekolah dapat mengikuti secara mengungkapkan beberapa indikator yang akan digunakan sebagai karakteristik dari konsep MBS yang mencerminkan peran dan tanggung jawab masing-masing. Kenyamanan dalam lingkungan sekolah teratur dengan baik, sekolah telah membuat program tahunan, atas kualitas yang akan dicapai siswa, memiliki kepemimpinan yang kuat dan mampu menjalankan tugas secara baik, kepala sekolah, guru, dan staf, serta siswa patuh kepada aturan yang berlaku (Kemendikbud, 2014). Adanya pembinaan karier dari staf sekolah sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta membuat evaluasi terus menerus baik akademik dan administrasi serta dukungan intensif dari orang tua siswa dan masyarakat. Meskipun, berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan seperti pelatihan terus menerus guru dan perangkat tambahan kompetensi, pengadaan buku dan alat peraga, peningkatan fasilitas pendidikan serta peningkatan kualitas manajemen sekolah, tetapi indikator kualitas pendidikan belum menunjukkan perubahan yang signifikan.

Melalui program pemerintah sertifikasi guru sebagai salah satu komponen meningkatkan profesionalismenya sebagai pengajar dan pendidik, yang ditargetkan

²⁸ Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, h 59.

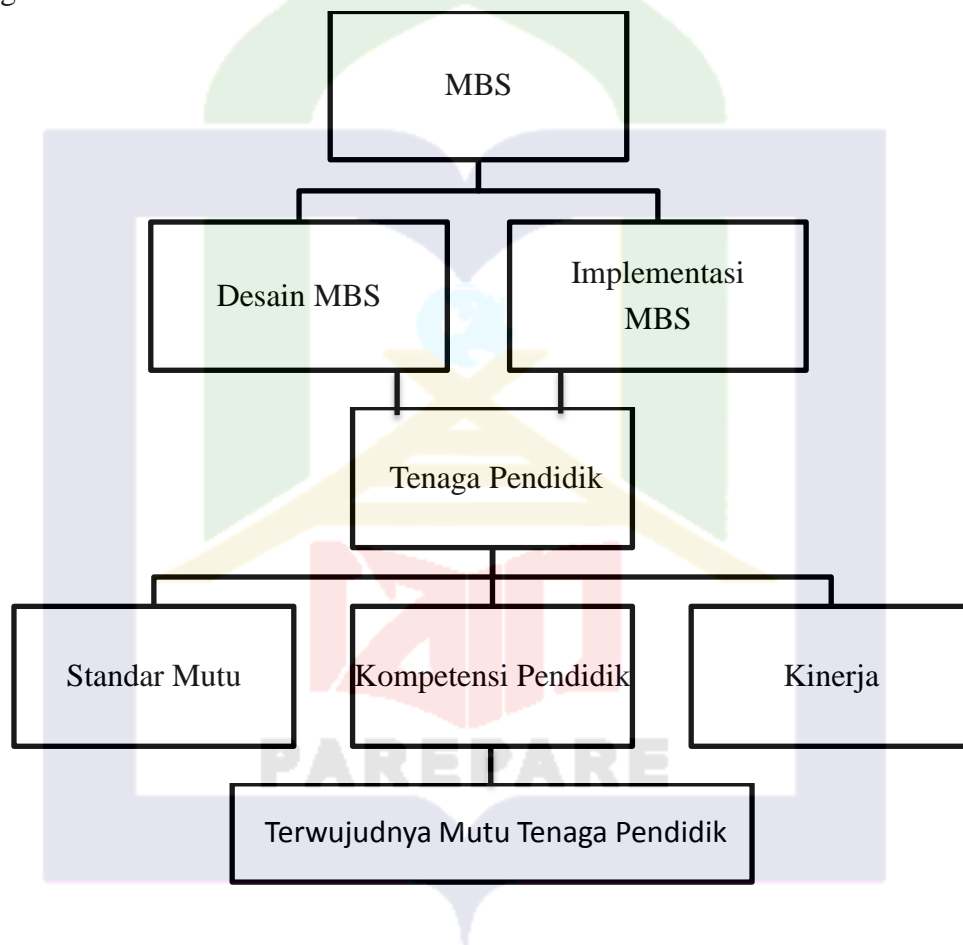
selesai tahun 2019. Untuk itu pihak dinas pendidikan dan seluruh unit sekolah memberikan dukungan nyata terutama meningkatkan akreditasi sekolah, kualitas guru, sarana dan prasarana penunjang dengan menyiapkan MBS untuk pengambilan keputusan dan pelaksanaan program pengajaran. Agar para guru memiliki peran yang lebih besar dalam pengelolaan sekolah, maka perlu dilakukan desentralisasi pengetahuan yang serumpun atau linear dengan keahlian mereka. MBS mempunyai tanggung jawab dalam mensosialisasi kegunaan sertifikasi guru dalam meningkatkan kualitas guru dan pelayanan yang baik terhadap sekolah.²⁹



²⁹Marwan dan Ibrahim, *Efektifitas Kinerja Guru Sekolah di tinjau dari Manajemen Berbasis Sekolah*. Banda Aceh: Serambi Akademica, 2021, h. 87.

D. Kerangka Pikir

Kerangka ini sebagai gambaran tentang pola hubungan konsep atau variable secara korensi yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian oleh karena itu dibutuhkan adanya kerangka pikir untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui fokus penelitian. Maka kerangka pikir dari penelitian ini dituangkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif dilakukan dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian fenomenologi yaitu jenis penelitian kualitatif yang melihat dan mendengar lebih dekat dan terperinci penjelasan dan pemahaman individual tentang pengalaman-pengalamannya. Penelitian fenomenologi memiliki tujuan yaitu guna menginterpretasikan serta menjelaskan pengalaman-pengalaman yang dialami seseorang dalam kehidupan ini, termasuk pengalaman saat interaksi dengan orang lain dan lingkungan sekitar. Dalam konteks penelitian kualitatif, kehadiran suatu fenomena dapat dimaknai sebagai sesuatu yang ada dan muncul dalam kesadaran peneliti dengan menggunakan cara serta penjelasan tertentu bagaimana proses menjadi terlihat jelas dan nyata. Pada penelitian fenomenologi lebih mengutamakan pada mencari, mempelajari dan menyampaikan arti fenomena, peristiwa yang terjadi dan hubungannya dengan orang-orang biasa dalam situasi tertentu. Penelitian kualitatif termasuk dalam penelitian kualitatif murni karena dalam pelaksanaannya didasari pada usaha memahami serta menggambarkan ciri-ciri intrinsik dari fenomena-fenomena yang terjadi pada diri sendiri.¹

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penjabaran metode dan langkah-langkah yang dilakukan merincikan secara eksploratif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti memilih menggunakan metode ini dengan bahan pertimbangan bahwa fenomena yang diteliti termasuk fenomena

¹. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta, 2012, h. 92.

yang membutuhkan penggunaan pengamatan serta observasi lebih dalam dan bukan menggunakan model angka atau statistic. Selain itu, dengan penelitian kualitatif akan lebih mudah apabila berhadapan dengan kondisi yang nyata atau data yang sebenarnya. Penelitian kualitatif dipilih dengan alasan karena adanya kedekatan dan kemudahan informasi yang bisa diakses terkait penelitian. Selain itu, alasan lainnya karena kedekatan antara peneliti dan responden maka dalam hal penyampaian informasi akan lebih terbuka dan transparan sehingga data yang dikumpulkan akan lebih mendalam.²

Dari penjabaran diatas, maka pendekatan kualitatif dianggap paling tepat dapat menjawab permasalahan penelitian ini. Dimana metode penelitian kualitatif dengan jenis fenomenologi ini berusaha untuk memahami peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penerapan manajemen berbasis sekolah di SMAN 3 Parepare. Adanya pendekatan fenomenologi juga dapat membantu dalam menggambarkan secara mendalam dan lebih rinci tentang fenomena yang dialami oleh informasi kunci sehingga masalah yang diteliti akan menemukan hasil dan penyelesaian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kota Parepare Sulawesi Selatan sasaranya yakni kepala sekolah, guru dan komite sekolah di SMAN 3 Parepare.

Penulis mengambil lokasi penelitian di SMAN 3 Parepare karena daerah tersebut dapat dijangkau dan memang penulis sebelum menemukan penelitian yang sama dengan judul penulis maka dari itu penulis ingin mengetahui bagaimana

² Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta:Suaka Media, 2015, h. 13.

kinerja guru dan waktu penelitiannya dimulai bulan November sampai dengan Desember.³

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini akan mengarah kepada 2 aspek yakni standar mutu pendidik yang mana standar mutu pendidik adalah suatu model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan semua warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua siswa, dan tokoh masyarakat sekolah). Adapun yang akan mengarah penelitian ini yaitu 8 standar mutu pendidikan, jadi yang akan difokuskan ke Standar Tenaga Pendidik dan kependidikan terkait sertifikasi. yang kedua yakni implementasi MBS adalah apa yang terjadi dalam undang-undang di tetapkan yang memberikan otoritas program kebijakan, keuntungan, atau suatu jenis keluaran yang nyata. Adapun yang akan mengarah penelitian ini yaitu dukungan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas agar dapat membangkitkan motivasi kerja yang lebih produktif dan memberdayakan daerah setempat.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data yang berasal dari seluruh keterangan yang diperoleh. Data yang akan dikumpulkan melalui penelitian ini adalah data yang sesuai dengan fokus penelitian. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan juga data skunder.

³ Basrowi dan Suwandi, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, h. 21.

1. Data Primer

Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli/informan dengan cara melakukan sebuah wawancara maupun kuesioner untuk mendukung keakuratan data, dimana informan diposisikan sebagai sumber utama data penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pihak dari SMA Negeri 3 Parepare.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber bukan utama yang memuat informasi atau data tentang penelitian tersebut dan biasa dikatakan sebagai pendukung perlengkapan dari sumber-sumber data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen foto-foto, dan sumber lainnya dapat digunakan sebagai pelengkap data primer.

E. Teknik dan pengelolaan Data

Data melakukan suatu penelitian dibutuhkan teknik dan instrument untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Teknik observasi adalah “pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fonomena-fenomena yang diselidiki”.⁴ Teknik observasi juga dapat diartikan sebagai suatu cara menganalisis dan mencatat informasi secara sistematis mengenai tingkahlaku (kedisiplinan, konsentensi) dengan melihat atau mengamati obkjek atau permasalahan secara langsung di lapangan. Dalam penelitian ini melakukan penelitian lapangan, setelah mengamati fenomena yang terjadi peneliti mencatat

⁴Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yohyakarta: Andi Offset, 1995, h.136

langsung fenomena yang terjadi. Adapun teknik observasi dalam penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mengamati bagaimana peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penerapan manajemen berbasis sekolah yang ada di SMA Negeri 3 Parepare dengan menggunakan instrument observasi.

2. Wawancara

Wawancara merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.

Wawancara juga dapat diartikan sebagai percakapan yang bertujuan untuk menkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan dan lain sebagainya yang dilakukan secara tatap muka antara pewawancara dan orang-orang yang diwawancarai untuk mendapatkan informasi yang kongkrit berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁵ Adapun yang menjadi informan dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis yaitu Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Parepare, Guru SMA Negeri 3 Parepare, komite sekolah SMA Negeri 3 Parepare. Jenis wawancara yang akan digunakan adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, sehingga data yang diperoleh lengkap, sah dan bukan berdasarkan pikiran. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Adapun bentuk data yang diperoleh misalnya

⁵Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Cet. X; Jakarta : Rajawali Pers, 2015, h. 155.

dalam bentuk tulisan berupa catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan sekolah dan lain sebagainya. Sementara itu data bentuk gambar misalnya foto, gambar dan sketsa.⁶

F. Uji Keabsahan Data

Dalam menerapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas kriteria tertentu. Menurut Moleong ada empat kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), Keteralihan (*transferability*) ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

1. Derajat kepercayaan (*credibility*)

Kreabilitas dapat digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan kesesuaian antara hasil pengamatan dan realitas dilapangan. Dalam uji kredibilitass tersebut peneliti memilih langkah-langkah sebagai berikut:

a. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan data yang telah ditemui maupun yang baru dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang diberikan ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Lamanya perpanjangan pengamatan ini dilakukan sangat bergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data. Perpanjangan pengamatan ini merupakan proses penelitian yang dilakukan dengan berkali-kali hingga mendapatkan jawaban yang dirasa sudah cukup untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti.⁷

⁶ Sukarsi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet. XIII; Jakarta : Rineka Cipta, 2009, h. 165

⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis ke an Kontenporer* , Cet. X; Jakarta : Rajawali Pers, 2015, h. 276.

b. Ketekunan pengantaran

Penyajian keabsahan data dengan ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara mengamati, membaca dan melakukan penelitian secara cermat dan bersungguh sungguh sehingga data yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, maupun dokumentasi yang diperoleh betul-betul akurat dan dapat diidentifikasi.

c. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengujian keabsahan data yang bersifat menggabungkan diri berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yakni triangulasi sumber, triangulasi teknik.

1. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁸

Misalnya, data yang diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi kemudian dicek dengan dokumentasi.

2. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Maksudnya dalam triangulasi sumber ini peneliti berusaha mengumpulkan atau menghubungkan serta menggali kebenaran informasi, dari berbagai sumber yang berbeda seperti data dari observasi yang dilakukan peneliti secara langsung, wawancara, dokumentasi, dan berbagai sumber

⁸Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005, h. 324.

lainnya kemudian dari berbagai macam sumber tersebut akan menghasilkan suatu bukti yang nyata.

2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan pada dasarnya merupakan validitas eksternal pada penelitian kualitatif. Tujuan dari keteralihan ini agar orang lain dapat memahami hasil penelitian, oleh karena itu agar orang lain dapat memahami penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hal tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang jelas, sistematis, dan dapat dipercaya terkait Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah yang ada di SMA Negeri 3 Parepare. Dengan demikian pembaca mengetahui lebih jelas hasil penelitian yang telah dilakukan serta memutuskan dapat atau tidaknya mengaplikasikan hal tersebut di tempat lain.⁹

3. Ketergantungan (*dependability*)

Dalam penelitian kualitatif uji ketergantungan dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian, mulai dari sumber data, pengumpulan data, analisis data, perkiraan temuan dan pelaporan. Pemeriksaan ini dilakukan berbagai pihak yang ikut memeriksa proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti, agar temuan peneliti dapat dipertahankan dan dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

4. Kepastian (*confirmability*)

Pengujian konfirmabilitas dalam penelitian kualitatif disebut dengan uji objektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*, Bandung: Alfabeta, 2015, h. 373.

⁹.Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* , Cet.XX : Bandung: Alfabeta, 2014, h. 737.

disepakati oleh banyak orang. Konfirmabilitas dalam penelitian dilakukan bersamaan dengan depenbililitas, perbedaanya terletak pada tujuan penilainya. Konfirbilitas digunakan untuk menilai hasil (produk) penelitian. Sedangkan depenbililitas digunakan untuk menilai proses penelitian, mulai dari pengumpulan data sampai pada bentuk laporan yang terstruktur dengan baik. Teknik ini diguankan untuk mengadakan pengecekan kebenaran data hasil penelitian mengenai Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah yang ada di SMA Negeri 3 Parepare.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data dan mengorganisasikan ke dalm suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan rumusannya. Analisis data yang dimaksud dalam hal ini adalah mengatur, megurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkategorikan data yang terkumpul baik dari catatan lapangan, gambar, foto atau dokumen berupa laporan. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif, setelah itu dilakukan pengelolaan data dan penarikan kesimpulan dari data-data yang diperoleh dilapangan.

Adapun tahap dan langkah-langkah analisis dan pengelolaan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data yang dimaksud adalah proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakkan dan transformasi kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Mereduksi juga biasa berarti merangkum,

memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dalam penelitian ini reduksi data dilakukan dengan memilih data dengan cara data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian dianalisis atau dipilih data-data yang diperlukan dan menyempurnakan data yang masih kurang sesuai dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini.¹⁰

Ketika seluruh data yang diperlukan telah terkumpul, kemudian dianalisis lebih lanjut secara intensif. Adapun langkah-langkah yang dapat di tempuh dalam menganalisisnya yaitu yang pertama pengembangan sistem kategori pengkodean, yang kedua penyutiran data dan terakhir penarikan kesimpulan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun kemungkinan memberikan penarikan kesimpulan. Sajian data merupakan suatu proses pengorganisasian data sehingga mudah dianalisis dan dikumpulkan. Penyajian data dalam penelitian ini dibentuk narasi serta dapat diselingi dengan gambar, skema, matriks, table, rumus dan lain-lain. Hal ini disesuaikan dengan jenis data yang terkumpul terkumpul dalam proses pengumpulan data, baik dari hasil observasi partisipan, wawancara mendalam, maupun studi dokumentasi. Sajian data yang dimaksud untuk memilah data sesuai dengan kebutuhan peneliti tentang Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Negeri 3 Parepare maksudnya adalah data telah dirangkum sedemikian rupa kemudian dipilih lagi, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.¹¹

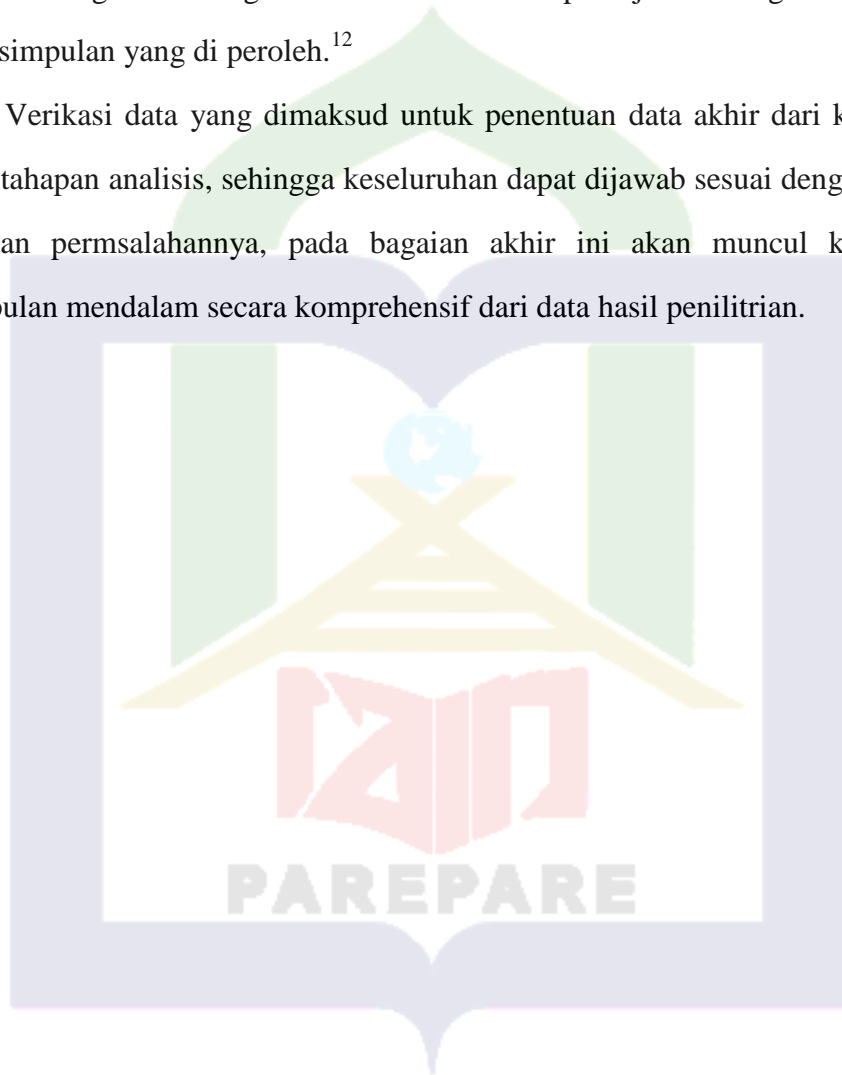
¹⁰. Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development* , Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2016, h. 277.

¹¹Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen* , Cet.IV; Bandung :Alfabeta, 2015, h.405

3. Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan proses perumuskan makna dan hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat, padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan berulang kali dalam melakukan peninjauan mengenai keberanian dari kesimpulan yang di peroleh.¹²

Verikasi data yang dimaksud untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis, sehingga keseluruhan dapat dijawab sesuai dengan kategori data dan permasalahannya, pada bagaian akhir ini akan muncul kesimpulan-kesimpulan mendalam secara komprehensif dari data hasil penilitrian.



¹². Muhammad Idrus , *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* , Jakarta: Erlangga, 2009, h. 151.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil Sekolah

Profil Sekolah merupakan sebuah gambaran singkat yang memuat informasi penting yang ada pada suatu sekolah. Adapun profil sekolah UPT SMAN 3 Parepare adalah sebagai berikut:

Nama	: SMA Negeri 3 Parepare
NPSN	: 40307695
Jenjang Pendidikan	: SMA
Status Sekolah	: Negeri
Alamat Sekolah	: JL. Pendidikan No. 9 Kec. Soreang
RT/ RW	: 1/4
Kode Pos	: 91132
Kelurahan	: Bukit Harapan
Kecamatan	: Kec. Soreang
Kabupaten/Kota	: Kota Parepare
Provinsi	: Sulawesi Selatan
Negara	: Indonesia

Visi dan Misi

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai inti dari suatu lembaga dan Misi merupakan suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh lembaga atau instansi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut.

Adapun Visi dan misi di UPT SMAN Negeri 3 Parepare :

Visi

‘Terwujudnya Insan Cerdas, Berwawasan Lingkungan, dan Peduli GREEN IT’

Misi :

- a. Mengembangkan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, efisien, dan insentif
- b. Meningkatkan Prestasi sesuai bakat, minat dan potensi peserta didik, berbasis globalisasi
- c. Menciptakan lingkungan sekolah agar indah, asri dan lestari, melalui gerakan aksi pungut sampah sampai setiap harinya
- d. Mencegah kerusakan lingkungan, melalui kegiatan ekstrakurikuler berwawasan lingkungan
- e. Melestarikan lingkungan sekolah melalui jumat bersih

PESERTA DIDIK

Tabel 4.4 Keadaan Peserta Didik

No	Tingkat Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Kelas 10	60	65	125
2	Kelas 11	70	78	148
3	Kelas 12	52	73	125
Total				398

Sumber data : Kantor Tata Usaha SMAN 3 Parepare

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, hasil data menunjukkan bahwa siswa di SMAN 3 Parepare pada tahun ajaran 2022/2023 secara keseluruhan berjumlah 398 siswa.

B. Hasil Penelitian

1. Standar Mutu Tenaga Pendidik di SMAN 3 Parepare

Untuk mengetahui standar mutu tenaga pendidik di UPTD SMAN 3 Parepare, maka peneliti melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah dengan mengajukan beberapa pertanyaan diantaranya ialah, “Bagaimana standar mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare? Pak Hamzah selaku kepala sekolah mengatakan :

“Terkait dengan mutu tenaga pendidik yang ada pada lembaga sekolah tersebut, tidak lepas dari 8 standar pendidikan nasional .Jadi standar mutu yang diterapkan di SMAN 3 Parepare, Standar Nasional Pendidikan Meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, Standar Penilaian. Untuk menjaga kualitas pendidikan, konsistensi dari fungsi dan tujuan pendidikan, maka kurikulum, proses pembelajaran, maupun manajerial secara keseluruhan harus mengacu dan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan. Seperti dalam bentuk penilaian yang diterapkan oleh standar pendidik dan tenaga pendidik dapat dilihat dari sumber daya manusia (SDM), kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik.”¹

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwasanya Kepala Sekolah SMAN 3 Parepare dari mutu tenaga pendidik di lembaga sekolah tersebut, tidak lepas dari 8 standar pendidikan nasional. Adapun untuk menjaga kualitas pendidikan, konsistensi dari fungsi dan tujuan pendidikan maka kurikulum, proses pembelajaran, maupun manajerial secara keseluruhan harus mengacu dan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan.

Kemudian pada kompetensi pedagogi yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare pak Robertus selaku guru menuturkan bahwa : “dalam kompetensi pedagogi wajib dimiliki seorang pendidik dan dasar yang menjadi seorang pendidik”

¹ Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

Kompetensi pedagogi tersebut yang mana di ungkapkan lagi oleh pak

Robertus yakni :

“Ada beberapa kompetensi tapi ada beberapa kompetensi yang penting adalah bagaimana seorang pendidik itu bidang yang dimiliki, baik itu dalam proses pelajaran, proses sosial masing-masing punya kompetensi dia harus terapkan di tingkah laku siswa.”²

Dari penjelasan diatas narasumber kemudian lebih menggali lagi informasi dari narasumber dengan menanyakan supervisi apa saja yang telah dilaksanakan untuk peningkatan kompetensi pedagogi? , kemudian pak Robertus menjawab :

Pertama ada supervisi pembelajaran di kelas, supervisi kesiapan seorang guru apakah ada RPP, apakah mampu mengelolah kelas, apakah mampu di bidang pedagogi, human tetapi yang lebih pokok adalah mengelolah kelas. Dengan tujuan Tujuan dimilikinya pedagogik sebagai dasar mengajar dikelas tanpa pedagogi guru tidak mampu mengajar dikelas³

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan mengenai kompetensi professional yang dimiliki seorang tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare, pak Robertus mengatakan bahwa:

“Untuk dapat menjadi guru yang profesional mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisaikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional. Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya melainkan harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multi media, multi metode dan multi sumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Yang guru lakukan itu adalah dari dirinya sendiri, guru harus bertindak sebagai contoh di dalam perilaku, tutur kata.”⁴

Tak sampai situ kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan mengenai kompetensi keperibadian yang efektif yang dapat diterapkan oleh seorang pendidik dan pak Robertus menuturkan bahwa :

“Kita harus ramah dan menguasai materi supaya apa kita programkan yang kita inginkan. Itulah yang mengantar selaku guru untuk melakukan tata krama, kerja sama antar guru untuk menciptakan proses yang inginkan di dalam kompleks sekolah maupun diluar dan kompetensi kepribadian yang efektif membantu pengajaran, serta komunikasi antara guru dan siswa bahkan meski

²Robertus Lakka, Guru, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

³Robertus Lakka, Guru, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

⁴ Robertus Lakka, Guru, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

tanpa ucapan . sikap guru akan berdampak pada sikap siswa terhadap materi yang diajarkan dan betapa pentingnya keperibadian guru, sampai-sampai dapat mempengaruhi secara signifikan pada proses pendidikan/pembelajaran, dan itu semua berarti bahwa kegagalan dalam mengembangkan prestasi siswa tentu salah satunya bisa diakibatkan oleh keperibadian guru.”⁵

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan mengenai kompetensi sosial yang dimiliki seorang tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare, pak Robertus pun menanggapi bahwa :

“Kompetensi sosial dalam pendidik sangat wajib karna 4 kompetensi wajib dimiliki seorang pendidik termasuk kompetensi sosial karna ketika seorang pendidik tidak melaksanakan layanan sosial bagi teman sejawat, lingkungan, kepada siswa maka sulit tercapainya program yang dilaksanakan. Kompetensi sosial ini juga memiliki peran penting dalam usaha mencapai keberhasilan pembelajaran. Karena dengan kompetensi sosial ini membantu guru dalam menjalankan interaksinya dengan siswa dalam pembelajaran maupun diluar pembelajaran untuk mendapatkan keakrapan dan kedekatan dengan siswa dan kompetensi sosial ini juga dapat membantu guru saat pembelajaran seperti dalam berkomunikasi pembicaraanya enak di dengar, tidak menyakitkan, pandai berbicara dan bergaul dengan siswa, membuat guru menjadi penyabar dan tidak mudah emosi, tidak mudah putus asa dan membantu guru untuk mengelolah emosinya. Apabila guru memiliki kompetensi sosial yang rendah sering membuat orang-orang sekitarnya merasa kurang nyaman karena kesombongannya. Hal ini dapat mengganggu dalam mewujudkan keberhasilan dalam pembelajaran.”⁶

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa standar mutu yang ada pada tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare berlandaskan pada Kompetensi tenaga pendidik (Guru) yang dimana terdapat kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi keperibadaian dan kompetensi profesional. Dari 4 indikator standar mutu tenaga pendidik yang diterapkan oleh pihak SMAN 3 Parepare peneliti menarik kesimpulan bahwa indikator kompetensi kepribadian sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik karena untuk mendapatkan tenaga pendidik yang

⁵Robertus Lakka, Guru, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

⁶ Robertus Lakka, Guru, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

dapat mensukseskan dan meningkatkan mutu tenaga pendidik diperlukan kepribadian yang baik dalam mewujudkan suatu interaksi edukasi secara efektif.

2. Penerapan MBS di SMAN 3 Parepare

Untuk mengetahui bagaimana penerapan MBS di SMAN 3 Parepare, maka peneliti melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah dengan mengajukan pertanyaan yaitu “ Bagaimana cara penerapan manajemen berbasis sekolah di SMAN 3 Parepare?”.

“Pak Hamzah mengatakan bahwa dalam manajemen berbasis sekolah cara penerapannya yang terpenting itu bagaimana melibatkan semua stakeholder, yang berperan itu semua guru, komite, dan tenaga kependidikan bahkan masyarakat harus kita libatkan dalam mewujudkan proses yang terjadi di sekolah, saya sebagai kepala sekolah tidak bisa menjalankan dengan sendirinya maka dari itu kita melibatkan semua stakeholder untuk berjalannya penerapan MBS. Adapun pengembangan kegiatan seperti komite sekolah, tokoh masyarakat sekolah melalui musyawarah guru mata (MGMP) atau melalui proses rapat .”⁷

Tak hanya itu penulis pun menanyakan mengenai kemandirian seperti apa yang dimiliki sekolah dalam penerapan MBS di SMAN 3 Parepare, dan kemudian dijawab oleh kepala sekolah yang menyatakan bahwa :

“Inikan sekarang MBS diserahkan ke sekolah tapi tentu ada rambu-rambu yang harus diikuti dalam manajerialnya kita diberikan kepercayaan bagi pemerintah untuk mengatur manajerial sekolah adapun rambu-rambunya misalnya penggunaan anggaran dana BOS itu kita harus ikuti aktivitas-aktivitas dan dari itu dapat memunculkan kualitas sesuatu yang berguna untuk keadaan sekolah kita.”⁸

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa penerapan manajemen berbasis sekolah dapat diterapkan berbagai kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau melalui proses rapat, dengan melibatkan stakeholder yang itu komite sekolah, tenaga kependidikan, tokoh masyarakat melalui musyawarah guru.

⁷Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

⁸Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

Kemudian saya melontarkan pertanyaan kedua kepada Kepala Sekolah yaitu “Bagaimana pelaksanaan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) di SMAN 3 Parepare?”

“Pak Hamzah mengatakan bahwa pelaksanaan manajemen berbasis sekolah (MBS) itu berjalan dengan baik, setiap ingin melakukan langkah-langkah saya selalu berkoordinasi dengan berbagai pihak termasuk para guru dan komite sekolah untuk melaksanakan beberapa program-program seperti, ketika ingin melakukan tindakan kepada siswa saya selalu berkoordinasi kepada orang tua siswa. Untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, yakni bagaimana meningkatkan kedisiplinan, bagaimana agar supaya siswa dapat mengikuti aturan yang ada di sekolah dan bagaimana peningkatan karakter para siswa untuk mewujudkan manajemen berbasis sekolah yang baik.”⁹

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa, dalam melaksanakan manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah senantiasa melakukan koordinasi dengan berbagai pihak ketika ingin menjalankan suatu program. Kepala Sekolah lebih berfokus kepada peningkatan karakter dan kedisiplinan siswa dalam mewujudkan manajemen berbasis sekolah yang lebih bermutu.

Adapun peranan komite sekolah dalam pelaksanaan dan proses perencanaan MBS di SMAN 3 Parepare seperti yang dijelaskan oleh ibu Haslinda yang mengatakan bahwa:

“ Apapun kegiatan yang dilakukan oleh sekolah itu kita sinergikan dengan komite jadi kita melakukan kerja sama karena bagaimanapun jga kita sebagai pihak yang menangani berbagai hal yang terkait dengan siswa terus dalam proses MBS ini kita melakukan penyusunan RKS sekolah itu kita juga setiap ada masalah yang urgen siswa kita selalu di ikutkan termasuk penerimaan siswa baru, termasuk jika ada proyek-proyek khusus pihak pemerintah, kita juga ikut untuk memperkuat legalitas sekolah dalam memange sekolah ini dalam artinya pihak SMAN 3 Parepare bukan hanya komite tapi semua unsur yang terkait dengan sekolah kita ini dalam proses perencanaan kita tindak lanjuti semua pelaksanaan agar semua hasil dapat mewakili semua orang demi kepentingan semua orang, adapun kesulitan itu dengan siswa kita ikutkan komite untuk memproses anak ini bersama orang tua masing-masing, dan kita juga melakukan pengawasan dalam kegiatan sekolah jadi ibaratnya bagaikan cinta segitiga.”¹⁰

Proses implementasi merupakan serangkaian urutan pelaksanaan yang tersusun secara sistematis, adapun uraian proses implemementasi tersebut dimulai dari

⁹Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

¹⁰Haslinda, Komite Sekolah, Wawancara di kediaman rumah ibu Haslinda, 02 Desember 2022

adanya masukan (*input*), proses (*process*), keluaran/hasil (*output*). Kemudian pada proses penerapan manajemen berbasis sekolah yang berperan bukan hanya kepala sekolah akan tetapi semua guru atau tenaga pendidik juga terlibat hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pernyataan dari pak mahyuddin yang mengatakan bahwa :

“Jadi setiap sekolah berupaya bagaimana bisa bersaing dengan sekolah lain maka salah satu syarat harus yang dilakukan sekolah adalah bagaimana meningkatkan kualitas kapasitas dari guru-guru yang dimiliki untuk meningkatkan itu tentu kita menggunakan dasar dari analisis swot, apa yang menjadi kekuatan , kelemahan serta apa pun yang dapat kami jadikan peluang yang bisa kita gunakan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik merupakan ancaman apa yang terjadi menjadi kekurangan itu yang perlu kitaantisipasi untuk meningkatkan kualitas guru memang juga tidak lepas dari analisis swot apa yang harus di tingkatkan dan apa yang menjadi kelemahan yang untuk kita kurangi kemudian ancaman dari luar misalnya kemajuan-kemajuan sekolah lain perlu untuk kita harus berbenah supaya bisa bersaing dengan sekolah-sekolah lain, sebab kapan kita tidak lakukan itu otomatis sekolah kita akan tertinggal dan tidak mampu bersaing dengan sekolah lain utamanya dalam peningkatan kualitas guru yang ada di sekolah ini, karena pada dasarnya jika tenaga pendidik tidak baik hal ini akan mengakibatkan kita akan tertinggal dari sekolah yang lain, maka bisa dipastikan bahwa akan banyak siswa yang tidak tertarik masuk ke sekolah ini, oleh karena itu langkah yang paling mutlak yang harus dilakukan adalah meningkatkan mutu dengan catatan dengan menggunakan dana sekolah akan tetapi dana yang kita gunakan atau sumber dana yang didapatkan hanya berasal dari satu sumber yakni dana BOS dari pemerintah.”¹¹

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa peranan tenaga pendidik yang ada di SMAN 3 Parepare itu melakukan peningkatan mutu tenaga pendidik dengan meningkatkan kualitas yang juga di iringi dengan analisis SWOT serta mengurangi aspek-aspek yang dapat menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan peningkatan mutu tenaga pendidik dalam pelaksanaan MBS dimana aspek tersebut bisa dijadikan sebagai persaingan antar sekolah karena jika sekolah SMAN 3 Parepare tidak mengimbangi dari peningkatan mutu tenaga pendidik dari sekolah lain yang lebih unggul ini akan berdampak pada jumlah minat siswa yang akan menempuh pendidikan di SMAN 3 Parepare.

¹¹Mahyuddin, Guru, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

3. Efektivitas Penerapan MBS & Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik

Untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan MBS di SMAN 3 Parepare maka peneliti melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah dengan mengajukan beberapa pertanyaan di antaranya yaitu “Apakah bapak memiliki tim khusus untuk mengevaluasi dan menilai secara berkala pelaksanaan setiap strategi di sekolah sehingga MBS berjalan dengan lebih efektif?”

“Pak Hamzah mengatakan bahwa, kami mempunyai tim khusus yang dibentuk dan inilah tim khusus yang berjalan untuk inovasi-inovasi, saya libatkan wakil kepala sekolah, tim teknologi informasi dan komunikasi, serta komite sekolah selalu terlibat untuk mengevaluasi bagaimana proses berjalan di sekolah, jika sekiranya ada sesuatu hal yang kurang maka itulah yang mesti ditindak lanjuti dan diperbaharui.”¹²

Berangkat dari pernyataan yang dikemukakan kepala sekolah kemudian lanjut pertanyaan berikutnya yakni bagaimana efektivitas proses pembelajaran di SMAN 3 Parepare dan bagaimana cara mengelola tenaga pendidik yang efektif di SMAN 3 Parepare, yang kemudian di jawab oleh kepala sekolah bahwa :

“Terkait efektivitas proses pembelajaran yang ada pada SMAN 3 Parepare sudah berlangsung sangat efektif sekali karena dengan pembagian tugas yang diberikan oleh kurikulum sudah di bagikan oleh semua guru dan efektifnya tentu di pantau oleh kepala sekolah, di pantau oleh pengawas, kurikulum untuk memantau perkembangan dari proses pembelajaran di sekolah, walaupun ada guru yang tidak masuk guru akan diberikan tugas dan digantikan oleh guru yang lain agar proses pembelajaran tetap berjalan dengan baik. Dan untuk pengelolaan cara mengelola tenaga pendidik dengan melakukan pembagian tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing dan kalau menyusunnya dengan aturan untuk tercapainya sertifikasi, guru harus mengambil jam mengajar 24 jam jika tidak cukup 24 jam mengajar maka diberikan tugas tambahan supaya bisa mencukupi bagi yang menerima sertifikasi 24 jam misalnya, wakasek dinilai selama 12 jam dan 12 jam itu digunakan untuk mengajar dan untuk guru-guru yang lain maksimal 6 jam mengajar di luar sesuai aturan yang berlaku untuk penerima sertifikasi”¹³

¹²Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

¹³Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

Tak hanya itu kemudian penulis menanyakan, bagaimana cara bapak memimpin sekolah agar dapat terlaksana dengan baik , kemudian kepala sekolah pun menjawab :

“Kalau namanya memimpin sekolah agar terlaksana dengan baik kita memanfaatkan semua potensi yang ada, diberikan semua tugasnya masing-masing misalnya kita sudah melakukan rapat dan tugas kepala sekolah memantau guru apakah tugas yang di berikan sudah di kerjakan atau sudah terlaksana dengan baik jika sudah terlaksana dengan baik kita berusaha lagi meningkatkan supaya hasilnya lebih baik lagi dan kalau ada kekurangan-kekurangan kita menindak lanjuti supaya kekurangan itu bisa tertutupi agar potensinya lebih baik.”¹⁴

Melanjutkan pertanyaan selanjutnya dengan menanyakan apakah sekolah tersebut memiliki suatu kepemilikan budaya mutu di SMAN 3 Parepare dan kemudian di jawab lagi oleh kepala sekolah yakni:

“Kalau kepemilikan budaya mutu pasti ada namanya kualitas yang ditentukan, sebesar apakah anak-anak yang ada di sekolah kita memiliki mutu yang baik, alhamdulillah sekolah kita dibantu oleh gubener provinsi Sulawesi selatan dengan programnya smart school/ sekolah cerdas. Jadi sekolah cerdas itu bagaimana membagi kualitas setiap sekolah supaya mutunya sama di seluruh provinsi selawesi selatan jadi mutu tesebut diberikan oleh smart school suatu aplikasi yang akan digunakan oleh siswa supaya kualitasnya hampir sama semua kemudian kita juga memberikan pembimbingan, baik dilakukan oleh kurikulum maupun siswa untuk pengembangan bakat dan kompetensi anak kita.”¹⁵

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa dalam mengevaluasi suatu pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah membentuk sebuah tim khusus untuk mengevaluasi bagaimana kinerja dan proses para tenaga pendidik dan memiliki kualitas budaya mutu yang di tentukan, dan dengan memimpin sekolah sebagai kepala sekolah dengan memanfaatkan semua potensi yang ada, dan memberikan tugas masing-masing dan memberikan menindak lanjuti jika terdapat kekurangan dalam proses melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik tersebut.

¹⁴Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

¹⁵Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

Pertanyaan kembali saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu “ Bagaimana meningkatkan mutu tenaga pendidik SMAN 3 Parepare?”.

“Pak Hamzah mengatakan bahwa berbicara persoalan peningkatan mutu kita senantiasa melakukan workshop, kita melihat rapor mutu sekolah seperti apa, kemudian kita mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitasnya, seperti halnya dalam pembuatan google crome atau pembuatan media pembelajaran, kemudian mengarahkan para guru untuk ikut dalam seminar-seminar baik secara offline maupun online itu sebagai bentuk untuk meningkatkan sumber daya manusia karena keberhasilan tolak ukur siswa tergantung bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga pendidik.”¹⁶

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa dalam meningkatkan suatu mutu tenaga pendidik yang ada di SMAN 3 Parepare, Kepala sekolah melakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan mutu dan potensi para guru salahsatunya dengan mengadakan suatu pelatihan atau worshop.

Peningkatan mutu tidak dapat berjalan tanpa adanya suatu proses yang dirancang oleh sekolah tersebut karena pada dasarnya sebuah sekolah harus memiliki rancangan baik itu kegiatan atau yang lainnya yang berdampak pada peningkatan mutu tenaga pendidik oleh karena itu sesuai dengan pernyataan pak mahyuddin lagi-lagi menyambungkan bahwa :

“Meningkatkan mutu dilakukan dengan mengadakan atau mengikuti pelatihan seperti melaksakan TAP (Teknologi Aplikasi pendidikan) karena impelementasinya untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik kemudian kami menggunakan guru-guru yang berada di dalam lingkup sekolah disampingitu jika kita hanya mengandalkan rekan guru didalam dan juga melakukan pelatihan pelatihan di luar dan termasuk pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pemahaman guru bagaimana mengajar, bagaimana menguasai metode, bagaimana menguasai teknik pengajaran dan bagaimana teknik mengendalikan kelas dan lainnya dan yang paling penting yakni penguasaan teknologi kalau guru tidak menguasai teknologi maka akan sulit untuk melakukan proses pembelajaran”.¹⁷

Pernyataan diatas kemudian dipertegas oleh kepala sekolah yakni bapak Hamzah yang menyatakan bahwa :

¹⁶Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

¹⁷Mahyuddin, Guru, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

“ Pak Hamzah mengatakan bahwa, dalam berpartisipasi MBS di sekolah kita melibatkan semua ini kita rapat kita melibatkan anggota OSIS, tim guru, komite, perwakilan orang tua siswa, pengawas, selaku orang dinas pendidikan, kenapa kita melibatkan semua itu karena dalam membahas Rencana Anggaran dan Kegiatan Sekolah (RKAS) mereka memiliki peran untuk berpartisipasi untuk mencapai apa yang ingin dicapai oleh sekolah”¹⁸

Kemudian dengan adanya pernyataan diatas , penulis melanjutkan untuk menanyakan kepada kepala sekolah mengenai apakah sekolah SMAN 3 Parepare memiliki team work yang kompak, cerdas, dan dinamis lalu beliau menjawab bahwa :

“iya kita sudah membagi team work/tim kerja karena terus terang kepala sekolah tidak bisa kerja sendiri tentu ini dibagi sesuai dengan team worknya disinilah terbagi dari sarana, kurikulum, kesiswaan, humas team inilah semua yang bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga bisa kompak dari dinamis apa yang kita harapkan di sekolah bisa berjalan lancar.”¹⁹

Untuk menggali informasi lebih dalam penulis menanyakan mengenai kemampuan untuk mengubah psikis dan fisik MBS di SMAN 3 Parepare dan bagaimana cara kepala sekolah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan di sekolah SMAN 3 Parepare, yang kemudian dijawab oleh kepala sekolah dengan menyatakan :

“Dalam mengubah kemampuan psikis dan fisik kita mengkondisikan penganggarannya misalnya fisik ini ada beberapa fisik yang kita tidak bisa diubah dan ada yang bisa diubah tapi pada dasarnya bagaimana kita bisa mengkomonikasikan di tingkat atas dengan manjerial-manajerial yang kita lakukan di tingkat atas dan disinilah sebenarnya dibutuhkan bagaimana menjalin koordinasi dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuan kita supaya merubah perubahan sekolah, cara rensponsif dan antisipatif terhadap kebutuhan di sekolah dengan melakukan rapat apa yang ingin disampaikan semua uneg-uneg, semua masalah, kebutuhannya yang di hadapi baik itu guru/tenaga pendidikan untuk memberikan respon dan apa kebutuhan-kebutuhan mereka, tadi kita melakukan rapat kebutuhan apa saja yang dibutuhkan selama 1 tahun ini itulah yang dianggarkan rapat kerja dan disitulah muncul Rapat Kerja Tahunan (RKT) untuk tahun ini disesuaikan anggaran yang ada itu langsung kita respon semisal anggaran sarana untuk

¹⁸Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

¹⁹Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

menindak lanjuti keadaan anak-anak di sekolah.²⁰

kemudian pak mahyuddin juga menuturkan tentang bagaimana mekanisme pelaporan MBS oleh manajemen di SMAN 3 Parepare menurut pak mahyuddin yang mengatakan bahwa :

“pelaporan MBS disamping ada laporan kecabang dinas atasan kami kemudian juga ada pelaporan pihak pemerintah pusat jadi misalnya penggunaan dana yang dibutuhkan untuk peningkatan mutu tenaga pendidik jadi ada pelaporan penggunaan dana BOS jadi kita lampirkan apa-apa yang kita selenggarakan/lakukan, kemudian berapa jumlah biaya dan apa sebenarnya target yang kami lakukan itu, karena kapan kita menggunakan dana tidak ada laporannya jadi mau tidak mau kita harus membuat pelaporan anggaran pelatihan-pelatihan apa yang kita lakukan disekolah baik di dalam ataupun diluar sekolah”²¹

Dari pernyataan diatas dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa dalam mengevaluasi suatu pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah membentuk sebuah tim khusus untuk mengevaluasi bagaimana kinerja dan proses para tenaga pendidik dan memiliki kualitas budaya mutu yang di tentukan, dan dengan memimpin sekolah sebagai kepala sekolah dengan memanfaatkan semua potensi yang ada, dan memberikan tugas masing-masing dan memberikan menindaklanjuti jika terdapat kekurangan dalam proses melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik tersebut. Peningkatan mutu tidak dapat berjalan tanpa adanya suatu proses yang dirancang oleh sekolah tersebut karena pada dasarnya sebuah sekolah harus memiliki rancangan baik itu kegiatan atau yang lainnya yang berdampak pada peningkatan mutu tenaga pendidik dan mampu mengubah psikis dan fisik dalam MBS dan dihadapi dengan keterbukaan antar sesama tenaga pendidik melalui rapat atau pertemuan yang kerap di sebut rapat kerja tahunan (RKT).

²⁰Hamzah Wakkang, Kepala Sekolah, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

²¹Mahyuddin, Guru, Wawancara di UPT SMAN 3 Parepare, 29 November 2022

C. Pembahasan

Dari uraian pembahasan di atas, mengenai standar mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare yang dianalisis dengan menggunakan teori MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) dengan menggunakan penjabaran metode dan langkah-langkah yang dilakukan merincikan secara eksploratif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, maka peneliti kemudian menarik intisari-intisari dari pembahasan secara lebih khusus. Intisari-intisari yang ditempatkan di akhir pembahasan ini dimaksudkan untuk mengedepankan secara khusus hal-hal apa saja yang menjadi poin penting dalam penelitian ini. Intisari ini juga berperan dalam menyederhanakan kompleksitas pembahasan yang telah dipaparkan di atas. Sehingga lebih mempermudah dalam memahami hal-hal utama dan penting yang dibahas dalam penelitian ini. lebih jauh intisari ini juga berperan sebagai gambaran umum penelitian sebelum memasuki kesimpulan.

Adapun intisari atau pembahasan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Standar mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare

Kepala Sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia, mampu mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Strategi pelaksanaan MBS dalam konsep peningkatan mutu, maka harus melakukan tahapan kegiatan sebagai berikut :

1. Menyusun basis data profil sekolah yang tepat, akurat, valid, dan secara bertahap mengenai berbagai aspek akademik, administratif (peserta didik, guru, staf), dan keuangan.

2. Melakukan self assesment (evaluasi diri) guna menganalisis keuangan dan menganalisis sumber daya sekolah, kinerja pelaksanaan organisasi dan pencapaian kurikulum dan hasil yang dicapai peserta didik berkaitan dengan aspek-aspek intelektual dan keterampilan, maupun aspek lainnya.
3. Sekolah harus membaca keperluan sekolah dan meneruskan visi, misi, dan Tujuan dalam rangka penyajian pendidikan yang bermutu.²²

Teori di atas dikaitkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dilakukan penulis dengan narasumber bapak Hamzah sekaligus sebagai Kepala Sekolah di SMAN 3 Parepare. Strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tentunya berorientasi pada kurikulum yang di dalam kurikulum tentunya mutu pendidikan ini dilaksanakan bersama-sama dalam bidang akademik maupun non akademik, akademik di sini tentunya adanya menerapkan KBM yang sebaik-baiknya dengan terprogram dan terencana. Strategi yang dimiliki Kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan memberikan arahan kepada guru maupun peserta. “Jadi standar mutu yang diterapkan di SMAN 3 Parepare, Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, Standar Penilaian. Untuk menjaga kualitas pendidikan, konsistensi dari fungsi dan tujuan pendidikan, maka kurikulum, proses pembelajaran, maupun manajerial secara keseluruhan harus mengacu dan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan. Seperti dalam bentuk penilaian yang diterapkan oleh standar pendidik dan tenaga pendidik dapat dilihat dari sumber daya manusia (SDM), kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik”.

Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa standar mutu yang ada pada tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare berlandaskan pada Kompetensi tenaga pendidik (Guru) yang dimana terdapat kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi keberibadaian dan kompetensi profesional. Dari 4 indikator standar mutu tenaga pendidik yang diterapkan oleh pihak SMAN 3 Parepare peneliti menarik kesimpulan bahwa indikator kompetensi kepribadian sangat berpengaruh besar dalam

²² Mukhibat, “*Manajemen Berbasis Madrasah praktik dan riset pendidikan*”, (Cetakan Pertama, Oktober 2013) 74-75

meningkatkan mutu tenaga pendidik karena untuk mendapatkan tenaga pendidik yang dapat mensukseskan dan meningkatkan mutu tenaga pendidik diperlukan kepribadian yang baik dalam mewujudkan suatu interaksi edukasi secara efektif.

2. Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di SMAN 3 Parepare

Implementasi manajemen dalam pengelolaan pendidikan pada ranah yang lebih sempit mendukung tercapai tujuan pendidikan nasional dengan lebih efektif dan efisien. Manajemen berbasis sekolah menjadi faktor yang penting untuk di laksanakan di lembaga pendidikan, karena Manajemen Berbasis Sekolah merupakan sebuah langkah pemberian kewenangan bagi sekolah untuk mengelola penataan pendidikan sesuai dengan kebutuhan tiap-tiap sekolah baik itu peserta didik, tenaga pendidik dan kebutuhan terkait masyarakat sekitar. Manajemen berbasis sekolah merupakan gambaran baru dari manajemen pendidikan di mana pemerintah memberikan secara langsung keleluasaan serta kedaulatan pada sekolah. Di mana sekolah dapat mengatur keuangan dan SDM yang dimiliki oleh sekolah di sesuaikan dengan kebutuhan setiap sekolah.²³

Dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan mutu pendidikan SMAN 3 Parepare sesuai dengan bidang masing-masing, jadi bidang kurikulum melaksanakan peningkatan mutu pada bidang kurikulum khususnya akademik, kesiswaan juga pada bidang kesiswaan khususnya bidang non akademik itu yang paling dominan kegiatan siswa kegiatan ekstra, bidang kehumasan bagaimana hubungan sekolah dengan lembaga lain kemudian sarana prasarana, implementasinya bagaimana agar sarana prasarana itu betul-betul tercukupi sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan,

²³Isar Dasuki Tasim, "Manajemen Berbasis Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 5 Kabupaten Tangerang", Jurnal Utile, Vol. VI, No. 2 Tahun 2020, 119

dari program yang ditetapkan dilaksanakan sesuai bidangnya masing-masing. SMAN 3 Parepare juga memiliki wewenang sendiri dalam mengatur seluruh kepentingan sekolah dan ada partisipasi langsung selain dari warga sekolah tapi juga dari masyarakat yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

3. Efektivitas Penerapan MBS dalam meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

Manajemen berbasis sekolah menuntut perubahan-perubahan tingkah laku kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi dalam mengoperasikan sekolah. Pelaksanaan MBS berpotensi meningkatkan gesekan peranan yang bersifat profesional dan manajerial. Untuk memenuhi persyaratan pelaksanaan MBS, kepala sekolah guru dan tenaga administrasi harus memiliki kedua sifat tersebut yaitu, profesional dan manajerial. Pengembangan profesi dalam MBS pemerintah harus menjamin bahwa semua unsur penting tenaga kependidikan (sumber daya manusia) menerima pengembangan profesi yang diperlukan untuk mengelola sekolah secara efektif. Oleh karena itu perlu adanya pusat pengembangan profesi yang berfungsi sebagai penyedia jasa pelatihan bagi tenaga kependidikan.²⁴

Teori di atas dikaitkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dilakukan penulis dengan narasumber bapak Hamzah sekaligus sebagai Kepala Sekolah di SMAN 3 Parepare. Pak Hamzah mengatakan bahwa, kami mempunyai tim khusus yang dibentuk dan inilah tim khusus yang berjalan untuk inovasi-inovasi, saya libatkan wakil kepala sekolah, tim teknologi informasi dan komunikasi, serta komite sekolah selalu terlibat untuk mengevaluasi bagaimana proses berjalan disekolah, jika sekiranya ada sesuatu hal yang kurang maka itulah yang mesti ditindak lanjuti dan diperbaharui.

²⁴Isar Dasuki Tasim, "Manajemen Berbasis Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 5 Kabupaten Tangerang", Jurnal Utile, Vol. VI, No. 2 Tahun 2020, 130

Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa dalam mengevaluasi suatu pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah membentuk sebuah tim khusus untuk mengevaluasi bagaimana kinerja dan proses para tenaga pendidik.

Dari hasil intisari yang telah dipaparkan di atas maka penulis berpendapat bahwa, pentingnya peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penerapan MBS. SMAN 3 Parepare sudah bermutu melalaui adanya Penerapan MBS, hal ini dapat dilihat dari berbagai pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan bagaimana cara pengaplikasiannya , kemudian terjadi peningkatan mutu tenaga pendidik yang di dukung oleh penerapan atau berbasis MBS, hal ini dibuktikan karena tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare senantiasa selalu mengadakan atau ikut serta dalam pelatihan baik didalam sekolah maupun di luar sekolah , walaupun terkadang terdapat hambatan dalam proses pembiayaan dalam melakukan pelatihan karena sumber pembiayaan yang ada di SMAN 3 Parepare hanya 1 yakni bersumber dari dana BOS untuk melakukan pelatihan dan sejenisnya.

Tabel. 4.2 Penelitian yang relevan dan perbedaannya

Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Perbedaan	Kesimpulan Hasil Penelitian
Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MTsN Kota Lhokseumawe	Siti Aminah, Murniati Ar, Dan Nasir Usman, 2015	a. Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan naturalistik b. Membahas tentang upaya meningkatkan mutu pendidikan dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi MBS serta cara	a. Program kerja kepek sudah difungsikan dengan baik dan benar b. Dalam aspek manajemen keuangan belum dijalankan secara optimal.

		meminimalisir faktor penghambat tersebut.	
Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah (Study di SMA Negeri Surakarta)	Umiati Jawas, 2018	<ul style="list-style-type: none"> a. Dilakukan dengan bentuk pelaksanaan non-eksperimen b. membahas penerapan manajemen berbasis sekolah/madrasah dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dituangkan dalam bentuk kurikulum sekolah 	Perlu adanya manajemen kepemimpinan demi terwujudnya peningkatan kualitas pendidikan.
Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)” (Studi Pada SMPN 05 Wonosari Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo	Hadi Suyono Soiran, 2014	<ul style="list-style-type: none"> a. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. b. Penelitian berfokus pada 1 variabel yaitu implementasi Manajemen Berbasis Sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil dari implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah efektif. b. Guru atau karyawan yang tidak disiplin.

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Standar mutu yang ada pada tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare berlandaskan pada Kompetensi tenaga pendidik (Guru) yang dimana terdapat kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi keberibadaian dan kompetensi profesional. Dari 4 indikator standar mutu tenaga pendidik yang diterapkan oleh pihak SMAN 3 Parepare peneliti menarik kesimpulan bahwa indikator kompetensi kepribadian sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik karena untuk mendapatkan tenaga pendidik yang dapat mensukseskan dan meningkatkan mutu tenaga pendidik diperlukan kepribadian yang baik dalam mewujudkan suatu interaksi edukasi secara efektif.
2. Pada proses penerapan dalam MBS di SMN 3 Parepare yang pertama *input* pada tahap ini kepala sekolah membuat perencanaan pelaksanaan program melalui musyawarah dengan melibatkan seluruh kelompok kepentingan dari mulai tenaga pendidik dan kependidikan, orang tua siswa dan masyarakat yang bisanya akrab disebut rapat komite sekolah.kedua tahap proses, dalam tahap ini dilakukan penerapan dari apa yang direncanakan sebelumnya, kemudian pelaksanaan tersebut tidak terlepas dari pengawasan kepala sekolah agar prosesnya berjalan dengan baik serta adanya evaluasi, kemudian yang terakhir adalah *output* atau hasil dari proses implementasi MBS tersebut adalah menarik minat siswa untuk bersekolah di SMAN 3 Parepare dan juga menghasilkan

siswa yang berprestasi serta peningkatan mutu pendidikan tercapai. Meskipun melalui banyak hal yang menghambat dari peningkatan mutu tenaga pendidik termasuk dari pembiayaan dikarenakan biaya pelatihan itu hanya memiliki satu sumber yakni dana BOS saja.

3. Penerapan manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMAN 3 Parepare, tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat proses pelaksanaannya. Faktor yang dimaksud adalah faktor internal dan eksternal. Hal ini dapat kita lihat adanya penerapan manajemen berbasis sekolah di SMAN 3 Parepare yang mana telah berjalan sebagaimana mestinya dengan melibatkan guru-guru atau tenaga pendidik dan juga komite sekolah kemudian dalam peningkatan mutu tenaga pendiknnya juga melakukan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan tenaga pendidik pelatihan pelatihan di luar dan termasuk pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pemahaman guru bagaimana mengajar, bagaimana menguasai metode, bagaimana menguasai teknik pengajaran dan bagaimana teknik mengendalikan kelas dan lainnya dan yang paling penting yakni penguasaan teknologi jadi cukup banyak pelatihan yang menunjang peningkatan mutu dari tenaga pendidik melalui MBS yang dilakukan atau diselenggarakan oleh sekolah SMAN 3 Parepare.

ketiga tahap proses, dalam tahap ini dilakukan penerapan dari apa yang direncanakan sebelumnya, kemudian pelaksanaan tersebut tidak terlepas dari pengawasan kepala sekolah agar prosesnya berjalan dengan baik serta adanya evaluasi, kemudian yang terakhir adalah *output* atau hasil dari proses implementasi MBS tersebut adalah menarik minatsiswa untuk bersekolah di SMAN 3 Parepare dan

juga menghasilkan siswa yang berprestasi serta peningkatan mutu pendidikan tercapai.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 3 adapun pentingnya peningkatan mutu tenaga pendidik melalui penerapan MBS, Maka dari itu peneliti berharap SMAN 3 Parepare dapat mempertahankan mutu tenaga pendidik melalui penerapan sistem MBS ini, sehingga dapat melampaui sekolah lain bahkan dapat dijadikan sebagai contoh bagi sekolah lain agar sekolah SMAN 3 Parepare dapat tetap eksis di dunia pendidikan dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Satu hal lagi yaitu tetaplah berprestasi dan tingkatkan prestasi yang telah di raih tersebut menjadi lebih baik.

Kemudian pendanaan atau sumber dana dalam pelatihan untuk meningkatkan tenaga pendidik agar lebih unggul lagi bahkan dapat melampaui rata-rata harusnya sumber dana di perluas lagi jangan Cuma satu agar pelatihan atau seminar dan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan tenaga pendidik melalui penerapan MBS dapat menyelenggarakan pelatihan yang lebih dari yang telah di laksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Duhou, I. (2002). *School Based Management*.
- B, A. H. (n.d.). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung.
- Bungin, B. (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Komputer*, 155.
- Danim, S. (2003). *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, S. (2003). *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. 53.
- Dikdasmen, D. (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah*. Jakarta.
- Drs. Suparlan, M. (2006). *Guru Sebagai Profesi*, 72-73.
- Fattah, N. (n.d.). *Manajemen Berbasis Sekolah*.
- Gojali, U. &. (2010). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Yogyakarta.
- Hadi, S. (1995). *Metodologi Research*. 136.
- Ibrahim, M. d. (2021). *Efektifitas Kinerja Guru Sekolah ditinjau Dari Manajemen Berbasis Sekolah*. Banda Aceh.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial. Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, 151.
- J.Moleong, L. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung.
- Jawas, U. (2018). *Tesis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah*. Surakarta.
- Junaedi, E. M. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung.
- Lali, Z. (2017). *Upaya Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Pati*. 15.

- Mulyasa, E. (2003). Manajemen Berbasis Sekolah. *Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, 127.
- Mulyasa, E. (2003). Manajemen Berbasis Sekolah. *Konsep, Strategi dan Implementasi*, 125.
- Mutohar, P. M. (2016). *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta.
- Naim, N. (2015). Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa. *Menjadi Guru Inspiratif*, 36.
- Nursalim. (2017). *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan*. 56.
- Rahim, M. A. (2022). *Wawancara (Interview di SMAN3 Parepare)*. Parepare.
- Seknun, M. Y. (2012). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 47.
- Simanjuntak, R. A. (2019). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MIS NURUL ANWAR TANJUNGBALAI*. Medan.
- Siti Aminah, M. &. (2015). *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MTsN Kota Lhokseumawe*.
- Soiran, H. S. (2014). *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Gorontalo.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan. *Pendekatan, Kualitatif, dan R&D*, 92.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development. 373.
- Suhardan, D. (2010). *Supersive Professional*. Bandung.
- Sukarsi. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta.
- Suwandi, B. d. (2009). *Penelitian Kualitatif*. jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, H. (2008). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta.
- Usman, M. U. (2015). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung.

Yamin, M. (2005). *Profesional guru dsn Implementasi KTSP*. Jakarta Garafika.

Zainuddin. (2008). *Reformasi Pendidikan : Kritik Kurikulum dan Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta.

Zazin, P. &. (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan : Teori dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Surat Rekomendasi Penelitian (Dinas Penanaman Modal dan PTSP Makassar)


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 11830/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor : B.4389/IN.39/FTAR.01/PP.00.9/11/2022 tanggal 03 November 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: ASTRIYANI
Nomor Pokok	: 18.1900.057
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Amal Bakti No. 08 Parepare

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK MELALUI PENERAPAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SMAN 3 PAREPARE "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. *09 November s/d 09 Desember 2022*

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini dibenarkan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 08 November 2022


A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

 **Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.**
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth

1. Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare;
2. Peninggat.

2. Surat keterangan telah melakukan penelitian di SMAN 3 Parepare


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIKAN
UPT SMA NEGERI 3 PAREPARE
Alamat: Jln. Pendidikan No. 9 Kel. Lembah Harapan Kec. Soreang Kota Parepare
Telepon: 0421-22836, Email: sma3parepare@gmail.com, Parepare 91132 Sulawesi Selatan

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 070/259/UPT.SMA.03/PRP/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Unit Pelaksana Teknis SMA Negeri 3 Parepare menerangkan bahwa:

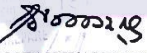
Nama	: ASTRİYANI
Tempat/Tgl Lahir	: Parepare, 2 Februari 1999
NIM	: 18.1900.057
Jenis Kelamin	: Perempuan
Program Studi	: Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: BTN Timurama Blok A.13. Kel. Lompoe Kec. Bacukiki Kota Parepare

Benar yang namanya tersebut diatas telah mengadakan penelitian mulai bulan November sampai dengan bulan Desember 2022, pada Unit Pelaksana Teknis SMA Negeri 3 Parepare dengan Judul Penelitian:

"PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK MELALUI PENERAPAN MENAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SMA NEGERI 3 PAREPARE"

Demikian Surat Keterangan ini kami berikan kepadanya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 6 Desember 2022
Kepala UPT SMA Neg. 3 Parepare,


HAMZAH WAKKANG, S.Pd., M.Pd
NIP. 19680506 199512 1 006

3. Dokumentasi Narasumber

KEPALA SEKOLAH SMAN 3 PAREPARE



BAPAK Drs. Mahyuddin




IBU HASLINDA

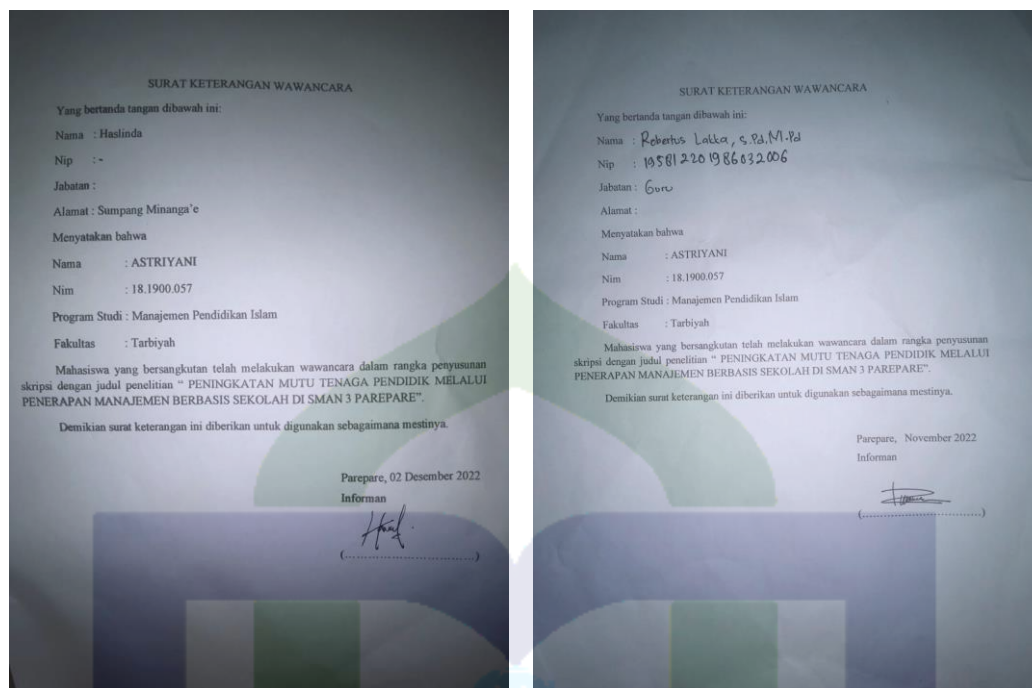


BAPAK Robertus Lakka, S.Pd, M.Pd



4. Keterangan telah wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA	SURAT KETERANGAN WAWANCARA
Yang bertanda tangan dibawah ini:	Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Hamzah Wakikang, S.Pd, M.Pd	Nama : Drs. M. Mageldin
Nip : 19680506 199512 1 006	Nip : 1967 031095 121002
Jabatan : Kepala Sekolah	Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat :	Alamat : Jl. A. R. NASIRIO Lempur No 189
Menyatakan bahwa	Menyatakan bahwa
Nama : ASTRIYANI	Nama : ANIRIYANI
Nim : 18.1900.057	Nim : 18.1900.057
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam	Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah	Fakultas : Tarbiyah
Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SMAN 3 PAREPARE".	Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SMAN 3 PAREPARE".
Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.	Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.
Parepare, November 2022 Informan 	Parepare, November 2022 Informan 



5. Keadaan Guru Di UPT SMAN 3 Parepare

N O	Nama	Jabatan	Mata Pelajaran	Pendidik an	Jurusan	Stat us
1	Drs. Abdul Rauf	Guru Mapel	PJOK	S1	PJOK	PNS
2	ADEIRMA SURYANI, S.Pd	Guru Mapel	Seni Budaya	S1	Seni Budaya	CPN S
3	ALIMIN. S.Pd	Guru Mapel	PJOK	S1	PJOK	PNS
4	Alwi Usman, A.Md, S.Pd	Guru Mapel	Fisika	S1	Fisika	PNS
5	Andi Baheriah. S.Pd	Guru Mapel	Bimbingan dan Konseling/Kon selor (BP/BK)	S1	Konselor	PNS
6	Andi Muhlis. S.Pd	Staff Adminstras i	-	S1	Bahasa Inggris	Non PNS
7	Andi Nurmah, A.Md, S.Pd	Guru	Geografi	S1	Bahasa Inggris	
8	Andy	Staff	-	SMA	IPS	Non

		Administrasi				PNS
9	Arifuddin, S.Pd, M.Pd	Guru Mapel	Matematika (Umum)	S2	Matematika	PNS
10	Asmar Pawellangi, A.M a.Pd, S.Pd	Guru Mapel/Waki l Kepala Sekolah	Sejarah Indonesia	S1	Sejarah	PNS
11	Bakri, A.Ma.Pd, S.Pd	Guru Mapel	Pendidikan Agama	S1	Pendidikan Olahraga	PNS
12	Barhama, A.Md, S.Pd	Guru Mapel	PKN	S1	PKN	PNS
13	Drs.Buneyamin	Guru Mapel	Sejarah Indonesia	S1	Pendidikan Sejarah	PNS
14	CHARYEZMA H INDAH PERTIWY	Staff Administrasi	-	SMA	IPA	Non PNS
15	DARWISA, A.Ma, A.Md	Tenaga Perpustakaan	-	D2		PNS
16	FARIDA HANDAYANI, S.Pd	Guru Mapel	Matematika (Umum)	S1	Matematika	Non PNS
17	SABRIANA, S.E		Tenaga Administrasi	S1	Ekonomi	PNS
18	Sirfi Wahyuni, Sp.D.V.,S.Pd	GURU BK	Bimbingan dan Konseling/Kon selor (BP/BK)	S1	Konselor	PNS
19	Suriyani, S.Pd	Guru Mapel	KIMIA	S1	KIMIA	PNS
20	Syahriana, S.Sos.,M.Pd	Guru Mapel	Sosiologi	S2	Sosiologi	PNS
21	Yulianah, A.Md.,S.Pd	Guru Mapel	Biologi, Prakarya Dan Kewirausahaan	S1	Ilmu Pengetahuan Alam	PNS
22	Hamzah Wakkang, S.Pd, M.Pd	Kepala Sekolah		S2	Bahasa Inggris	PNS
23	FITRIANI	Guru Mapel	Pendidikan Agama	SMA	IPA	Non PNS

24	H. Ado Rahi, A.Md, S.Pd	Guru Mapel	Prakarya dan Kewirausahaan	S1	KIMIA	PNS
25	H. Mansyur, A.Ma.Pd, S.Pd, M.Pd	Guru Mapel	Matematika (Umum)	S2	IPS	PNS
26	SITI WILDANIA RIANI PUTRI	Guru Mapel	Pendidikan Agama	SMA	Pendidikan Agama	Non PNS
27	Hasnah Djafar, S.Pd	Guru Mapel	Biologi	S1	IPS	PPP K
28	Hasrianty Rizal, S.Pd	Guru Mapel	Kimia	S1	KIMIA	PNS
29	Dra. HJ. HADAWIAH. S	Guru Mapel	Geografi	S1	Geografi	PNS
30	Hj. Rahmatiah M,A.Ma.Pd, S.Pd	Guru BK	-	S1	IPS	PNS
31	Husni, S.Kom	Guru TIK	TIK	S1	TIK	PNS
32	Husrina, S.Pd	Guru Mapel	Kimia	S1	KIMIA	PNS
33	Indah Nur Angriani	Staff Administrasi	-	SMA	IPS	Non PNS
34	Drs.Jufri Husain,	Guru Mapel	Pendidikan	S1	Ekonomi	PNS
35	Kamariah, S.Pd	Guru Mapel	Seni Budaya	S1	Seni Budaya	PNS
36	Kasmiasi, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa Indonesia	S1	Bahasa Indonesia	PNS
37	Khaerul Haris,S.S., S.Pd	Guru Mapel	Sejarah	S1	Sejarah	PNS
38	Dra. Lukman S.M.Pd	Guru Mapel	Bahasa Indonesia	S2	Bahasa Indonesia	PNS
39	Marliah, S.Si	Bendahara	-	S1	Fisika	PNS
40	Mustakin, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa dan Sasra	S1	Bahasa Inggris	PNS
41	Dra. Nursiah	Guru Mapel	Biologi	S1	Biologi	PNS

42	Drs.Pabubung	Guru Mapel	Pendidikan Ekonomi	S1	Pendidika n Ekonomi	PNS
43	Khairil, S.Pd, M.Pd	Guru Mapel	Bahasa Indonesia	S2	Bahasa Indonesia	PNS
44	Nur Aeni Bone, A.Ma.Pd, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa Inggris	S1	Bahasa Inggris	PNS
45	NUSNAIDAH,S .Pd	Guru Mapel	Fisika	S1	Fisika	PNS
46	Robertus Lakka, S.Pd, M.Pd	Guru Mapel	Bahasa Jerman	S2	Bahasa Jerman	PNS
47	Mahyuddin,S.Pd , M.Pd	Guru Mapel/Wak akur	Bahasa Inggris	S2	Bahasa Inggris	PNS

Sumber data : Kantor Tata Usaha SMAN 3 Parepare

Data keadaan guru yang ada di SMAN 3 Parepare dari segi Kuantitas berjumlah 48 Orang. Berdasarkan jenjang pendidikan S2 berjumlah 7 orang dan S1 32 orang, D2 Berjumlah 2 orang, adapun jenjang pendidikan SMA berjumlah 6 orang yang bertugas sebagai guru mapel dan staff administrasi. Terkait dengan yang menerima sertifikasi yang ASN PPPK yang berjumlah 1 orang dan ASN tetap 35 orang, ada dua 2 orang yang tidak menerima sertifikasi karena sakit.

6. Rekapitulasi Realisasi Penggunaan Dana BOS SMAN 3 PAREPARE

REKAPITULASI REALISASI PENGGUNAAN DANA BOS
PERIODE TANGGAL : 2022-04-01 s/d 2022-08-31
TAHAP 2 TAHUN 2022

NPSN : 40307095
 Nama Sekolah : SMA NEGERI 3 PAREPARE
 Kecamatan : Kec. Soreang
 Kabupaten/Kota : Kota Parepare
 Provinsi : Prop. Sulawesi Selatan

No. Urut	8 STANDAR	SUB PROGRAM												Jumlah
		Pembinaan Peserta Didik Baru	Pembinaan Perpustakaan	Pembinaan Kegiatan Pembelajaran dan Ekstrakurikuler	Kegiatan Pembinaan Asesmen/Evaluasi Pembelajaran dan Ekstrakurikuler	Pembinaan Administrasi Kegiatan Sekolah	Pembinaan Pengembangan Profesi Guru dan Tenaga Kependidikan	Pembinaan Layanan Daya dan Jasa	Pembinaan Sarana dan Prasarana Sekolah	Penyediaan Alat Multi Media Pembelajaran	Pembinaan Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus, Praktek Kerja Industri (Praktik Kerja Lapangan) dan Dalam Negeri	Pembinaan Penyelenggaraan Kegiatan Uji Kompetensi Keahlian, Sertifikasi Kompetensi Keahlian, dan Uji Kompetensi Keahlian	Pembayaran Honor	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1	Pengembangan Standar Isi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	Pengembangan Standar Proses	0	0	22.874.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan	0	0	0	0	0	6.300.000	0	0	0	0	0	0	
4	Pengembangan sarana dan prasarana sekolah	0	37.686.206	0	0	9.686.150	0	2.400.000	25.107.300	12.490.000	0	0	0	
5	Pengembangan standar pengelolaan	18.816.000	0	35.496.560	0	21.204.074	0	10.663.495	0	0	0	0	0	
6	Pengembangan standar pembiayaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7	Pengembangan dan implementasi sistem penilaian	0	0	0	8.003.155	0	1.911.000	0	0	0	0	0	0	
	JUMLAH	18.816.000	37.686.206	58.370.560	8.003.155	30.893.224	8.211.000	13.963.495	25.107.300	12.490.000	0	0	29.148.000	241.800.000

Saldo periode sebelumnya : Rp. 0
 Total penerimaan dana BOS periode ini : Rp. 241.800.000
 Total penggunaan dana BOS periode ini : Rp. 241.800.000
 Akhir saldo BOS periode ini : Rp. 0

Menyetujui,
 Kepala Sekolah
 Drs. Muhammad Anshar Rahim, M.Pd.
 NIP. 196607161991031010

Bendahara / Penanggungjawab Kegiatan
 Marliah, S.Si.
 NIP. 198509292011012026

7. Rencana Kegiatan Dan Anggaran Sekolah SMAN 3 PAREPARE

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMA NEGERI 3 PAREPARE
Masjid. Jl. Pendidikan No. 4, Parepare, Wotolo - Telp: 0821 200001/200002

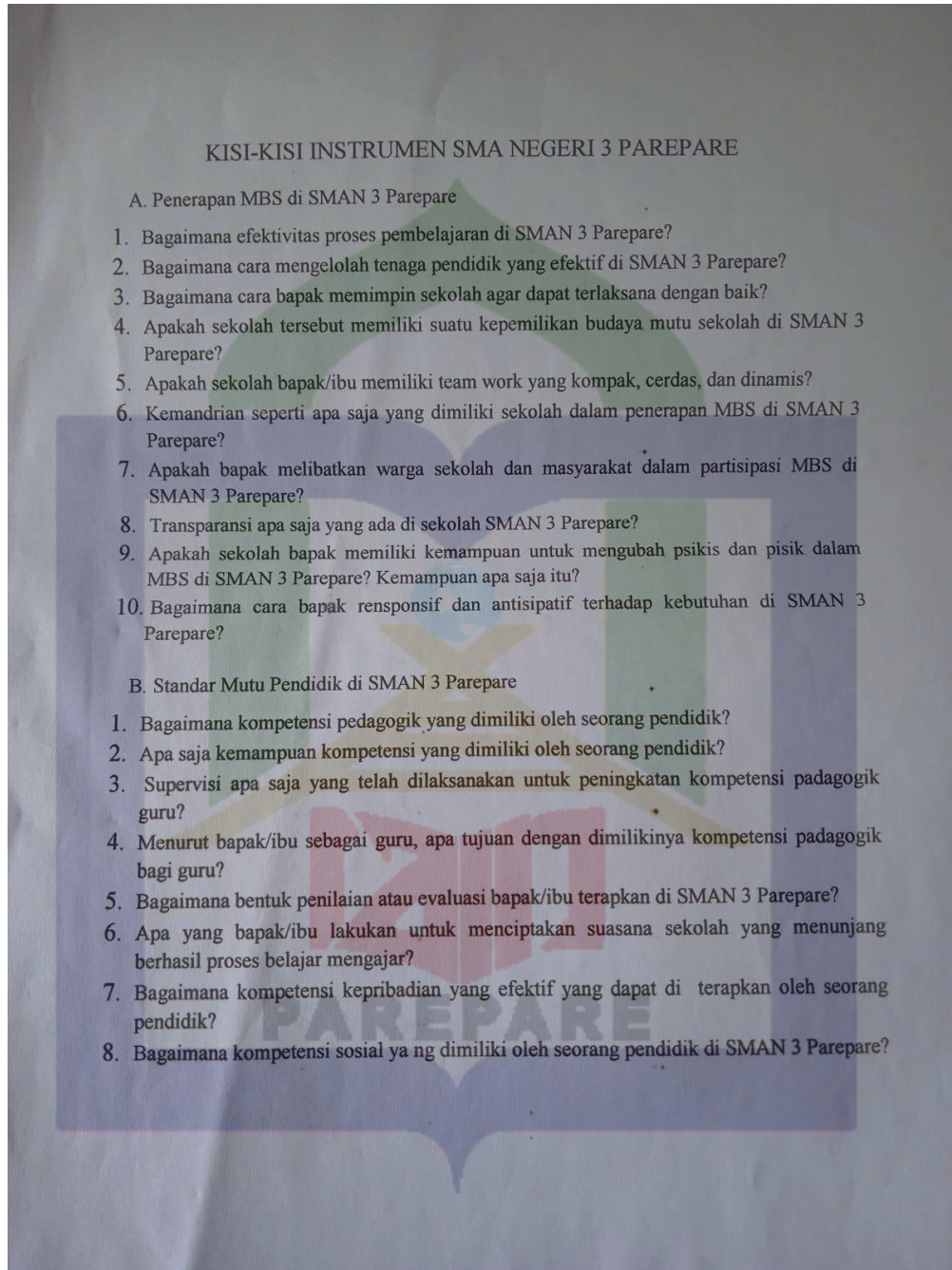
REKAPITULASI
RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN SEKOLAH (RKAS)
UPT SMA NEGERI 3 PAREPARE
TAHUN ANGGARAN 2022

NO.	KODE REKENING	URAIAN	JUMLAH (Rp.)	TAHAP		
				I (Rp)	II (Rp)	III (Rp)
1	5.2.2	BELANJA BARANG DAN JASA	444.809.000	79.700.000	183.759.000	181.350.000
		1. Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB)	38.650.000	-	35.650.000	3.000.000
		2. Pengembangan Perpustakaan	-	101.650.000	-	-
		3. Kegiatan Pembelajaran dan Ekstrakurikuler	121.394.000	35.644.000	38.750.000	47.000.000
		4. Kegiatan Asesmen dan Evaluasi Pembelajaran	40.050.000	0	18.500.000	21.550.000
		5. Administrasi Kegiatan Sekolah	56.752.000	9.000.000	22.508.000	25.244.000
		6. Pengembangan Profesi Guru dan Tenaga Kependidikan	21.000.000	-	8.000.000	13.000.000
		7. Pembiayaan Langganan Daya dan Jasa	44.263.000	14.156.000	18.451.000	11.656.000
		8. Pemeliharaan dan Perawatan Sarana dan Prasarana Sekolah	42.900.000	0	22.900.000	20.000.000
		9. Penyediaan Alat Multimedia Pembelajaran	4.500.000	-	4.500.000	-
		10. Pembayaran Honor	79.800.000	20.900.000	19.000.000	39.900.000
		JUMLAH TOTAL BELANJA (1 + 2)	576.459.000	181.350.000	213.759.000	181.350.000
2	5.2.3	BELANJA MODAL	131.650.000	101.650.000	30.000.000	-
		1. Pengembangan Perpustakaan	-	-	-	-
		2. Pemeliharaan dan Perawatan Sarana dan Prasarana Sekolah	131.650.000	101.650.000	30.000.000	-
		3. Penyediaan Alat Multimedia Pembelajaran	-	-	-	-
		JUMLAH TOTAL BELANJA (1 + 2)	576.459.000	181.350.000	213.759.000	181.350.000

Disetujui Kepala Sekolah
 Drs. Muhammad Anshar Rahim, M.Pd.
 NIP. 196607161991031010

Disetujui Kepala Sekolah
 Marliah, S.Si.
 NIP. 198509292011012026

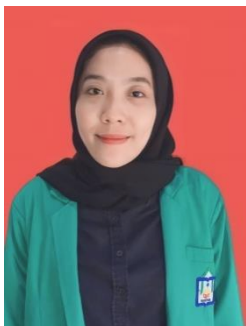
9. Instrumen Wawancara



KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN
PENINGKATAN MUTU TENAGA PENDIDIK
MELALUI PENERAPAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH SMAN 3 PAREPARE

MASALAH	PERTANYAAN PENELITIAN	WAWANCARA
<p>Bagaimana standar mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare</p> <p>Bagaimana penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di SMAN 3 Parepare</p> <p>Apakah Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) efektif dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMAN 3 Parepare</p>	<p>a. Bagaimana perencanaan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) di SMAN 3 Parepare?</p> <p>b. Bagaimana pelaksanaan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) di SMAN 3 Parepare?</p> <p>c. Bagaimana peningkatan mutu tenaga pendidik SMAN 3 Parepare?</p> <p>d. Apakah bapak memiliki tim khusus untuk mengevaluasi dan menilai secara berkala pelaksanaan setiap strategi di sekolah sehingga MBS berjalan dengan lebih efektif?</p>	Kepala Sekolah
	<p>a. Bagaimana peran bapak/ibu dalam pelaksanaan MBS untuk peningkatan mutu di SMAN 3 Parepare?</p> <p>b. Apakah ibu/bapak sering mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik. Pelatihan seperti apa yang ibu/bapak laksanakan?</p> <p>c. Bagaimana mekanisme pelaporan MBS oleh manajemen di SMAN 3 Parepare</p>	Kepala Sekolah Guru
	<p>a. Bagaimana peran komite sekolah dalam proses pelaksanaan MBS di SMAN 3 Parepare?</p> <p>b. Bagaimana peran komite sekolah dalam proses perencanaan MBS di SMAN 3 Parepare?</p>	Komite Sekolah

BIODATA PENULIS



ASTRIYANI, lahir di Parepare pada tanggal 02 Februari 1999, anak kedua dari 3 bersaudara, buah kasih dari pasangan ayahanda Nasrun dan ibunda Andi Hamsiah. Penulis beralamat di Parepare, Perumnas, Kecamatan Bacukiki. Hobi Penulis adalah Badminton, dan cita-cita terbesarnya adalah ingin membahagiakan orang tua. Penulis mengawali jejak karier pendidikan formal pada tahun 2006 di SD Negeri 35 Parepare dan selesai pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Parepare dan selesai pada tahun 2014. Selanjutnya ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya di SMK Negeri 3 Parepare dengan mengambil jurusan Multimedia dan selesai pada tahun 2017. Selesai di bangku sekolah penulis melanjutkan karier pendidikannya di bangku perkuliahan pada tahun 2018 dan terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha yang disertai doa dan harapan besar dari kedua orang tua, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Melalui Manajemen Berbasis Sekolah di SMAN 3 Parepare”, Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

