

## Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan

Nabila Shidqiyyah<sup>1)</sup>, Walid Fajar Antariksa<sup>2)</sup>

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

<sup>1)</sup>[210106110090@student.uin-malang.ac.id](mailto:210106110090@student.uin-malang.ac.id), <sup>2)</sup>[walidfjr@mpi.uin-malang.ac.id](mailto:walidfjr@mpi.uin-malang.ac.id)

**Abstrak.** Peningkatan kualitas pendidikan merupakan fokus utama dalam upaya meningkatkan standar pendidikan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi pendidik menggunakan analisis SWOT dan menentukan strategi peningkatan kinerja pendidik yang dilakukan di MAN 1 Pasuruan. Lokasi penelitian ini berada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan analisis SWOT. Teknik pengumpulan data didapatkan melalui observasi (pengamatan langsung), wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini ialah (1) dari analisis SWOT yang sudah dilakukan kondisi pendidik berada di posisi *Strenght-Opportunity* (S-O) yang mana strategi pendukungnya adalah strategi agresif. (2) kemajuan peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan semakin signifikan dengan adanya enam strategi yang dilakukan mulai dari program MGMP, *workshop*, mengikuti lomba, dorongan studi lanjut, pendampingan penulisan jurnal, dan pendampingan penyusunan PTK. (3) Dua macam evaluasi yang dilakukan berupa penilaian kinerja guru (PKG) dan supervisi kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja pendidik terhadap mutu pendidikan dengan pengukuran yang jelas dan teratur.

**Kata kunci :** Strategi, Kinerja Pendidik, Mutu Pendidikan

**Abstract.** This study aims to analyze the condition of educators using SWOT analysis and determine strategies to improve the performance of educators conducted at MAN 1 Pasuruan. The location of this research is at Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan. The method used in this research is qualitative research with descriptive research type. The data analysis method applied in this research is a qualitative approach and SWOT analysis. Data collection techniques are obtained through observation (direct observation), interviews and documentation. The results of this study are (1) from the SWOT analysis that has been carried out, the condition of educators is in the *Strenght-Opportunity* (S-O) position where the supporting strategy is an aggressive strategy. (2) the progress of improving the performance of educators in Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan is increasingly significant with the six strategies carried out starting from MGMP programs, *workshops*, participating in competitions, encouraging further study, assisting journal writing, and assisting the preparation of PTK. (3) after that MAN 1 Pasuruan also carries out two kinds of evaluation, namely teacher performance appraisal (PKG) and madrasah head supervision aims to find out how the improvement of educators' performance on the quality of education.

**Keywords:** Strategy, Educator Performance, Education Quality

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam proses berjalannya suatu lembaga. Keberhasilan lembaga dalam mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi tidak hanya bergantung pada selesainya pekerjaan yang dilakukan, namun keberhasilan suatu lembaga berasal dari seberapa berkualitasnya mutu sumber daya manusia. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Akilah yang menyatakan bahwa semaju apapun teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu lembaga. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia yaitu hal identik dengan manajemen itu sendiri terlebih yang berkaitan di bidang jasa seperti Pendidikan.<sup>1</sup> Pendidikan adalah salah satu unsur yang sangat penting dan faktor utama dalam kehidupan manusia seluruh dunia ini termasuk Indonesia.<sup>23</sup> Rupert C. Lodge menyatakan bahwa *"Life is education, and education is life"* atau pendidikan adalah kehidupan dan kehidupan adalah pendidikan.<sup>4</sup>

Pendidikan dilaksanakan karena adanya kebutuhan dalam membekali manusia untuk membantu masa depan yang lebih cemerlang dan penuh dengan tantangan ataupun perubahan nantinya. Sekolah merupakan salah satu sarana pendidikan formal yang dilakukan oleh seluruh negara di dunia termasuk Indonesia, dalam pelaksanaannya yang perlu diperhatikan ialah sekolah bukan hanya tempat bertemunya guru dan siswa untuk pembelajaran mentransfer ilmu pengetahuan saja. Akan tetapi sekolah digunakan untuk menghasilkan generasi bangsa di masa depan yang bermutu dalam aspek kognitif afektif psikomotorik, mampu menjawab tuntutan zaman yang terus berubah dan mampu berkontribusi terhadap Pembangunan.<sup>5</sup> Oleh karena itu, lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam jalannya keberlangsungan dan keberhasilan semua manajemen sekolah, sehingga penting bagi lembaga pendidikan untuk memiliki pengelolaan peningkatan mutu pendidikan yang baik sesuai dengan standar nasional pendidikan Indonesia. Huda mendefinisikan mutu lembaga pendidikan adalah capaian kinerja lembaga pendidikan dalam merealisasikan capaian standar

---

<sup>1</sup> Setyo Widodo, Teguh, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02)," *Educational Management* 3, no. 2 (2014): 519.

<sup>2</sup> Henni Sukmawati, "Pemberdayaan Masyarakat Dalam Dunia Pendidikan," 2018, 71.

<sup>3</sup> W Widodo and Sriyono. Heru, "Strategi Pemberdayaan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2020): 7.

<sup>4</sup> Andi Kamal Ahmad et al., "Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Matematika MTs Negeri Pinrang," *Jurnal Pendidikan Mipa* 12, no. 4 (2022): 1193, <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i4.791>.

<sup>5</sup> Susanto Arief Hidayatullah, Farizal MS, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SD Islam As Sakinah Pamulang Arief," no. 2 (2023): 128.

mutu dan memberikan layanan pendidikan yang baik.<sup>6</sup> Mutu pendidikan dapat diidentifikasi dari banyaknya peserta didik yang memiliki prestasi, siswa yang lulus bisa melanjutkan pendidikannya ke tingkat lebih lanjut atau lulusannya relevan dengan tujuan dan mendapatkan kelayakan pekerjaan.<sup>78</sup> Melalui peserta didik yang berprestasi dapat ditelusuri dari manajemen sekolah, seperti profil sumber daya manusia, sumber belajar, dan lingkungan.<sup>9</sup>

Pendidikan yang dikatakan bermutu di Indonesia mengacu kepada Peraturan Pemerintah no. 32/2013 yang membahas mengenai Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam isi tersebut ada salah satu standar tenaga pendidik yang perlu diperhatikan agar peningkatan kinerja pendidik dapat diterapkan dengan maksimal yaitu kestandaran tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang ada di sekolah, dimana standar ini meliputi kelayakan jabatan dari karyawan yang dipekerjakan oleh sekolah dan pengajar atau guru.<sup>10</sup> Kinerja pendidik memiliki pengaruh yang kuat terhadap pencapaian mutu pendidikan, sehingga dalam meningkatkan mutu pendidikan kinerja pendidik juga menjadi pembahasan utama. Karena keberhasilan lembaga pendidikan itu ditentukan oleh kegigihan dan kompetensi seorang pendidik dalam proses pembelajaran yang berlangsung.<sup>11</sup> Adapun standar kompetensi pendidik yang harus dipunyai terkait dengan bidang tugasnya menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam menguasai teori-teori kependidikan, kurikulum, prinsip pendidikan dan pengajaran, disiplin dalam menyelenggarakan pembelajaran yang menarik, mendidik dan bermakna. Kompetensi profesional merupakan penguasaan guru terhadap materi pembelajaran dan konsep keilmuan mata pelajaran yang diampu, mampu membuat bahan ajar atau RPP, mampu membuat alur tujuan pembelajaran atau silabus, mengembangkan materi dan media pembelajaran secara kreatif dan inovatif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mendukung proses pembelajaran.

---

<sup>6</sup> Mualimul Huda, "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022): 2, <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>.

<sup>7</sup> Al Amin, Mei Indrawati, and C Sri Hartati, "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Standarisasi Tenaga Pendidik" 11, no. September (2021): 181.

<sup>8</sup> Widodo, Teguh, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02)."

<sup>9</sup> Widodo, Teguh.

<sup>10</sup> Amin, Indrawati, and Hartati, "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Standarisasi Tenaga Pendidik."

<sup>11</sup> Aretsa Zana Ayunda et al., "Peningkatan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Dengan Sistem Daring," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 4, no. 3 (2021): 430, <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i3.39810>.

Kompetensi kepribadian merupakan kepribadian guru yang bermoral, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, berakhlak mulia bertindak sesuai dengan kode etik guru, norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Dan yang terakhir kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi, berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>12</sup> Kesuksesan suatu lembaga pendidikan bergantung pada mutu kinerja pendidiknya. Setiap pendidik yang berkontribusi pada lembaga pendidikan melalui mutu kinerja yang baik akan mampu memberikan hasil nyata untuk individu atau kelompok lembaga sesuai dengan peran mereka di dalam pendidikan. Pendidikan yang memiliki mutu yang baik akan mempunyai kinerja yang serius dan bernilai tinggi sehingga dapat membantu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh setiap lembaga pendidikan. Penentu kualitas suatu bangsa adalah sejauh mana pendidikan dapat berjalan dengan sukses dalam negara tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat dalam suatu negara, semakin tinggi mutu masyarakat dalam bangsa tersebut. Namun, dalam kenyataannya sistem pendidikan di Indonesia belum mencapai tingkat kualitas dan prestasi yang diharapkan. Pendidikan nasional belum mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, baik dari segi kecerdasan, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, maupun kemampuan bersaing dalam skala nasional, dan internasional.<sup>13</sup> Maka dari itu diperlukan adanya strategi peningkatan kinerja pendidik yang tepat guna.

Strategi peningkatan kinerja pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan merupakan isu yang sangat krusial dan perlu adanya penanganan, karena keberhasilan lembaga pendidikan banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia atau pendidik itu sendiri.<sup>14</sup> Namun tidak semua pendidik mampu melakukan manajemen sumber daya kepada diri mereka sendiri, ada beberapa pendidik yang masih mengalami kebingungan dalam memahami mutu apa yang harus mereka punya ketika bekerja di suatu lembaga pendidikan, sehingga mutu kinerja pendidik menjadi tidak maksimal dan terkesan tidak serius. Maka dari itu diperlukan adanya strategi manajemen untuk membantu peningkatan kinerja pendidik

---

<sup>12</sup> Huda, "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah."

<sup>13</sup> Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225–36, <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.

<sup>14</sup> Nurhayati Nurhayati et al., "Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 2 (2022): 640, <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1009>.

dalam meningkatkan mutu pendidikan.<sup>15</sup> Menurut Shoffa, perubahan global dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya yang berkaitan dengan sistem pendidikan di sekolah, memerlukan adanya perubahan sikap guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas.<sup>16</sup> Pentingnya pembinaan dan pengembangan keterampilan interpersonal bagi pendidik, karena hal ini dapat meningkatkan hubungan antara guru dan siswa serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ayunda yang menyatakan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pendidik agar berkualitas, lembaga pendidikan memiliki berbagai cara serta strategi yang dapat dilakukan untuk menciptakan tenaga kerja pendidik yang berkualitas tersebut diantaranya ialah mengembangkan profesionalisme pendidik, meningkatkan pengetahuan, pelatihan atau seminar atau webinar, dan memanfaatkan media pembelajaran yang ada.<sup>17</sup> Sejalan dengan pernyataan milik Said yang mengemukakan bahwa Seorang pendidik dianggap memiliki kinerja yang efektif ketika mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang esensi kinerja sebenarnya, dan kemudian mampu menunjukkan hal tersebut dalam praktiknya dengan menunaikan tugas-tugas mereka secara efisien. Kinerja seorang guru dianggap optimal apabila mereka berhasil melaksanakan aspek-aspek yang terkait dengan proses pembelajaran dengan baik, termasuk penguasaan dan pengembangan materi pelajaran, disiplin dalam proses pengajaran, kekreatifan dalam menyampaikan materi, kerjasama dengan seluruh anggota sekolah, memberikan contoh yang baik bagi siswa, serta objektivitas dalam memberikan bimbingan dan penilaian terhadap siswa.<sup>18</sup>

Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan adalah lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan jasa. Penerapan Strategi manajemen sumber daya manusia telah berlangsung selama beberapa tahun di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan, hasil observasi awal peneliti menemukan telah terjadi perubahan dalam mutu kinerja pendidik dalam kompetensi pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kondisi pendidik menggunakan analisis SWOT di MAN 1 Pasuruan dan menentukan strategi peningkatan kinerja pendidik yang dilakukan di MAN 1 Pasuruan.

---

<sup>15</sup> Widodo, Teguh, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02)."

<sup>16</sup> Shoffan Shoffa, *Buku Media Pembelajaran*, Bintang Sutabaya, 2021, 1.

<sup>17</sup> Ayunda et al., "Peningkatan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Dengan Sistem Daring."

<sup>18</sup> Said, *Manajemen Kinerja Guru*, *Вестник Росздравнадзора*, vol. 4 (Makassar: Yayasan Barcode, 2021), 1.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Data diperoleh melalui observasi (pengamatan langsung), wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara di mana pertanyaan yang akan diajukan kepada responden telah ditentukan sebelumnya dan dokumentasi dengan tujuan mengumpulkan informasi yang relevan terkait permasalahan yang ada di MAN 1 Pasuruan terkait ketidakmaksimalan dalam mutu kinerja pendidik. Pendekatan ini digunakan untuk menghimpun, menyajikan, dan menganalisis respons yang diberikan melalui wawancara dengan Kepala sekolah, Waka 1, Waka 2, dan guru serta data yang terdapat dalam dokumen-dokumen yang memberikan gambaran yang komprehensif tentang subjek penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan manajemen sumber daya manusia MAN 1 Pasuruan mengenai strategi manajemen SDM yang digunakan untuk meningkatkan mutu kinerja pendidik. Data sekunder bersumber dari dokumen-dokumen terkait dengan fungsi sumber daya manusia di MAN 1 Pasuruan. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan analisis SWOT. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor strategis yang relevan bagi perusahaan. Melalui analisis ini, potensi kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*) perusahaan dapat dioptimalkan, sedangkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*) dapat dikelola secara bersamaan.<sup>19</sup>

Gambar 1  
Matrik SWOT

<b>IFAS</b> <b>EFAS</b>	<b>Strengths (S)</b>	<b>Weakness (W)</b>
<b>Opportunity (O)</b>	<b>Strategi SO</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	<b>Strategi WO</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
<b>Threats (T)</b>	<b>Strategi ST</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	<b>Strategi WT</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

<sup>19</sup> Sri Lestari, Rahmi Syahriza, and M Ikhsan Harahap, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan" 3, no. 3 (2023): 720–29.

Terminologi strategi berdasarkan analisis SWOT meliputi:

1. Strategi SO (*Strength-Opportunity*): Ini adalah pendekatan yang merumuskan strategi dengan memanfaatkan semua kekuatan internal perusahaan untuk mengejar peluang yang ada di lingkungan eksternal. Dengan kata lain, strategi ini berfokus pada kelebihan internal perusahaan untuk mengejar peluang di luar perusahaan.
2. Strategi ST (*Strength-Threat*): Strategi ini berfokus pada penggunaan kekuatan internal perusahaan untuk menghadapi ancaman yang mungkin ada. Tujuannya adalah mengatasi ancaman dengan memaksimalkan kekuatan internal perusahaan, sekaligus meminimalkan kelemahan internal yang mungkin ada.
3. Strategi WO (*Weakness-Opportunity*): Pendekatan ini menekankan pemanfaatan peluang yang ada sambil mencoba meminimalkan kelemahan internal perusahaan. Fokusnya adalah mengoptimalkan peluang eksternal sambil mengurangi kelemahan internal.
4. Strategi WT (*Weakness-Threat*): Ini adalah pendekatan yang lebih bersifat defensif, di mana perusahaan berusaha untuk meminimalkan kelemahan internal sambil menghindari ancaman yang ada di lingkungan eksternal.

Hasil penelitian yang akan dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dan metode analisis SWOT akan diterapkan. Analisis SWOT membantu dalam merumuskan strategi lembaga Pendidikan Islam yaitu MAN 1 Pasuruan dengan identifikasi faktor-faktor kunci yang relevan untuk mengetahui seberapa efektif peningkatan kinerja pendidik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis SWOT pendidik di MAN 1 Pasuruan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti membuat matriks analisis SWOT untuk mengetahui kondisi pendidik di MAN 1 Pasuruan. Analisis SWOT merupakan suatu metode analisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal organisasi, dalam faktor internalnya berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan, sedangkan faktor eksternalnya berkaitan dengan peluang dan ancaman. Dari penggunaan analisis SWOT maka dapat menghasilkan strategi yang tepat guna untuk lembaga pendidikan, hal ini sesuai dengan penelitian Satria dan Shahbana dalam Afriani yang menjelaskan perumusan strategi

sekolah juga perlu dilakukan dilakukan melalui analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman (SWOT). Hasil analisis tersebut menjadi dasar kajian dan evaluasi bagi sekolah untuk menemukan strategi yang lebih optimal.<sup>20</sup> Berikut hasil analisis SWOT dalam kondisi pendidik di MAN 1 Pasuruan.

Tabel 1  
Analisis SWOT

<p><b>Strengths (kekuatan)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualifikasi akademik pendidik minimal S1 sesuai standar pemerintah</li> <li>2. Adanya pendidik yang bergelar S2</li> <li>3. <i>Workshop</i> internal madrasah</li> <li>4. Adanya <i>reward</i> khusus bagi prestasi pendidik</li> <li>5. Memberikan fasilitas pembuatan jurnal bagi pendidik dan pendampingan penyusunan PTK (penelitian tindakan kelas)</li> <li>6. Adanya evaluasi PKG dan supervisi guru</li> <li>7. Memanfaatkan fasilitas teknologi dalam proses pembelajaran</li> <li>8. Terbukanya madrasah dalam setiap pendapat yang diberikan oleh pendidik</li> </ol>	<p><b>Weakness (kelemahan)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum adanya metrik dalam keberhasilan strategi pendidik</li> <li>2. Kesulitan mengubah pola pikir pendidik dikarenakan beberapa pendidik mungkin tidak sepenuhnya menyadari pentingnya atau manfaat dari mengubah pola pikir mereka. Kurangnya pemahaman tentang mengapa perubahan dibutuhkan bisa menjadi hambatan dalam proses ini.</li> <li>3. Kurangnya rasa ingin maju oleh pendidik disebabkan karena pendidik yang sudah nyaman dengan cara mereka mengajar dan lingkungan kerja mereka mungkin kurang termotivasi untuk mencoba hal-hal baru atau meningkatkan keterampilan mereka.</li> </ol>
<p><b>Opportunity (peluang)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pelatihan yang dibiayai oleh kementerian agama</li> <li>2. Pendidik aktif dalam mengikuti lomba kejuaraan</li> <li>3. Adanya pendidik yang menjadi instruktur penulis AKMI</li> <li>4. Berani bersaing dengan dunia luar</li> <li>5. Pendidik melek terhadap teknologi sesuai jargon madrasah yaitu <i>riset and technology</i></li> </ol>	<p><b>Threats (ancaman)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya penyesuaian kembali kompetensi pendidik setelah pandemi</li> <li>2. Kurikulum yang berubah-ubah ketika kurikulum baru diimplementasikan dan diuji, kemungkinan akan muncul kebutuhan untuk menyesuaikan atau merubahnya berdasarkan hasil evaluasi atau masukan dari para praktisi pendidikan.</li> </ol>

<sup>20</sup> Rika Afriani et al., "Strategi Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan: Kajian Analisis SWOT," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)* 2, no. 2 (2022): 60, <https://doi.org/10.30872/jimpian.v2i2.2338>.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan setelah menganalisis SWOT tentang kondisi pendidik menghasilkan empat strategi yang berbeda dan sebagai kepala madrasah sebaiknya segera mengambil tindakan atas analisis SWOT tersebut, karena kesuksesan mutu pendidikan yang optimal dalam pengelolaannya tidak lepas dari campur tangan seorang kepala madrasah sebagai manajer. Sesuai dengan Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disebutkan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu kompetensi supervisi, manajerial, kepribadian, kewirausahaan, dan sosial. Dalam kelima kompetensi tersebut masih relevan untuk dilakukan karena tugas kepala sekolah harus mampu mengembangkan lembaga pendidikan yang dipimpinnnya.<sup>21</sup> Hasil dari analisis SWOT menjelaskan bahwa kondisi kinerja pendidik di MAN 1 Pasuruan menunjukkan strategi *Strenght-Opportunity* (S-O) atau strategi maksi-maksi yang mana dalam penerapannya madrasah memaksimalkan penggunaan kekuatan internal yang dimiliki pendidik dengan memanfaatkan peluang eksternal yang ada, pernyataan ini sesuai dengan teori Santosa (2022) yang menyatakan bahwa interaksi antara kekuatan dengan peluang sering disebut dengan strategi (S-O) atau strategi (maksi-maksi) adalah strategi yang diterapkan dengan memaksimalkan penggunaan kekuatan yang dimiliki instansi untuk memanfaatkan peluang yang ada, yang menghasilkan kemampuan kooperatif.<sup>22</sup> Kemudian dapat disimpulkan bahwa kekuatan dan peluang yang dimiliki pendidik lebih mendominasi dibandingkan kelemahan dan ancamannya, maka adapun strategi yang mendukung posisi S-O ini adalah strategi agresif yang menggunakan kekuatan dari lingkungan internal madrasah untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.<sup>23</sup> Maka dari itu, kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan harus terus memperhatikan dan mempertahankan strategi agresif dalam setiap tindakannya agar kondisi kinerja pendidik tidak mengalami penurunan.

Analisis SWOT yang sudah dilakukan akan terbagi menjadi empat strategi yaitu strategi *Strengths-Opportunity* (SO), strategi *Weakness-Opportunity* (WO), strategi *Strengths-Threats* (ST), dan strategi *Weakness-Threats* (WT). Berikut ini analisa penulis berdasarkan analisis SWOT:

---

<sup>21</sup> Afriani et al., "Strategi Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan: Kajian Analisis SWOT."

<sup>22</sup> Agus Santosa, "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Negeri 1 Susukan Kabupaten Banjarnegara," *Journalindonesia.Org* 3, no. 2 (2022): 43.

<sup>23</sup> Siti Rivai, Ahmad, Fuad, Zachroh, Apipah, "Strategi Peningkatan Mutu Pendidik Dengan Analisis Swotdi Mts Ummul Quro Al-Islami Bogor," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2021): 48.

1. Strategi S-O

Strategi SO yang dilakukan MAN 1 Pasuruan adalah meningkatkan kompetensi seluruh pendidik secara merata dengan mengambil pelatihan yang ditawarkan oleh Kepala Madrasah hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, konsistensi dalam pendekatan pendidikan, peningkatan prestasi siswa, meningkatkan reputasi sekolah. Mendorong peningkatan kualifikasi akademik pendidik (S2) bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidik, meningkatkan kredibilitas pendidik, meningkatkan daya saing karir. Mempertahankan kemampuan pendidik yang sudah melek teknologi dan memberikan *reward* khusus bagi pendidik yang berprestasi bertujuan untuk mendorong inovasi teknologi, meningkatkan keefektifitas pembelajaran, meningkatkan motivasi dan keterlibatan.

2. Strategi W-O

Strategi WO yang dilakukan MAN 1 Pasuruan adalah Melakukan rapat sosialisasi secara berkala untuk merubah pola pikir pendidik, Memfasilitasi praktek dan peralatan seperti komputer atau laptop untuk pelatihan bagi pendidik, dan Mengusulkan pembuatan metrik keberhasilan pendidik agar mempunyai data akurat.

3. Strategi S-T

Strategi ST yang dilakukan MAN 1 Pasuruan adalah membentuk tim kurikulum bersama pendidik agar kinerja dalam mengajar terus meningkat, memberikan *workshop* kurikulum merdeka bagi pendidik, dan sosialisasi berupa motivasi bagi pendidik dalam peralihan online ke offline.

4. Strategi W-T

Strategi ST yang dilakukan MAN 1 Pasuruan adalah peningkatan kinerja pendidik melalui pelatihan secara berkala dan pengadaan rapat evaluasi kinerja pendidik untuk mengetahui kompetensi yang kurang.

### **Strategi peningkatan kinerja pendidik MAN 1 Pasuruan**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa MAN 1 Pasuruan sudah beberapa tahun ini terkhusus setelah adanya pandemi COVID-19 dan munculnya kurikulum Merdeka banyak berupaya terus-menerus untuk peningkatan kinerja pendidik dengan berbagai kegiatan baik secara online ataupun offline. Beragam kegiatan yang ditawarkan oleh MAN 1 Pasuruan merupakan sebuah strategi peningkatan kinerja pendidik yaitu melalui:

1. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP): sebagai wadah yang sangat strategis karena dapat meningkatkan profesionalisme guru, di MAN 1 Pasuruan MGMP bidang IT dilaksanakan secara online dengan pemateri berasal dari dosen Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) dalam kegiatannya akan adanya pendampingan dari pendidik yang ahli dibidang teknologi agar proses kegiatan ini tidak terjadi kegagalan atau miskonsepsi. Kegiatan ini dilaksanakan sesuai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pendidik.
2. Workshop madrasah secara offline: madrasah mendatangkan tim ahli dari berbagai kalangan sesuai dengan tema *workshop*-nya seperti dari tim guru penggerak, dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atau Universitas Negeri Surabaya, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Surabaya.
3. Memberikan dukungan agar ikut lomba: motivasi bagi guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan juga digalangkan oleh kepala madrasah dan dibantu wakil madrasah agar rasa percaya diri dan keberanian untuk metantang diri semakin muncul. Strategi ini akan menghasilkan sebuah penghargaan khusus bagi pendidik yang menang dalam perlombaan tersebut.
4. Dorongan untuk studi lanjut: MAN 1 Pasuruan tidak mewajibkan pendidik untuk melanjutkan jenjang S2 namun memberikan motivasi dan dicarikan beasiswa. Dengan adanya pendidik yang lanjut studi maka MAN 1 Pasuruan terbantu dengan ilmu-ilmu baru yang diperoleh para pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.
5. Pendampingan penulisan jurnal: dua tahun terakhir ini MAN 1 Pasuruan menyadari bahwa kemampuan dalam menulis guru harus meningkat maka dari itu, MAN 1 Pasuruan membuat platform bernama Jurnal Pena Emas agar pendidik terlatih menulis artikel, MAN 1 Pasuruan memiliki beberapa reviewer ahli dari berbagai instansi agar artikel guru dapat berkualitas seperti dari Balai Diklat Keagamaan Surabaya, Badan Riset Dan Inovasi Nasional, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Universitas Negeri Surabaya, Universitas Islam Madura, Dan Universitas Airlangga Surabaya. Hal ini menandakan bahwa kepenulisan artikel dari para guru ialah suatu tulisan yang berkualitas terbaik dan MAN 1 Pasuruan tidak mewajibkan pendidik untuk menulis jurnal akan tetapi pada akhirnya pendidik terdorong untuk melakukan hal tersebut.
6. Pendampingan penyusunan Penelitian Tindakan Kelas (PTK): MAN 1 Pasuruan dalam mengembangkan keterampilan pendidik agar mampu memanfaatkan teknologi,

kemampuan pendidik sesuai abad 21 seperti berpikir kritis dan pemecahan masalah, kreativitas, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Maka mencurahkan pada program ini.

Hasil strategi peningkatan kinerja pendidik di MAN 1 Pasuruan pada program MGMP itu sangat baik untuk dilaksanakan karena dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara umum memiliki tanggungjawab yang sangat besar.<sup>24</sup> MGMP juga masuk ke salah satu kompetensi pendidik yaitu pada kompetensi pedagogik yang mana dapat meningkatkan mutu pendidikan.<sup>25</sup> Oleh karena itu, dibutuhkan perencanaan yang matang agar implementasinya tidak mengalami kegagalan. Pada workshop, dukungan keikutsertaan lomba dan studi lanjut pendidik merupakan kegiatan yang harus digalangkan oleh kepala madrasah agar empat kompetensi pendidik tersebut dapat tercapai dan meningkat, pendapat ini sejalan dengan penelitian dari Emda yang menyatakan kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya melalui penataran, pelatihan, ikut serta dalam event atau perlombaan, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, dan sebagainya.<sup>26</sup> Indikator empat kompetensi tersebut bisa dipahami sebagai berikut.

1. Kompetensi pedagogik: Penguasaan teori, kurikulum, dan prinsip pendidikan dan pengajaran. Kedisiplinan guru dalam menyelenggarakan pembelajaran yang menarik, mendidik dan bermakna. Guru menyelenggarakan penilaian dan evaluasi pembelajaran dengan obyektif serta memberikan umpan balik pada pembelajaran.
2. Kompetensi profesional: Guru memiliki penguasaan materi pembelajaran dan konsep keilmuan mata pelajaran, guru mampu memetakan standar kompetensi dan kompetensi inti mata pelajaran yang diampu dalam RPP, guru melakukan pengembangan materi dan media pembelajaran secara kreatif dan inovatif, guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan diri, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan pembelajaran perlu ditingkatkan.

---

<sup>24</sup> Faried Muksin, Daryanto, Wajdi, "Peningkatan Kinerja Dan Tata Kelola Mgmp Ketenagalistrikan Dengan Memanfaatkan Platform Berbasis Online," *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada ... 2021* (2021): 116, <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/snppm/article/view/25555%0Ahttp://journal.unj.ac.id/unj/index.php/snppm/article/download/25555/12124>.

<sup>25</sup> Brigitta Putri Atika Tyagita and Ade Iriani, "Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2018): 168, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p165-176>.

<sup>26</sup> Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional" 4, no. 2 (2016): 114.

3. Kompetensi kepribadian: Guru bertindak sesuai dengan kode etik, norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, guru menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, dan guru menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Kompetensi sosial: Guru bertindak objektif dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan dan penilaian terhadap peserta didik dan guru bersikap komunikatif dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik dan Masyarakat.<sup>27</sup>

Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan mempunyai evaluasi khususnya di kinerja pendidik, ada dua kegiatan evaluasi tersebut yaitu Penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan secara rapat dan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Waktu pelaksanaan kedua evaluasi ini mempunyai perbedaan, Penilaian kinerja guru (PKG) dilaksanakan satu kali dalam satu tahun yang mana kriterianya sudah ada bahannya dari Kanwil. PKG sangat penting dilakukan agar mengetahui kekurangan yang belum terpenuhi dimana serta kelebihan dimana pada setiap pendidik.<sup>28</sup> Kemudian PKG itu ada hubungannya dengan kenaikan jabatan dan supervisi kepala madrasah dilaksanakan dua kali dalam satu tahun (awal semester dan akhir semester) yang mana kepala madrasah memiliki dokumen supervisi untuk kinerja pendidiknya. Kepala madrasah akan memberikan bimbingan secara teknis dan memberikan tindaklanjut demi kelengkapan dokumen supervisi, memberikan rekomendasi tentang poin-poin yang belum terpenuhi, serta memantau dalam perampungan dokumen berdasarkan ketentuan waktu yang telah dicantumkan kepala madrasah dalam catatan pelaksanaan supervisi.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Huda, "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah."

<sup>28</sup> Deddy Erwandi, Supyan Sauri, and Hanafiah, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 3 (2022): 2102.

<sup>29</sup> Andi Kamal Ahmad et al., "Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Matematika MTs Negeri Pinrang"

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Kondisi pendidik yang sudah di analisis SWOT menghasilkan posisi *Strenght-Opportunity* (S-O) yang mana dalam kekuatan internal pendidik digunakan dengan maksimal serta memanfaatkan peluang eksternal untuk semakin bertahan dan maju, strategi yang mendukung posisi ini adalah strategi agresif. Peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan ada enam strategi yang dilakukan mulai dari program MGMP, *workshop*, mengikuti lomba, dorongan studi lanjut, pendampingan penulisan jurnal, dan pendampingan penyusunan PTK. Keenam strategi ini dijadikan acuan serta upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan juga strategi ini bermanfaat bagi para pendidik dalam memenuhi kemampuan kompetensi seperti pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial karena adanya perubahan yang signifikan. Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan juga ada dua evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa peningkatan kinerja pendidik selama satu tahun, Adapun dua evaluasi yaitu Penilaian kinerja guru (PKG) yang memberikan dampak positif berupa meningkatkan kualitas pengajaran, mendorong pertumbuhan profesionalitas, meningkatkan akuntabilitas dan supervisi kepala madrasah memiliki dampak berupa pengembangan kualitas pendidikan, peningkatan kualitas kepemimpinan, dan keterlibatan guru.

### **Saran**

Strategi yang sudah ditemukan, peneliti berharap kepala madrasah serta waka 1,2,3 dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja pendidik agar dalam proses pembelajarannya itu optimal, efektif serta efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Rika, Regina Seffina Ardhyaningrum, Novayanti Novayanti, and Widyatmike Gede Mulawarman. "Strategi Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan: Kajian Analisis SWOT." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)* 2, no. 2 (2022): 57-64. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v2i2.2338>.
- Amin, Al, Mei Indrawati, and C Sri Hartati. "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Standarisasi Tenaga Pendidik" 11, no. September (2021).
- Andi Kamal Ahmad, Abdul Razzaq, Jumrah Jumrah, Asmawati Asmawati, and Hamdana Hamdana. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Matematika MTs Negeri Pinrang." *Jurnal Pendidikan Mipa* 12, no. 4 (2022): 1193-1202. <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i4.791>.
- Arief Hidayatullah, Farizal MS, Susanto. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SD Islam As Sakinah Pamulang Arief," no. 2 (2023): 127-44.
- Ayunda, Aretsa Zana, Unik Hanifah Salsabila, Nawal El Zuhby, and Santi Mahmuda Urbaningkrum. "Peningkatan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Dengan Sistem Daring." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru* 4, no. 3 (2021): 429-36. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i3.39810>.
- Emda, Amna. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional" 4, no. 2 (2016): 2-7.
- Erwandi, Deddy, Supyan Sauri, and Hanafiah. "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kota Bandung." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 3 (2022): 2099-2104.
- Huda, Mualimul. "Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022): 1. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>.
- Lestari, Sri, Rahmi Syahriza, and M Ikhsan Harahap. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan" 3, no. 3 (2023): 720-29.
- Muksin, Daryanto, Wadjdi, Faried. "Peningkatan Kinerja Dan Tata Kelola Mgmt Ketenagalistrikan Dengan Memanfaatkan Flatform Berbasis Online." *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada ... 2021* (2021): 115-22.
- Nurhayati, Nurhayati, Abdul Mukti, Candra Wesnedi, Slamet Munawar, and Maisah Maisah. "Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 2 (2022): 634-44. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1009>.
- Rivai, Ahmad, Fuad, Zachroh, Apipah, Siti. "Strategi Peningkatan Mutu Pendidik Dengan Analisis Swotdi Mts Ummul Quro Al-Islami Bogor." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2021): 40-53.
- Said. *Manajemen Kinerja Guru. Вестник Росздравнадзора*. Vol. 4. Makassar: Yayasan Barcode, 2021.
- Santosa, Agus. "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMK Negeri 1 Susukan Kabupaten

- Banjarnegara." *Journalindonesia.Org* 3, no. 2 (2022).
- Shoffa, Shoffan. *Buku Media Pembelajaran. Bintang Sutabaya*, 2021.
- Sukmawati, Henni. "Pemberdayaan Masyarakat Dalam Dunia Pendidikan," 2018, 71–77.
- Tyagita, Brigitta Putri Atika, and Ade Iriani. "Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2018): 165–76. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p165-176>.
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, and Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225–36. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.
- Widodo, Teguh, Setyo. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02)." *Educational Management* 3, no. 2 (2014): 74–79.
- Widodo, W, and Sriyono. Heru. "Strategi Pemberdayaan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2020): 7–12.