

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara faktual tidak bisa dibantah bahwa sumberdaya manusia adalah bahagian yang terpenting dari unsur manajemen. Bagaimanapun faktor manajemen merupakan proses pengelolaan dalam organisasi yang mencakup unsur sumberdaya manusia, material, uang, metode, pasar dan waktu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini ketersediaan sumberdaya manusia atau personil yang profesional dalam suatu organisasi sangat signifikan dalam proses manajemen untuk dijalankan dengan baik. Karena itu, bidang sumberdaya manusia harus difungsikan dalam setiap organisasi untuk membantu orang-orang dan organisasi mencapai tujuannya. Dalam perkembangan kini, pendayagunaan sumberdaya manusia menghadapi banyak tantangan yang muncul dari tuntutan kebutuhan pegawai, organisasi dan masyarakat.

Dalam dunia baru abad ke-21, kompetisi global dan perubahan teknologi komunikasi dan transportasi masa kini telah tiba. Tidak hanya ada satu alasan mengapa akhirnya perubahan terjadi, tetapi perubahan mungkin dapat diidentifikasi dengan beberapa kunci perubahan. Sumberdaya manusia telah dikenali sebagai hal yang sangat penting dan menjadi elemen universal dalam efektivitas organisasi dan kunci sumber keuntungan kompetitif (Lawler III dan Worley, 2006:5). Dijelaskan bahwa kunci perubahan tersebut

mencakup: (1) pertumbuhan cepat dalam bidang ilmu dan teknologi adalah penggerak yang memberi kontribusi pertumbuhan penting modal manusia (*human capital*), (2) ledakan pertumbuhan teknologi informasi tahun 1990-an dan bakat yang dicapai oleh modal manusia, (3) pertumbuhan pengakuan bahwa nilai pasar yang semakin lebih besar dalam hal modal manusia. Karena itu pengetahuan adalah hal utama dalam mencapai efektivitas organisasi telah diubah sangat esensial bagi organisasi. Apa yang dilakukan oleh perangkat sumberdaya manusia dan bagaimana melakukan perubahan organisasi, semua terkait dalam merespon lingkungan dan pesaing baru yang muncul dalam dunia global.

Menurut Sulaksana (2003:8) sejak industrialisasi produksi, kebangkitan industri jasa dan ledakan teknologi informasi, kecepatan perubahan lingkungan berbagai perusahaan yang beroperasi menjadi begitu tidak dapat dihindari. Mengacu kepada Clarke, dikemukakannya bahwa dalam dekade terakhir ini dapat disaksikan perubahan yang belum ada presedennya dalam sejarah. Dari segala penjuru belahan dunia terjadi perubahan besar-besaran di dunia bisnis, dan sektor komputer sampai jasa keuangan, dari sektor telekomunikasi hingga layanan kesehatan”.

Begitu pula peran strategis sumberdaya manusia profesional dalam konteks manajemen pendidikan nasional. Peningkatan mutu pendidikan nasional ditentukan oleh faktor ketersediaan sumberdaya guru profesional pada setiap satuan pendidikan. Bagaimanapun, guru masa depan adalah guru yang ditempa secara berkesinambungan di

dalam pusat-pusat pelatihan guru yang bermutu. Karena itu manajemen pendidikan nasional perlu membenahi pusat pelatihan guru, karena keberadaan pusat pelatihan guru sangat menentukan percepatan perbaikan profesi guru seiring dengan implementasi UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Bagaimanapun, mutu adalah inti pendidikan. Saat ini, apakah mutu sudah memasuki ruang kelas dan lingkungan pembelajaran pada sekolah dan madrasah? Jawaban atas pertanyaan tersebut merupakan hal yang penting dan fundamental dalam menentukan masa depan anak-anak, remaja dan peran orang-orang dewasa. Dengan demikian kualitas pendidikan dapat dipahami sebagai suatu hal yang memuaskan kebutuhan dasar pembelajaran, dan memperkaya kehidupan pelajar serta pengalaman hidup mereka dalam pembelajaran dalam memaksimalkan pengembangan potensi secara berkelanjutan.

Perubahan menuju peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya kebutuhan pribadi guru untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam perspektif sosial, ekonomi dan politik, akan tetapi perubahan pendidikan merupakan keperluan organisasi bahkan manajemen untuk mengusahakan dan melibatkan individu personil sekolah yang berkiprah dan terkait untuk memajukan pendidikan yang mencerdaskan bangsa. Jika suatu bangsa sibuk membangun secara fisik dan ekonomi, namun masih banyak mengorbankan hak asasi warga negara, itu artinya pendidikan belum sepenuhnya mampu mencerdaskan bangsa.

Bagaimanapun, peningkatan kualitas organisasi sangat tergantung pada peran manajemen. Tegasnya, manajemen hanya akan berfungsi dengan baik manakala dijalankan oleh para manajer dan sumberdaya manusia yang berkualitas dan profesional. Fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam bidang tugas sekolah, yaitu manajemen kurikulum atau pengajaran, personil, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, material, dan manajemen hubungan dengan masyarakat. Fungsi perencanaan dilaksanakan oleh kepala sekolah beserta staf dan guru-guru dalam merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemudian dalam tahap pengorganisasian, kepala sekolah menetapkan dan memfungsikan setiap orang dalam sekolah untuk melaksanakan kegiatan. Pada tahap pengerahan, kepala sekolah menggerakkan seluruh orang yang terkait untuk segera bersama-sama melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas masing-masing.

Dalam konteks ini ditekankan bahwa kepala sekolah harus bekerja secara akrab dengan masyarakat dan warga sekolah.

Disamping harus memiliki manajemen dan kepemimpinan sekolah sebagai tanggung jawab utama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, juga sekaligus merancang dan mengarahkan perubahan sekolah ke arah yang lebih baik. Pelaporan siswa menjadi tanggungjawab mereka, menata kegiatan administrasi, kepemimpinan pendidikan, dan memiliki kemampuan berhubungan dengan masyarakat secara lebih baik. Sedangkan wakil kepala sekolah membantu kepala

sekolah dalam hal penyusunan anggaran, koordinasi kurikulum dan pengembangan staf. Selanjutnya para guru bertanggungjawab menjalankan kegiatan belajar dan mengajar secara baik (Syafaruddin, 2002:110).

Para guru harus bekerja sama dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen pendidikan di sekolah, baik manajemen kurikulum/pengajaran, ketenagaan/personalia, keuangan, sarana dan prasarana, maupun kesiswaan yang dirancang kepala sekolah. Demikian pula para manajer atau kepala sekolah harus berfungsi sebagai bagian dari kerja sama dalam lembaga untuk menjamin perubahan dalam lingkungan pendidikan era kekinian. Manajemen peningkatan kualitas guru haruslah memiliki pemimpin pendidikan yang profesional, sebab jika tidak, maka manajemen sekolah tidak akan berjalan dengan baik. Untuk menghasilkan kualitas yang baik maka perlu manajemen yang baik.

Kepala sekolah harus memiliki konsep tentang mutu pendidikan. Paling tidak kepala sekolah harus menyusun visi, misi, strategi dan tujuan sekolah dalam menjangkau masa depan, serta kewenangan dan pengawasan dalam melaksanakan pendidikan di sekolah. Strategi peningkatan kualitas guru dimulai dari perubahan manajemen sekolah yang operasional rutinitas kepada manajemen peningkatan mutu secara strategis. Intinya adalah diperlukan pembaharuan dalam konsep mutu, pembiayaan, metode dan pelayanan pendidikan terhadap pelanggan baik kepada murid, guru, orang tua, masyarakat,

dan industri atau *stakeholders*. Karena itu, disamping kepemimpinan yang kuat diperlukan peran serta masyarakat untuk peningkatan kualitas guru secara berkelanjutan.

Sekolah yang unggul senantiasa memberikan peluang bagi setiap guru yang efektif untuk mengembangkan keinginan dan kreativitasnya demi peningkatan mutu proses belajar-mengajar (Moedjiarto, 2002:70).

Menjadi sekolah yang bermutu secara terpadu berarti memerlukan hubungan erat dengan pihak berkepentingan (*stakeholders*). Pendidikan memberikan jasa yang berpotensi untuk memecahkan sejumlah persoalan penting masyarakat saat ini. Para profesional pendidikan publik mesti mengembangkan cara baru, cara yang sudah diperbaiki, dalam mengajar. Bila sistem pendidikan mutakhir bertahan dalam krisis sekarang ini pertama-tama harus mampu menyelesaikan persaingan yang ada dalam masyarakat.

Bagaimanapun, para siswa memiliki masalah yang berbeda, dan sayangnya sekolah memiliki sumber daya yang terbatas. Hal yang harus dilakukan adalah mencoba memecahkan semua masalah yang dihadapi para siswa, tetapi para pendidik memfokuskan perhatian pada pemecahan masalah tertentu atau yang dipilih secara tepat. Mengidentifikasi masalah secara tepat merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi para guru dan administrator sekarang ini. Dalam bidang pendidikan, masalah yang tepat itu adalah masalah membawa siswa untuk berprestasi di dalam kelas.

Namun hal yang paling penting adalah bagaimana kepala sekolah mengelola para guru agar guru dapat menjalankan tugas-tugas

mereka dengan baik, sehingga tujuan pendidikan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dalam lingkungan pendidikan sekarang ini terus mengalami perubahan dari era sebelumnya, karena itu yang hanya bersifat konstan hanyalah perubahan. Sebagian sekolah dapat secara efektif mengelola perubahan, sekolah-sekolah tersebut secara berkelanjutan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka, strategi, sistem dan budaya untuk kelangsungan hidup dan bahkan lebih baik meskipun ada trauma atau gelombang keterkejutan disebabkan adanya perubahan kekuasaan di dalam dan kebanyakan faktor eksternal terhadap institusi

Proses pembinaan guru adalah rangkaian kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penempatan guru. Manajemen seperti ini adalah merupakan manajemen personil guru yang dikelola oleh pemerintah dan lembaga pendidikan yang mengutamakan kualitas. Untuk memastikan bahwa hanya calon-calon guru yang memiliki kelayakan akademik dan kualifikasi pendidikan yang sesuai yang direkrut sebagai guru, maka rekrutmen seorang guru harus berdasarkan kepada hasil seleksi yang mengutamakan mutu calon yang dibuktikan oleh skor tes seleksi dengan menggunakan perangkat instrumen yang standard dan teruji secara indeks prestasinya. Perangkat instrumen meliputi penguasaan bidang studi/mata pelajaran dan kependidikan

Seorang yang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan. Proses

pendidikan dan pelatihan bagi guru secara sederhana dipahami sebagai proses pembinaan.

Bagaimanapun, modal utama organisasi pendidikan bermakna bahwa staf atau personalia adalah kunci investasi lembaga. Perkembangan kompleksitas lembaga pendidikan bermuara kepada institusi, atau yayasan besar yang memiliki banyak sekolah, atau sekolah yang besar dengan diminati banyak masyarakat. Perencanaan dan pengembangan efektivitas staf dan sumberdaya tenaga kependidikan merupakan syarat esensial bagi pencapaian dan maksimalisasi pencapaian tujuan (Law dan Glover, 2000:189).

Pembinaan guru adalah serangkaian usaha bantuan kepada guru terutama layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah/pengawas untuk meningkatkan kemampuan mengajar yang bermuara kepada peningkatan mutu lulusan.

Pendapat lain dijelaskan oleh Beach dan Reinhartz (2000) pengembangan staf (guru) adalah proses memelihara dan melatih untuk meningkatkan kualitas personil. Jadi diperlukan adanya program pengembangan profesional guru sehingga para guru mendapatkan informasi baru, baik berupa pengetahuan, keterampilan, pembinaan sikap dan komitmen mengajar sebagai tugas profesional yang mulia.

Menurut Gueskey dan Huberman (Syafaruddin, 2005:257) proses pembinaan guru dapat dilakukan melalui pelatihan guru. Karena pelatihan/penataran guru memberikan implikasi sebagai bentuk dukungan eksternal yang diberikan bagi pengembangan

profesional hanya akan efektif bila dikaitkan dengan pengalaman tugas di lapangan dan pengetahuan dan keperluan profesional guru.

Hasil penelitian Wiyono (2000:71) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas jabatan guru di bawah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berbeda. Semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas jabatan guru di sekolah dasar cenderung lebih tinggi di bawah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi tinggi pada tugas dan hubungan manusia (*integrated*) dari pada di bawah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi tinggi pada tugas (*task oriented*).

Sebagai bagian konstelasi pendidikan nasional, madrasah juga diliputi berbagai problema sumberdaya, manajemen dan kepemimpinan. Madrasah perlu bangkit dari keterbelakangan.

Pemberdayaan personil menjadi kata kunci untuk mengeliminir berbagai kelemahan. Mengacu kepada pendapat Rahim (2001:63) masa depan pendidikan Islam di Indonesia ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal, dunia pendidikan Islam masih menghadapi problem pokok rendahnya kualitas sumberdaya manusia pengelola pendidikan. Hal ini terkait dengan program pendidikan dan pembinaan tenaga kependidikan yang masih lemah dan pola rekrutmen tenaga pegawai yang kurang selektif. Secara eksternal, pendidikan Islam dipengaruhi globalisasi, demokratisasi dan liberalisasi Islam.

Hasil penelitian Townsend (1994:94) menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan utama sekolah bertanggung jawab

melaksanakan pengembangan kebijakan sekolah yang sesuai, menggunakan informasi dan metode terbaik dalam pengembangan sekolah serta staf bertanggung jawab menjamin kebijakan terlaksana dalam cara yang mempermudah kemungkinan mencapai keberhasilan sekolah.

Hasil penelitian Reynold dan Sullivan, dikemukakan Saran dan Trafford, (1990:15) bahwa sekolah efektif dalam perspektif pengorganisasian sekolah, menerapkan keseimbangan pemberdayaan, rendahnya tingkat hukuman fisik, kepala sekolah membagi kekuasaan, hubungan sekolah dengan orang tua terbuka, staf dan guru memiliki harapan positif terhadap siswa, dan bentuk organisasi yang melibatkan siswa secara akademik dan secara sosial, serta menghindari sikap memaksa.

Dalam penelitian Suyatno (2003:88) menemukan bahwa integritas kepala sekolah berhubungan dengan kualitas sekolah. Semakin tinggi kualitas integritas kepala sekolah maka akan semakin tinggi kualitas sekolah. Integritas kepala sekolah merupakan kapasitas kepala sekolah memberikan: (1) komitmen pengabdian pada sekolah yang dipimpinnya, tanggung jawab, daya inovasi, kepercayaan, (2) nilai-nilai kejujuran, keyakinan, sikap adil, memelihara dan menepati janji, (3) konsisten dalam tindakan dan keputusannya tercermin pada sikap konsekuen dan teguh dalam melaksanakan visi dan misi sekolah.

Modal utama organisasi pendidikan bermakna bahwa staf atau personalia adalah kunci investasi lembaga. Perkembangan

kompleksitas lembaga pendidikan bermuara kepada institusi, atau yayasan besar yang memiliki banyak sekolah, atau sekolah yang besar dengan diminati banyak masyarakat. Perencanaan dan pengembangan efektivitas staf dan sumberdaya tenaga kependidikan merupakan syarat esensial bagi pencapaian dan maksimalisasi pencapaian tujuan (Law dan Glover, 2000:189).

Masyarakat konsumen dalam dunia pendidikan menuntut kualitas produksi yang tinggi terus menerus diperbaiki. Oleh sebab itu, profesionalisme merupakan syarat mutlak di dalam kehidupan global. Bagaimanapun di dalam sekolah, tujuan harus dirumuskan, kebijakan perlu dibuat, program dikembangkan, personil dipekerjakan, fasilitas diperkirakan, segala peralatan diusahakan, dan semua unsur terpisah harus dikoordinasikan. Pekerjaan ini dilaksanakan oleh orang-orang tenaga ahli terdidik, tenaga non pengajar, pustakawan, psikolog, psikiater, pengacara, manajer bisnis dan pegawai (Castetter, 1981:5).

Dewasa ini, pendidikan merupakan bidang kerja yang membutuhkan komitmen pribadi tingkat tinggi semua elemen sumberdaya tenaga kependidikan secara profesional. Oleh karena itu, semua pribadi yang terkait dengan pendidikan harus memandang bahwa perubahan pendidikan merupakan keharusan bagi mengantisipasi kebutuhan bangsa, pemerintah, pihak terkait pada masa kini dan mendatang. Bahkan perubahan pendidikan berkenaan dengan masa depan umat manusia dalam menata kehidupan dan kebudayaannya supaya lebih berkualitas dan bermartabat. Tanpa perubahan yang bermakna dengan dirancang oleh manajemen

strategik, maka pendidikan menjadi sesuatu yang stagnan, dan diragukan kemampuannya membuat yang baru untuk kemajuan bagi formulasi kebudayaan kontemporer.

Berdasarkan kajian di atas bahwa konteks MTs Negeri 2 Medan sebagai penyelenggara satuan pendidikan jenjang sekolah menengah pertama, yang dikelola Kementerian Agama memiliki peran strategis dalam pengembangan sumberdaya guru. Karena itu, sistem perencanaan sumberdaya manusia khususnya tenaga guru terkait dengan peran guru sebagai pendidik profesional yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, khususnya tujuan pembelajaran di Tsanawiyah.

Semakin baik perencanaan maka akan menghasilkan rencana yang diharapkan. Dalam merespon keperluan peningkatan mutu guru, maka pelaksanaan rencana pengembangan sumberdaya guru menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen madrasah. Proses penyusunan rencana merupakan tahap awal dalam pelaksanaan rencana yang diharapkan. Bergitu pula dengan pelaksanaan rencana kegiatan MGMP, pelaksanaan supervisi, dan pembinaan mental dan pembinaan personil lainnya memungkinkan sumberdaya guru semakin meningkat kualitasnya.

Setidaknya dengan begitu arah pengembangan individu dan karir guru juga semakin jelas. Soalnya, mutu guru menjadi tolok ukur pengembangan SDM berkualitas yang diharapkan. Begitu pula pada madrasah-madrasah memang diperlukan rencana pengembangan

mutu guru yang jelas dalam mengantisipasi peningkatan mutu berkelanjutan di madrasah.

Sebagai madrasah yang diminati masyarakat, keberadaan madrasah ini telah mengembangkan kelas unggulan sejak tahun pelajaran 2006-2007. Setiap tahun madrasah ini menerima dua kelas siswa untuk program kelas unggulan. Perkembangan peminat masuk ke MTs Negeri 2 Medan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan peningkatan sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 1
Perkembangan Siswa MTs Negeri 2 dari tahun 2007-2012

Nomor	Tahun	Pendaftar	Diterima
1	2007/2008	918	335
2	2008/2009	668	341
3	2009/2010	826	341
4	2010/2011	815	316
5	2011/2012	827	329

Sumber: Data MTs Negeri 2 tahun 2011

Dari data di atas dapat dipahami bahwa setiap seleksi siswa baru, maka lebih dari 300-an orang tidak mendapat kesempatan belajar di MTs Negeri 2 karena tidak lulus seleksi. Fakta ini menunjukkan peminat MTs Negeri 2 Medan masih tetap menjadi pilihan masyarakat dalam melanjutkan pendidikan anak-anaknya.

Dalam kaitan ini, keberadaan MTs Negeri 2 Medan merupakan jenjang pendidikan dasar yang sangat menentukan pemerataan pendidikan yang berfokus pada wajib belajar 12 tahun. Untuk itu

diperlukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi atas pengembangan sumberdaya guru dalam menangani program pembelajaran efektif dan unggulan secara totalitas di madrasah ini.

Dengan begitu akan tersedia guru-guru profesional (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial) yang diperlukan madrasah ini dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu lulusan yang unggul. Fenomena menunjukkan bahwa pengembangan mutu guru cenderung dilaksanakan melalui kegiatan MGMP, kegiatan pembinaan mental, pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan pendidikan lanjutan.

Sebagai madrasah yang diminati masyarakat, saat ini madrasah ini sudah memiliki guru 83 orang, terdiri atas 7 orang berpendidikan S2, 3 orang lagi sedang mengikuti pendidikan S2, dan 73 orang berpendidikan S1. Dalam perkembangannya saat ini, selain guru-guru mengikuti pendidikan lanjutan pada jenjang S2, manajemen madrasah juga melaksanakan kegiatan pelatihan keahlian guru melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), supervisi pengajaran, pembinaan keagamaan/mental dan manajemen madrasah juga melaksanakan penyertaan guru dalam berbagai pelatihan oleh Diklat Keagamaan Medan dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Faktor lain yang menjadi alasan bagi pentingnya penelitian ini adalah karena keberadaan madrasah ini termasuk madrasah berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik.

Dalam kaitan ini adalah hal yang menarik untuk meneliti bagaimana

proses pelaksanaan rencana pengembangan sumberdaya guru dalam meningkatkan efektivitas tugas organisasi di MTs Negeri 2 Medan.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan rencana pengembangan sumberdaya guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan. Fokus penelitian ini dibatasi dalam kajian pelaksanaan rencana pengembangan sumberdaya guru, berkenaan dengan proses penyusunan rencana, formulasi rencana, pelaksanaan program dalam kegiatan MGMP, supervisi pembelajaran dan pembinaan mental para guru.

C. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penyusunan rencana pengembangan sumberdaya guru di MTs Negeri 2 Medan?
2. Bagaimana pelaksanaan rencana pengembangan sumberdaya guru melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di MTs Negeri 2 Medan?.
3. Bagaimana pelaksanaan Supervisi Pembelajaran dalam upaya pengembangan sumberdaya guru di MTs Negeri 2 Medan?
4. Bagaimana pelaksanaan pembinaan mental keagamaan dalam upaya pengembangan sumberdaya guru di MTs Negeri 2 Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus dan permasalahan penelitian sebagaimana dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui penyusunan rencana pengembangan sumberdaya guru di MTs Negeri 2 Medan.
2. Mengetahui pelaksanaan rencana pengembangan sumberdaya guru melalui kegiatan MGMP di MTs Negeri 2 Medan.
3. Mengetahui pelaksanaan Supervisi Pembelajaran dalam upaya pengembangan sumberdaya guru di MTs Negeri 2 Medan.
4. Mengetahui pelaksanaan pembinaan mental keagamaan dalam upaya pengembangan sumberdaya guru di MTs Negeri 2 Medan.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Medan dalam mengevaluasi pelaksanaan perencanaan pengembangan kualitas sumberdaya guru di MTs Negeri 2 Medan.
2. Bagi para Mapenda di Kantor Kementerian Agama kota Medan sebagai masukan dalam membenahi manajemen peningkatan kualitas derajat profesionalisme guru dalam pelaksanaan perencanaan sumberdaya guru di Kantor Kementerian Agama kota Medan.
3. Secara konseptual hasil penelitian ini bermanfaat dalam mengembangkan model pelaksanaan perencanaan dalam peningkatan kualitas guru.