

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI
MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL MIFTAH
SINDANGJAYA BREBES**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan S1
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Disusun oleh :

Ninda Mujayanah
NIM : 1803036054

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ninda Mujayanah

NIM : 1803036054

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MTs AL MIFTAH SINDANGJAYA
BREBES**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya

Semarang, 10 Agustus 2022

Pembuat Pernyataan,



Ninda Mujayanah

NIM: 1803036054

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes**
Nama : Ninda Mujayanah
NIM : 1803036054
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 30 September 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Drs. H. Muslam, M. Ag.
NIP. 196603052005011001
Penguji I

Sekretaris Sidang

Dr. Fathuroji, M. Pd.
NIP. 199704152007011032
Penguji II

Drs. Wahyudi, M. Pd.
NIP. 196803141995031000



Pembimbing,

Dr. Fahrurrozi, M. Ag.
NIP. 19770816 2005011003

Dr. Abdul Wahid, M. Ag.
NIP. 196911141994031003

NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 16 Agustus 2022

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo Semarang

Di tempat

Assalamualaikum wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes**

Peneliti : Ninda Mujayanah

NIM : 1803036054

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk di ajukan dalam siding munaqosah.

Wassalamualaikum wr.wb

Pembimbing



Dr. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 19691114 199403 1003

ABSTRAK

Judul : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes**
Penulis : **Ninda Mujayanah**
NIM : 1803036054
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini berfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan analisis data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes menggunakan strategi pengembangan internal dan strategi pengembangan eksternal dengan program pengembangan berbentuk diklat dan non diklat. Bentuk kegiatan diklat dan non diklat dalam strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi pedagogik yaitu seminar dan MGMP. Sedangkan kegiatan diklat dalam strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi profesional diantaranya pendidikan lanjut, MGMP mandiri, dan kursus. (2) faktor pendukung strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru terdiri dari faktor internal yaitu antusiasme guru yang tinggi dan jumlah siswa yang meningkat, dan faktor eksternal yaitu adanya kepercayaan dari masyarakat kepada MTs Al Miftah. Kemudian Faktor penghambat strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru terdiri dari faktor internal yaitu keterbatasan sarana dan prasarana dan keterbatasan biaya. Dan Faktor eksternal yaitu waktu pelaksanaan dan jarak antara sekolah dengan tempat pengembangan yang jauh.

Kata Kunci: *Strategi Pengembangan SDM, Kompetensi Guru*

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd:

ā = a panjang
ū = u panjang
ī = i panjang

Bacaan Diftong:

au = أَوْ
ai = أَيُّ
iy = أَيُّ

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamîn, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufiq, hidayah serta inayahNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi tugas dan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan bagi kita, beserta keluarga, sahabat-sahabat dan seluruh pengikutnya.

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penuh, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. KH. Ahmad Ismail, M. Ag., M. Hum. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Dr. Fatkuroji, M. Pd. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

4. Dr. Abdul Wahid, M. Ag., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan saran sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga rahmat dan keberkahan selalu mengiringi langkah beliau.
5. Wali Dosen, Bapak Ikhrom, M. Ag., dan segenap dosen MPI yang telah memberikan ilmunya kepada penulis
6. Bapak Saippudin, S. Pd. I., selaku Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya beserta para tenaga pendidik yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan telah berkenan membantu keterangan data dalam proses penelitian.
7. Orang tua tercinta, Bapak Aas Samian dan Ibu Hamidah yang selalu memberikan semangat dan doa tiada henti serta adikku tersayang Arya Maulana Alfarizki yang selalu mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teruntuk Irna Latifatul Khoiriyah, Amini Latifah, Dinda Intan, Yesi Noor Azura Wati yang selalu membantu dan mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah ikut serta membantu, mengarahkan dan memotivasi dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semarang, 10 Agustus 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes followed by a horizontal line and a few smaller strokes.

Ninda Mujayanah

NIM. 18030306054

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	2
PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang.....	2
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
BAB II	15
STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU	15
A. Deskripsi Teori.....	15
1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan... 15	
a. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.... 15	

b. Jenis-jenis Pengembangan SDM Pendidikan	20
c. Program Pengembangan SDM Pendidikan	21
d. Manfaat Pengembangan SDM Pendidikan	28
e. Tujuan Pengembangan SDM Pendidikan	31
f. Langkah-langkah Pengembangan	32
2. Kompetensi Guru	35
a. Pengertian kompetensi guru	35
b. Jenis kompetensi guru	37
B. Kajian Pustaka Relevan	45
C. Kerangka Berpikir	60
BAB III	63
METODE PENELITIAN	63
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	63
B. Waktu dan Tempat Penelitian	64
C. Sumber Data	65
D. Fokus Penelitian	66
E. Teknik Pengumpulan Data	66
F. Uji Keabsahan Data	69
G. Teknik Analisis Data	70
BAB IV	73
DESKRIPSI DAN ANALISA DATA	73
A. Gambaran Umum	73
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Al Miftah Sindangjaya	73
2. Identitas Sekolah	74

3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	75
4. Struktur Organisasi MTs Al Miftah Sindangjaya	76
5. Keadaan Guru di MTs Al Miftah Sindangjaya.....	78
6. Keadaan Siswa.....	79
7. Sarana dan Prasarana	80
8. Ekstrakurikuler	82
B. Deskripsi Data	82
C. Analisis Data.....	103
D. Keterbatasan Penelitian	122
. BAB V	123
PENUTUP.....	123
A. Kesimpulan.....	123
B. Saran	128
DAFTAR PUSTAKA.....	129
LAMPIRAN - LAMPIRAN	137
RIWAYAT HIDUP	178

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	Jumlah Siswa	80
Tabel 4. 2	Daftar Sarana dan Prasarana	81

DAFTAR GAMBAR

2. 1	Kerangka Berpikir.....	62
------	------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara	137
Lampiran 2	Transkrip Wawancara.....	143
Lampiran 3	Bukti Reduksi Data.....	159
Lampiran 4	Surat Penunjukan Dosen Pembimbing	164
Lampiran 5	Surat Izin Riset	165
Lampiran 6	Surat Keterangan Melakukan Riset	166
Lampiran 7	Dokumentasi.....	167
Lampiran 8	Nilai Akademik Siswa.....	171
Lampiran 9	Nilai Kinerja Guru.....	172
Lampiran 9.1	Nilai Kinerja Guru Kegiatan Seminar	172
Lampiran 9.2	Nilai Kinerja Guru Kegiatan MGMP	173
Lampiran 9.3	Nilai Kinerja Guru Program PPG.....	174
Lampiran 9.4	Nilai Kinerja Guru Kegiatan MGMP Mandiri	175
Lampiran 9.5	Nilai Kinerja Guru Kegiatan Kursus	176
Lampiran 10	Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru.....	177

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.¹ Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial adaptif dan informatif sebagai bagian integral dari sebuah sistem yang membentuk organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kunci utama dalam keberhasilan organisasi. Kecepatan arus informasi dan kemajuan teknologi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Pada era revolusi industri 4.0 saat ini yang ditandai dengan berbagai kemajuan dalam bidang-bidang tertentu menuntut manusia untuk mempersiapkan diri supaya memiliki daya saing tinggi. Canggihnya teknologi saat ini harus didukung oleh sumber daya manusia yang bisa diandalkan yang mempunyai pemikiran dan kemampuan yang bagus karena secanggih apapun teknologi jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tidak menjamin keberhasilan organisasi. Dalam hal ini pendidikan merupakan faktor

¹ Benjamin Bukit, dkk., *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017), hlm. 2.

penting dan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas.

Pendidikan adalah salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan memegang peranan penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Peran penting tersebut adalah dengan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai perkembangan zaman agar tidak terjadi kesenjangan antara realitas dan idealitas.² Tanpa pendidikan manusia tidak akan mampu untuk melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman karena pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara³. Pendidikan memiliki peranan penting dalam mewujudkan

² Adri Efferi, *Manajemen Pendidikan: Menyingkap Tabir Pengelolaan Lembaga Pendidikan*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020), hlm. 101.

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1

bangsa yang bermartabat. Pendidikan pula merupakan salah satu pondasi kemajuan suatu bangsa.

Salah satu hal yang menjadi kegelisahan pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas dan kompetensi guru. hal tersebut berdasarkan hasil pemetaan Skor Ujian Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019 di peroleh data untuk skor guru SD 54,8%, Guru SMP 58,6%, Guru SMA 62,3 % dan SMK 58,4. Dengan perolehan skor kompetensi maka rata-rata guru hanya mampu mencapai 57 dari skor 100.⁴ Sementara itu, rendahnya kualitas SDM tenaga pendidik di Indonesia ditunjukkan dengan Indonesia berada di posisi 109 diurutkan dari 179 negara di dunia dengan daya saing berada di urutan 37 dari 57 negara. Profesionalisme pendidik di Indonesia juga masih rendah baik pada aspek input, distribusi, mutu akademik, aktivitas ilmiah maupun kelayakan ataupun penguasaan di bidangnya.⁵ Padahal jika berbicara mengenai pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia pendidikan yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan

⁴ Riowati dan Nono H. Yoenanto, Peran Guru Penggerak pada Merdeka Belajar untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan di Indoensia, *JOEAI (Journal of Education and Instruction)*, (Vol. 5, No. 1, tahun 2022), hlm. 3.

⁵ Yeni Imroatul Mufidah, Pengembangan Sumber Daya Pendidik, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, (Vol. 8, No. 1, tahun 2018), hlm. 76.

yang berkualitas⁶. Pada hakikatnya ruh pendidikan berada di pundak guru, baik buruknya sistem pendidikan tergantung pada kualitas guru. Oleh karena itu, Guru merupakan komponen yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional 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.⁷ Sebagaimana tugas tersebut, sebagai tenaga edukatif, guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi di antaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Masing-masing kompetensi tersebut harus dimiliki dan dikuasai dengan baik oleh guru. Pendidik sebagai sumber daya manusia yang utama dalam institusi sekolah diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kualitas yang baik yang akan membawa kemajuan suatu bangsa.

⁶ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 5.

⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1

Dari keempat kompetensi yang harus dimiliki guru, dua di antaranya dinilai masih menjadi problem serius dan krusial di kalangan guru, yakni kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Dari aspek kompetensi pedagogik, guru dinilai belum mampu mengelola pembelajaran secara maksimal, baik dalam hal pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, maupun pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dari aspek kompetensi profesional, banyak guru yang dianggap masih gagap dalam menguasai materi ajar secara luas dan mendalam sehingga gagal menyajikan kegiatan pembelajaran yang bermakna dan bermanfaat bagi siswa.⁸

Rendahnya kompetensi guru tersebut Mulyasa berpendapat ada tujuh indikator yang menunjukkan bahwa kualitas kompetensi guru di Indonesia dalam mengajar (*teaching*) masih tergolong rendah. Tujuh indikator tersebut yaitu; (1) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (2) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (3) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (4) rendahnya

⁸ Eliterius Sennen, Problematika Kompetensi dan Profesionalisme Guru, *Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI Wilayah IV Tahun 2017*, ISBN 978-602-51434-0-3. <https://ejournal.unpatti.ac.id> > ppr_iteminfo_ink. Diakses pada tanggal 26 September 2022

motivasi berprestasi, (5) kurang disiplin, (6) rendahnya komitmen profesi, dan (7) rendahnya kemampuan manajemen waktu.⁹

Menurut mariana dan rita menyebutkan bahwa faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru di Indonesia antara lain masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh masih rendahnya gaji guru, khususnya guru honorer. Adanya institusi pencetak guru yang kurang memperhatikan bagaimana output yang akan dihasilkan. Sehingga sistem pendidikan yang diselenggarakan selama pendidikan guru berlangsung tidak mencapai hasil yang maksimal. Kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya. Selain faktor-faktor tersebut hasil penelitian Konsorsium Ilmu Pendidikan menunjukkan bahwa 40% guru SMP dan 33% guru SMA mengajar bidang studi di luar keahliannya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada proses belajar mengajar yang diampu oleh guru tersebut.¹⁰

Hal tersebut dikarenakan lemahnya manajemen sumber daya manusia pendidikan. Padahal manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang dibutuhkan seluruh organisasi, disebabkan tanpa manajemen SDM keseluruhan usaha atau kegiatan untuk

⁹Muh Hambali dan M. Luthfi, Manajemen Kompetensi Guru Dalam meningkatkan Daya Saing, *Journal of Management in Education (JMIE)*, (Vol. 2, No. 1, tahun 2017), hlm. 11.

¹⁰Mariana Ulfah dan Rita Darmayanti, Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, (Vol. 11, No. 2, tahun 2021) hlm. 127.

mencapai suatu tujuan akan sia-sia karena pada dasarnya Menurut Wijayanto yang dikutip oleh Gunarto mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi manajemen yang terkait dengan proses sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja.¹¹

Berdasarkan realita rendahnya kompetensi guru tersebut maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada umumnya dan kompetensi guru pada khususnya. Karena tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki guru akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran siswa.¹² Maka dari itu salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada umumnya dan kompetensi guru pada khususnya agar mampu bersaing di pasar global adalah dengan melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru di dalam lembaga pendidikan.

¹¹ Muji Gunarto dan Paizurahman, Implementasi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Reputasi UIN Raden Fatah Palembang, *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, (Vol. 2, No. 4, tahun 2021), hlm. 139.

¹² Agus Sutikno, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri", *Prosiding "Profesionalisme Guru Abad XXI"*, Seminar Nasional IKA UNY Tahun 2018, <https://eprints.uny.ac.id/63206/1/PROSIDING%20GURU%20XXI%20-5%20Upaya%20Peningkatan%20Kompetensi%20Guru%20Melalui%20Pengembangan%20Diri.pdf>, diakses 17 Desember 2021

Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Secara makro pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Adapun secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.¹³ Menurut Silalahi pengembangan sumber daya manusia didasarkan atas asumsi bahwa manusia mempunyai potensi sumber daya yang tidak terbatas. Dalam hal ini manusia merupakan unsur terpenting dalam melaksanakan dan menggerakkan sumber daya lainnya untuk untuk mencapai tujuan¹⁴. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai merupakan hal yang penting manfaatnya sebagai tuntutan pekerjaan dan jabatan karena setiap pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dalam situasi dan kondisi lingkungan organisasi yang terus berubah dan semakin kompleks maka dengan dilakukan pengembangan sumber daya manusia ini dapat memperkuat daya saing organisasi. Sebagaimana Gouzali yang dikutip oleh Kadarisman mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan

¹³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 2-8.

¹⁴Muhamad Priyatna, "Manajemen Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam", *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, (Vol. 5, tahun 2016), hlm. 1235.

organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan ilmu serta teknologi yang digunakan organisasi.¹⁵ Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan termasuk keteringgalan SDM dan keberagaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi serta perputaran SDM.

Pengembangan terhadap sumber daya pendidik merupakan kegiatan yang sangat penting dalam lembaga pendidikan. Mengingat guru merupakan komponen utama dalam organisasi pendidikan yang berperan sebagai pelaksana dalam kegiatan belajar mengajar yang kompetensinya harus bertumbuh dan dikembangkan secara terus menerus karena guru merupakan komponen yang menentukan keberhasilan dan kualitas pendidikan. Dengan pengembangan sumber daya pendidik ini diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kompetensi guru. Pengembangan sumber daya pendidik merupakan usaha dan cara yang efektif dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Secara geografis Desa Sindangjaya merupakan bagian dari Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah. Sebagai salah satu desa yang jauh dari kota, kualitas pendidikan di

¹⁵M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 5.

Desa Sindangjaya masih dalam kondisi memprihatinkan. Dimulai dari kekurangan fasilitas pendidikan dan kurangnya tenaga pengajar yang berkompeten di bidangnya. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa desa tersebut memiliki jumlah tenaga pendidik sebanyak 68 jiwa namun tidak sedikit dari guru-guru di daerah tersebut melakukan KBM tidak sesuai dengan kompetensinya dan guru merangkap mengajar dengan sekolah lain. Hal tersebut seiring dengan tidak meratanya penyebaran guru di setiap daerah di Brebes.¹⁶

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Miftah Sindangjaya merupakan lembaga pendidikan islam yang bernaung di bawah yayasan Al Miftah yang berada di Desa Sindangjaya Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Letak sekolah ini sangat strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat. Sejak pendiriannya pada tanggal 12 November 2002 sekolah ini terus mengalami peningkatan dan perkembangan baik dari infrastruktur maupun jumlah dan prestasi peserta didiknya. Hal ini karena adanya kepercayaan dari masyarakat dalam menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut. Akan tetapi berdasarkan pra riset yang peneliti lakukan sekolah ini hanya memiliki 16 tenaga pendidik. Dari 16 pendidik tersebut beberapa pendidik memiliki kelemahan dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalnya. Kelemahan dalam kompetensi pedagogik yaitu para guru cenderung mengajar menggunakan metode ceramah

¹⁶ Data profil Desa Sindangjaya tahun 2016

yang mengakibatkan siswa merasa bosan dan kurang termotivasi. Sedangkan kelemahan dalam kompetensi profesional yaitu dua dari 16 pendidik belum berkualifikasi S1 atau D4, beberapa di antara tenaga pendidik tersebut ada yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya atau mengajar tidak relevan dengan ijazahnya (*mismatch*), dan sebagian guru merangkap mata pelajaran dalam KBM.

Berdasarkan kondisi tersebut maka pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik perlu dilakukan karena pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu usaha terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian dalam upaya meningkatkan kompetensi guru dan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan maka diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia pendidik yang lebih baik dan tepat sehingga guru dapat menjalankan proses pembelajaran secara optimal. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes
 - b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes
2. Manfaat dari penelitian ini adalah:
 - a. Secara teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan kompetensi guru.

2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kompetensinya.

b. Secara Praktis

1) Bagi Pendidik

Melalui hasil kajian ini diharapkan dapat memotivasi pendidik untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan

2) Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada sekolah untuk terus meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di sekolah sehingga dapat menghasilkan sumber daya pendidik yang berkualitas.

3) Bagi Peneliti

Dapat menjadikan sebuah pengalaman yang berharga dan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru.

BAB II

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

A. Deskripsi Teori

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan

a. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani untuk ahli militer memimpin pasukan. Namun secara umum strategi dapat diartikan sebagai gagasan untuk mencapai tujuan. Strategi dirumuskan sedemikian rupa oleh organisasi atau perusahaan agar tujuannya dapat tercapai. Alfred Chandler mengatakan bahwa strategi adalah suatu penentu arah dan sasaran yang bertujuan jangka panjang dari sebuah perusahaan yang diadopsi dari tindakan dengan alokasi sumber-sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut.¹⁷ Untuk menjalankan sebuah strategi, organisasi membutuhkan orang-orang dengan tingkat sumber daya yang tinggi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan

¹⁷ Yuan Badrianto, Manajemen Strategi: *Membangun Keunggulan Kompetitif*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 2.

kemampuan untuk mencapai target output yang ditetapkan oleh organisasi.

Pengembangan SDM merupakan proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang dilakukan pegawai dalam mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.¹⁸ Hasibuan juga mendefinisikan pengembangan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁹ Dalam hal ini, pendidikan meningkatkan teoritis, konseptual dan moral pegawai sedangkan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.²⁰ Wilson Bangun juga menjelaskan bahwa

¹⁸A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 44.

¹⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2021), hlm. 69.

²⁰Nurul ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 138.

pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.²¹ Menurut Thomas N. Garavan pengembangan sumber daya manusia berkontribusi pada penciptaan pengetahuan dan keterampilan spesifik pegawai dalam perusahaan jika diselaraskan dengan tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.²² Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan organisasi pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dalam lembaga sekolah, tenaga pendidik juga berhak mendapatkan pengembangan supaya dapat berkontribusi dengan sebaik-baiknya dalam lembaga. Pengembangan SDM pendidik dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan tenaga pendidik dengan keinginan lembaga. Dengan pengembangan ini seluruh potensi tenaga pendidik diharapkan dapat meningkat sehingga tidak terjadi

²¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 200.

²² Thomas N. Garavan, A Strategic Perspective on Human Resource Development, *Advances in Developing Human Resources*, (Vol. 9, No. 1, 2007), hlm. 11.

kesenjangan antara kemampuan tenaga pendidik dengan keinginan lembaga.²³ Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai agen pembelajaran.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia pendidikan adalah upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Strategi pengembangan SDM merupakan aktivitas pengembangan yang mempertimbangkan adanya integrasi baik secara vertikal maupun horizontal. Integrasi secara horizontal didefinisikan dengan aktivitas pelatihan serta pengembangan yang terintegrasi dengan fungsi SDM. Sementara integrasi secara vertikal dilakukan berdasarkan tujuan dan strategi organisasi.²⁴

²³Niken Ristianah, “Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 5. No. 1, tahun 2017), hlm. 51.

²⁴Dega Redira Sakti, Rancangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Selaras dengan Rencana dan Strategi di PT ESSEI Perbama, *Jurnal Modus*, (Vol. 34, No.2, tahun 2022), hlm. 207.

Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia bahwa manusia merupakan suatu makhluk yang memiliki fitrah sejak lahir. Fitrah ini merupakan suatu potensi akal dan keterampilan, sehingga dalam menjalani aktivitas pekerjaan ia dituntut untuk menjadi SDM yang baik. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah dalam Ar-Rum:30 sebagai berikut

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيُّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui (Q.S. Ar-Rum/84: 30).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa esensi penciptaan fitrah manusia yang telah diciptakan oleh Allah SWT. Kata فِطْرَت (ciptaan/fitrah) diartikan sebagai potensi lahiriyah seorang manusia. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap manusia yang dilahirkan ke dunia memiliki potensi masing – masing yang berbeda – beda. Dan inilah yang menjadi tugas bagi para manajer dalam suatu lembaga agar dapat melihat potensi dari masing - masing bawahannya dan mengembangkan SDM serta menempatkannya sesuai dengan

potensinya masing – masing. ²⁵ Dengan adanya potensi inilah yang akan mengarahkan seorang sebagai sumber daya dalam suatu institusi untuk dapat bekerja secara lebih baik dan profesional. Sehingga apabila ia dibangun sesuai dengan prinsip yang dijunjung tinggi dalam institusi tersebut maka SDM akan menjadi aset yang sangat penting dalam menjalankan visi misi dan menumbuh kembangkan institusi.

b. Jenis-jenis Pengembangan SDM Pendidikan

Jenis pengembangan SDM dikelompokkan atas pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal.

a) Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal, yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan maupun pelatihan baik yang diselenggarakan oleh lembaga itu sendiri maupun oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena adanya tuntutan pada masa kini maupun masa depan.

b) Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal, yaitu pengembangan SDM secara individual berdasarkan kesadaran, usaha dan

²⁵ Azwardi, dkk., Tafsir Ayat-ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, *Journal Educational Research and Social Studies*, (Vol. 2, No. 1, tahun 2021), hlm. 115.

keinginannya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha keras untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini tentunya bermanfaat bagi lembaga karena prestasi kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.²⁶

Berdasarkan uraian di atas, pengembangan SDM hendaknya dilaksanakan sesuai kebutuhan individu dan lembaga serta direncanakan secara sistematis dengan menggunakan program-program pengembangan yang tepat sehingga kompetensi pegawai dapat meningkat dan tujuan lembaga dapat tercapai.

c. Program Pengembangan SDM Pendidikan

Pengembangan merupakan proses yang ditempuh oleh guru untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, sikap, pemahaman dan performansi yang dibutuhkan oleh guru pada masa kini dan masa yang akan datang. Pengembangan guru bersifat berkesinambungan atau berkelanjutan. Program

²⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 29.

pengembangan guru dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru. Pengembangan guru dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan latihan (diklat) maupun yang bukan diklat, antara lain sebagai berikut:

1) Pendidikan dan Pelatihan

- a) In-house training (IHT). IHT adalah bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara internal dalam kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditempatkan untuk menyelenggarakan pelatihan.
- b) Program magang. Program magang merupakan pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. program magang dapat dilakukan dalam periode tertentu, misalnya guru magang di sekolah tertentu untuk belajar tentang manajemen sekolah atau manajemen kelas yang efektif.
- c) Kemitraan sekolah. pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilakukan antara sekolah yang baik dan sekolah yang kurang baik. Tujuannya semata-mata untuk memperbaiki manajemen sekolah atau manajemen kelas. Adapun pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah itu sendiri.
- d) Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilakukan dengan sistem pelatihan melalui internet tanpa harus menghadirkan instruktur dan peserta untuk

tatap muka dalam suatu tempat pelatihan secara langsung.

- e) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan berjenjang disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Sedangkan pelatihan khusus disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau karena adanya perkembangan keilmuan yang baru.
- f) Kursus singkat. Kursus singkat dapat dilaksanakan di perguruan tinggi atau di lembaga pendidikan. Kursus singkat bertujuan untuk melatih kemampuan guru seperti kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.
- g) Pembinaan internal sekolah. Pembinaan ini dilaksanakan oleh kepala sekolah maupun guru yang memiliki kewenangan membina. Pembinaan ini dilakukan dalam bentuk rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas baru dan sebagainya.
- h) Pendidikan lanjut. Pendidikan lanjut merupakan salah satu alternatif peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Dalam hal ini guru diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Program ini dapat ditujukan pula bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana untuk

mengikuti pendidikan sarjana bahkan magister pendidikan keguruan dalam bentuk tugas belajar.

- 2) Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan
 - a) Diskusi masalah pendidikan. Diskusi ini dilaksanakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dihadapi sekolah, dengan diskusi ini diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi baik itu berkaitan dengan proses pembelajaran maupun masalah pendidikan secara umum.
 - b) Seminar. Seminar merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan keprofesian guru, karena dalam kegiatan ini guru dapat berinteraksi secara ilmiah dengan teman seprofesinya berkaitan dengan hal hal terkait pendidikan.
 - c) Workshop. Workshop dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan dapat mengembangkan karir guru. workshop dapat dilakukan dalam kegiatan menyusun RPP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP dan sebagainya.
 - d) Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru misalnya penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen dan sejenisnya.
 - e) Penulisan bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru berupa buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.

- f) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berupa alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun animasi pembelajaran.
- g) Pembuatan karya teknologi atau karya seni. Karya teknologi dan karya seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetik.²⁷

Adapun menurut Ditjen Dikdasmen Kementerian Pendidikan Nasional yang dikutip oleh Saud menyebutkan beberapa alternatif program pengembangan profesional guru, yaitu

- 1) Program penyetaraan dan sertifikasi. Program penyetaraan diberikan kepada guru yang latar belakang pendidikannya bukan dari program pendidikan keguruan. Sedangkan program sertifikasi ditujukan kepada guru yang telah memenuhi syarat (misalnya, minimal telah mengajar lima tahun, lulus UKG) agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan juga memperoleh kesejahteraan.
- 2) Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi. Program pelatihan ini diberikan kepada guru agar tercapai kompetensi yang diinginkan sehingga materi pelatihan

²⁷Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: ALFABETA, 2017) hlm. 30-33.

mengacu kepada bahan-bahan yang menunjang kompetensi yang akan dicapai.

- 3) Program supervisi pendidikan. Program ini ditujukan untuk memberikan bantuan kepada guru dalam menyelesaikan persoalan pembelajaran yang dihadapi guru di kelas dan juga persoalan yang terkait dengan pendidikan secara umum.
- 4) Program pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). KKG adalah wadah kegiatan profesional guru, biasanya untuk guru SD (guru kelas), sedangkan MGMP untuk guru SMP dan SMA sesuai dengan bidang studi masing-masing guru.
- 5) Simposium guru. Simposium merupakan media guru untuk saling bertukar pikiran dan pengalaman tentang proses pembelajaran dan ajang untuk kompetisi kreativitas antara guru.
- 6) Program pelatihan tradisional lainnya. Program pelatihan yang ditujukan kepada guru dengan hanya membahas persoalan aktual dan penting sehingga guru tidak ketinggalan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, misalnya pembelajaran kontekstual, kurikulum 2013, dan blended learning.
- 7) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi. Organisasi profesi memberikan keuntungan yang besar kepada guru

(PGRI) untuk mengembangkan profesionalitasnya dengan membangun sesama komunitas pembelajaran.

- 8) Kerjasama dengan teman sejawat. Kerjasama yang erat di antara guru sejawat dapat memberikan peluang pengembangan profesionalnya melalui kegiatan ilmiah dan kegiatan lainnya sehingga profesionalisme guru meningkat.
- 9) Pengembangan guru secara individual. Program ini bertujuan agar guru dapat menilai kebutuhan belajar mereka sendiri, mampu belajar aktif serta mengarahkan diri mereka sendiri.
- 10) Observasi dan penilaian. Kegiatan ini ditujukan kepada guru agar mereka dapat mengamati dan menilai program pembelajaran yang dilakukan sehingga guru memiliki data yang akurat tentang pembelajaran yang selanjutnya dapat direfleksikan dan dianalisis terhadap peningkatan proses pembelajaran di kelas.
- 11) Model mentoring. Model pengembangan ini melibatkan dua guru (guru pemula dan berpengalaman) dan mengandung unsur konseling dan profesional. Guru yang berpengalaman memberikan pelatihan kepada guru pemula agar guru pemula dapat meningkatkan profesionalnya.²⁸

²⁸Ahmad Yusuf Sobri, "Model-Model Pengembangan Profesionalisme Guru", *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VIII Tahun 2016*,

Berbagai program pengembangan guru di atas pada hakikatnya memiliki tujuan dan manfaat yang sama yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru. Dengan berbagai program pengembangan tersebut guru dapat memilih program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

d. Manfaat Pengembangan SDM Pendidikan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan pekerjaan dan jabatan yang semakin kompleks maka pengembangan sumber daya manusia dirasa sangat penting dilakukan mengingat besarnya manfaat yang diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia baik untuk organisasi maupun pegawai itu sendiri. Adapun Beberapa manfaat yang diperoleh dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia bagi organisasi pendidikan sebagai berikut

- 1) Organisasi akan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- 2) Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Organisasi akan mampu menjawab tantangan keadaan masa depan.

<http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/10/Artikel-Konaspi-AY-Sobri.pdf> diakses tanggal 10 Februari 2022.

- 4) Organisasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai baik individual maupun kelompok
- 5) Program organisasi tidak akan tertinggal dari para kompetitor
- 6) Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- 7) Biaya yang dikeluarkan organisasi lebih efisien.
- 8) Organisasi dapat menyiapkan para pegawainya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.²⁹

Selain bermanfaat bagi organisasi, pengembangan juga bermanfaat bagi pegawai. Apabila pengembangan SDM pendidikan dilaksanakan dengan baik maka akan bermanfaat bagi pendidik itu sendiri. Manfaat pengembangan bagi karyawan menurut Mangkuprawira yang dikutip oleh Kadarisman adalah sebagai berikut.

- 1) Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif
- 2) Melalui pelatihan dan pengembangan mengubah motivasi dari pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan diinternalisasikan dan dilaksanakan
- 3) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri

²⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, hlm. 41.

- 4) Membantu seseorang dalam mengatasi stres, tensi, kekecewaan dan konflik
- 5) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap
- 6) Meningkatkan pemberian pengakuan dan kepuasan kerja
- 7) Mengarahkan seseorang dalam memperbaiki keterampilan berinteraksi dan pencapaian tujuan personal
- 8) Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan
- 9) Mengembangkan jiwa karyawan untuk terus belajar dan memperbaiki kemampuan
- 10) Membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilannya yang meliputi keterampilan berbicara, menulis dan mendengarkan
- 11) Membantu mengurangi rasa khawatir pada diri karyawan dalam mencoba melakukan tugas baru.³⁰

Manfaat-manfaat tersebut pada umumnya dirasakan setelah pegawai selesai mengikuti program pengembangan dan kembali bertugas. Berdasarkan uraian manfaat pengembangan SDM di atas, menunjukkan bahwa pengembangan SDM memberikan manfaat dalam peningkatan produktivitas kerja organisasi serta peningkatan keahlian pegawai dalam bekerja.

³⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 49.

Dengan demikian, pengembangan SDM pendidikan dapat berguna bagi terciptanya hubungan yang serasi antara pendidik dan lembaga.

e. Tujuan Pengembangan SDM Pendidikan

Secara umum pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Tujuan ini pada dasarnya untuk memastikan bahwa suatu organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas dalam mencapai tujuannya. Secara lebih rinci, tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan individual (*Personal Growth*)
- 2) Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (*indirect compensation*)
- 3) Meningkatkan kualitas hasil (*Quality*)
- 4) Meningkatkan produktivitas organisasi (*Produktivitas*)³¹

Dengan demikian, tujuan pengembangan SDM pada dasarnya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang

³¹ Ulfatin dan Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 140.

pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi.

f. Langkah-langkah Pengembangan

Langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia menurut Sondang P. Siagian adalah sebagai berikut

- 1) Penentuan kebutuhan. Penentuan kebutuhan merupakan langkah pertama sebelum melaksanakan pengembangan sumber daya manusia karena pengembangan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai maupun organisasi. Adapun sumber-sumber informasi yang dapat dimanfaatkan dalam penentuan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yaitu:
 - a) Perencanaan karier pegawai
 - b) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan.
 - c) Catatan tentang produksi
 - d) Berbagai laporan keluhan, keselamatan kerja, dan data statistik
 - e) Data mutasi pegawai
 - f) Hasil interview pegawai.
- 2) Penentuan sasaran. Sebelum pengembangan dilaksanakan, terlebih dahulu harus ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Sasaran tersebut harus didasarkan pada

kebutuhan pekerjaan karyawan yang bersangkutan. Penetapan semua sasaran gunanya untuk mengetahui sasaran tersebut ialah:

- a) Sebagai tolak ukur keberhasilan pengembangan sumber daya manusia.
 - b) Sebagai bahan dan usaha untuk menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pengembangan yang akan dilakukan.
- 3) Penentuan program. Penentuan program ditentukan oleh hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai. Hal yang ingin dicapai dalam penentuan program adalah pegawai memperoleh keterampilan baru yang sebelumnya tidak dimiliki oleh pegawai.
- 4) Identifikasi prinsip belajar. Prinsip belajar digunakan sebagai tolak ukur apakah pengembangan sumber daya manusia dapat tercapai atau tidak. Adapun yang dapat dijadikan tolak ukur pengembangan sumber daya manusia yaitu:
- a) Partisipasi
 - b) Repetisi
 - c) Relevansi
 - d) Pengalihan
 - e) Umpan balik (*Feedback*)
- 5) Pelaksanaan program. Melaksanakan program pengembangan artinya melaksanakan proses belajar mengajar yang dilakukan

oleh pelatih kepada peserta pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia bersifat situasional. Artinya kepentingan organisasi dan kebutuhan peserta serta penerapan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya. Hal tersebut akan tercermin pada penggunaan teknik-teknik atau metode-metode dalam proses belajar mengajar. Teknik-teknik tersebut dapat berupa rotasi pengembangan dalam jabatan, rotasi jabatan, sistem magang, sistem ceramah, pelatihan vestibule dan teknik lainnya.

- 6) Penilaian atau evaluasi pelaksanaan program pengembangan. penilaian terhadap pelaksanaan program pengembangan bertujuan untuk menguji, menilai dan mengetahui apakah program pengembangan yang telah dijalankan secara efektif dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian dapat diambil dari dua hal yaitu:
 - a) Peningkatan kemampuan pegawai yang mengikuti program pengembangan dalam melaksanakan tugasnya.
 - b) Perubahan perilaku pegawai yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.³²

Pengembangan SDM harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu langkah-langkah pengembangan SDM tersebut harus dilaksanakan secara sistematis agar

³²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm. 185-191.

pengembangan SDM dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Kompetensi Guru

a. Pengertian kompetensi guru

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan pendidik adalah pendidik profesional. Menjadi pendidik profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana atau Diploma IV yang relevan serta menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.³³

Dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 Ayat 10 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melakukan tugas keprofesionalannya.

Menurut Koster dan Dengerink *competence means that teachers act professionally and appropriately in a situation and ensures teachers undertaking of tasks effectively (achieving the desired outcome) and efficiently (optimising resources and efforts)*. Atau kompetensi artinya guru bertindak secara profesional

³³Rina Febriana, *Kompetensi Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm.

dan tepat dalam suatu situasi dan memastikan guru melakukan tugas secara efektif (mencapai hasil yang diinginkan) dan efisien (mengoptimalkan sumber daya dan upaya).³⁴

Sebagai sebuah profesi, guru harus memahami dan menguasai kompetensi-kompetensinya. Pemaknaan kompetensi mencakup beragam aspek tidak hanya aspek yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental tetapi kompetensi juga mencakup kemampuan aspek spiritual. Hal tersebut senada dengan penjelasan Mulyasa yang dikutip Jejen Musfah bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.³⁵

Jejen Musfah mendefinisikan kompetensi sebagai sekumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Cara meningkatkan dan mengembangkan kompetensi

³⁴ Francesca Caena and Christine Redecker, *Aligning Teacher Competence Framework to 21st Century Challenges: The Case For The European Digital Competence Framework For Educators*, *European Journal Of Education*, 2019, hlm. 359.

³⁵ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 26.

dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri”.³⁶ Pelatihan memberikan kesempatan secara langsung kepada individu untuk mempelajari keterampilan khusus sedangkan dengan praktik kerja, kerja kelompok serta belajar mandiri dapat menjadikan individu lebih kompeten dibidangnya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan guru yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun belajar mandiri sehingga dapat menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas.

b. Jenis kompetensi guru

Guru adalah jabatan fungsional yang dituntut untuk menguasai kompetensi-kompetensi dalam menjalankan tugas keprofesiannya. Dalam menjalankan tugasnya guru harus menguasai kompetensinya semaksimal mungkin agar dapat mencapai tingkat guru yang profesional mengingat pentingnya peran guru dalam sistem pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 7 Ayat 2 tentang kualifikasi dan kompetensi menyebutkan bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi

³⁶ Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru...*, hlm. 27.

sosial, dan kompetensi profesional.³⁷ keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan satu kesatuan sebagai ciri dari guru profesional.

Berdasarkan hal tersebut kompetensi guru mutlak harus dimiliki. Keempat kompetensi tersebut dipandang sebagai landasan dalam mengembangkan guru sebagai tenaga pendidik. Selain itu, keempat kompetensi tersebut juga menjadi acuan standar antar indikator dalam penilaian penguasaan kompetensi guru. Mengacu pada empat kompetensi guru, maka akan dijelaskan empat kompetensi guru yang tercantum dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwasanya pemerintah merumuskan empat kompetensi guru sebagai berikut

1) Kompetensi pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi

³⁷ Efferi, *Manajemen Pendidikan...*, hlm. 147.

pedagogik juga diartikan sebagai kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut.

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- b) Pemahaman terhadap peserta didik
- c) Pengembangan kurikulum/silabus
- d) Perancangan pembelajaran
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan logis
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g) Evaluasi hasil belajar, dan;
- h) Pengembangan peserta didik agar peserta didik dapat mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁸

Berdasarkan uraian di atas, pada dasarnya kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik adalah kompetensi khas, karena kompetensi pedagogik yang akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didik. Oleh karena itu setiap guru harus menguasai kompetensi pedagogik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

³⁸Mulyasa, *Standar Kompetensi...*, hlm. 75.

2) Kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal guru yang mantap, dewasa, stabil, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerjanya sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Kompetensi kepribadian dipandang sebagai faktor utama dalam interaksi antara guru dan siswa dengan menggunakan pendekatan secara emosional diharapkan guru dapat menanamkan nilai-nilai akhlak dan moral kepada peserta didik.³⁹ Guru dianggap sebagai model atau panutan yang harus diikuti dengan kata lain guru adalah suri tauladan yang baik bagi peserta didik. Kompetensi kepribadian ini meliputi

- a) Kemampuan yang berhubungan dengan ajaran toleransi terhadap sesama umat beragama
- b) Kemampuan untuk dapat berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat
- c) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru sehingga dapat diteladani oleh peserta didik

³⁹Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 7.

d) Bersikap menerima, menghargai dan terbuka terhadap kritik, saran dan pembaharuan.⁴⁰

Uraian di atas menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian merupakan perilaku yang harus dihayati, dimiliki, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya agar dapat mewujudkan kinerja guru yang efektif dan efisien dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa.

3) Kompetensi sosial.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat dan makhluk sosial dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan masyarakat sekolah seperti peserta didik, sesama pendidik, dan tenaga kependidikan maupun masyarakat di luar sekolah seperti wali murid maupun masyarakat luas. Komunikasi tersebut dilakukan secara dua arah dan berkelanjutan. Dengan komunikasi dua arah antara guru dan wali murid pada khususnya dan masyarakat pada umumnya secara berkelanjutan, maka peserta didik dapat dipantau secara lebih baik. Dalam kompetensi sosial, guru harus mampu:

⁴⁰Agus Sutikno, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri", *Prosiding "Profesionalisme Guru Abad XXI"*, Seminar Nasional IKA UNY Tahun 2018, <https://eprints.uny.ac.id/63206/1/PROSIDING%20GURU%20XXI%20-5%20Upaya%20Peningkatan%20Kompetensi%20Guru%20Melalui%20Pengembangan%20Diri.pdf>, diakses 17 Desember 2021.

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif dan tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat.
- c) Mampu beradaptasi di tempat dimana guru bertugas di seluruh wilayah republik Indonesia.
- d) Berkomunikasi dengan berbagai profesi, baik itu sesama profesi guru maupun profesi lainnya secara lisan maupun tulisan.⁴¹

Secara rinci, kompetensi sosial ini memiliki tiga subranah. Pertama, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Kedua, mampu berkomunikasi dan bergaul dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. Ketiga, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁴² Kompetensi sosial ini mencerminkan sikap sosial guru dalam berinteraksi dengan masyarakat luas maupun peserta didik. Guru yang secara sosial bisa berinteraksi dengan baik kepada peserta didiknya maka guru tersebut akan menjadi

⁴¹Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), hlm. 25.

⁴²Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, hlm. 24.

pengelola yang baik dalam proses pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

4) Kompetensi profesional.

Kompetensi profesional adalah kompetensi yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan atau secara umum kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi ini sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Guru dikatakan sebagai pendidik profesional jika mampu menguasai keahlian dan kemampuan teoritik maupun praktik pembelajaran serta mampu mengaplikasikannya secara nyata dalam proses pembelajaran sehingga dapat menciptakan kegiatan pembelajaran yang baik. Guru dinilai sebagai guru yang kompeten secara profesional adalah guru yang mampu mengembangkan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya, mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil, mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah serta mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar dan mengajar dalam kelas.⁴³

Hal tersebut sebagaimana yang dijelaskan oleh Abu Zakariya Yahya bahwa di antara kriteria dan syarat guru adalah harus memiliki pengetahuan yang mendalam atau

⁴³Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 38.

berkompeten.⁴⁴ Dengan demikian guru dituntut untuk mempunyai kompetensi sebagai guru profesional, bukan hanya berkompeten dalam menyusun pembelajaran akan tetapi berkompeten dalam menguasai materi pembelajaran.

Menurut Haltebran *professional development will be increasingly important for teachers in the digital age in order that they may stay abreast of quality and flexible education strategies for more sophisticated learners.* Atau pengembangan terhadap kompetensi profesional akan semakin penting bagi guru di era digital agar guru tetap bertahan mengikuti strategi pendidikan yang berkualitas dan fleksibel untuk peserta didik yang lebih canggih.⁴⁵

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan

⁴⁴ Abu Zakariya Yahya bin Syaraf an Nawawi, *at-Tibyan Fi Adabi Hamalati al-Qur'an*, 1426 H, hlm. 37.

⁴⁵ Mohamed Ally, Competency Profile of The Digital and Online Teacher in Future Education, *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, (Vol. 20, No.2, 2019), hlm. 304.

- b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.⁴⁶

Empat kompetensi di atas merupakan satu kesatuan yang keseluruhannya harus dimiliki dan dikuasai oleh guru karena jika salah satu dari empat kompetensi tersebut tidak dikuasai guru maka guru tidak dikatakan sebagai guru profesional. Dengan demikian empat kompetensi tersebut harus dapat dipahami dan dikuasai secara maksimal oleh guru agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan baik karena guru yang memiliki kompetensi tinggi dapat menciptakan pembelajaran yang kreatif, inovatif dan menyenangkan sehingga siswa termotivasi dalam mengikuti proses pembelajaran.

B. Kajian Pustaka Relevan

Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis membutuhkan banyak informasi terutama informasi dari buku, jurnal maupun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini. Tujuannya adalah untuk memperdalam kajian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008, *Guru*, Bab II, Pasal 3.

kompetensi guru. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini, diantaranya:

1. Skripsi Rafly Affandy mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021, dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdlatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran terdiri dari analisis kebutuhan, rancangan instruksional, pengesahan, implementasi dan evaluasi. Pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen dilakukan dengan mengadakan kegiatan MGMP, asosiasi bengkel, supervisi pendidikan, dan peningkatan kompetensi pembelajaran. Hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru di SMK NU Sunan Giri Kepanjen terhadap peningkatan mutu pembelajaran yaitu siswa cukup aktif dalam kegiatan pembelajaran seperti berpartisipasi aktif, tanggung jawab, disiplin dalam mengikuti pembelajaran dan memusatkan perhatiannya terhadap materi pembelajaran.⁴⁷

⁴⁷Rafly Affandi, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdlatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen”, *Skripsi*, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021), hlm. 105-108.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas pengembangan sumber daya manusia dengan subjek penelitian yaitu guru. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu ini cakupannya sangat luas karena membahas mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia guru dengan fokus penelitiannya yaitu untuk peningkatan mutu pembelajaran sedangkan fokus penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi pedagogic dan profesional guru.

2. Skripsi Muhammad Sudrajad Abdillah mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021, dengan judul “ Strategi pengembangan SDM Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Prestasi Akademik Siswa di MAN Sumenep”. Hasil penelitiannya mengenai pengembangan SDM guru yang diterapkan di MAN Sumenep dilaksanakan dengan cukup baik dan sesuai dengan karakteristik seorang pendidik. Pengembangan SDM guru dilakukan secara terarah dan dibimbing dengan baik. Strategi pengembangan SDM guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di MAN Sumenep yaitu dengan cara membuat suatu wadah MGMP yang berbasis madrasah, kabupaten dan provinsi, mengadakan bimtek atau workshop yang diselenggarakan oleh sekolah, mengadakan bimbingan latihan terhadap guru di MAN Sumenep, mengadakan pembinaan dalam menyusun RPP baik

dari segi metode, strategi maupun pengelolaan pembelajaran di dalam kelas, dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat kabupaten dan provinsi. Dalam penelitian ini juga dijelaskan bagaimana kendala yang dihadapi dalam melakukan pengembangan guru. Sementara itu upaya guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi siswa yang dijelaskan dalam penelitian yaitu dengan melakukan inovasi-inovasi baru di dalam hal programnya seperti melaksanakan KBM sesuai perangkat pembelajaran seperti silabus dan RPP, dan ikut serta dalam pelatihan atau workshop yang diadakan baik dari sekolah maupun di luar sekolah.⁴⁸ Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Namun perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Fokus penelitian terdahulu adalah strategi pengembangan sumber daya manusia guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi siswa. Sedangkan fokus penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional tenaga pendidik itu sendiri.

3. Skripsi Findi Ayu, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

⁴⁸Muhammad Sudrajad Abdillah, “Strategi Pengembangan SDM Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Prestasi Akademik Siswa di MAN Sumenep”, *Skripsi* (Malang: Program Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021), hlm. 76.

Tulungagung 2021, dengan judul “ Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al Asror”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan hambatan yang dihadapi dalam peningkatan kompetensi guru melalui program pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al Asror. Hasil penelitian ini yaitu perencanaan peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui program PKB dilakukan dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) sesuai visi, misi, dan tujuan dari SMPIT Al-Asror. Adapun pelaksanaan program PKB untuk meningkatkan kompetensi guru terdiri dari dua macam kegiatan PKB dengan jenis pengembangan diri, yaitu kegiatan pelatihan tahsinul qiroah dengan tujuan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam hal membaca bacaan arab, seperti ayat Al-Qur’an, bacaan doa pada pembelajaran dalam kelas dan kegiatan pelatihan peningkatan teknologi informasi (IT) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam hal memahami IT. Sedangkan hambatan yang dihadapi dalam program PKB untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yaitu kurangnya kesadaran dalam masing-masing tenaga pendidik dalam mengikuti program PKB, kurangnya fasilitas yang dimiliki sekolah dalam

menunjang kegiatan PKB seperti komputer dan kuota internet.⁴⁹ Kesamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas pengembangan untuk meningkatkan kompetensi guru. Akan tetapi yang menjadi perbedaannya adalah fokus dan tempat penelitian. Penelitian terdahulu difokuskan pada pengembangan untuk peningkatan seluruh kompetensi Guru. Sedangkan penelitian ini lebih fokus pada pengembangan untuk peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru.

4. Skripsi Aprilia Amrianti, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo 2019, dengan judul “ Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim yang Kompetitif dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat KCP Palopo”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa strategi yang digunakan oleh bank muamalat dalam menjadikan muslim yang kompetitif adalah strategi dengan metode yang digunakan Rasulullah SAW seperti metode *Tilawah, Taklim, Tazkiyyah, Hikmah* dan sifat seperti *shidiq, tabliqh, amanah, dan fatanah*. Adapun strategi dalam peningkatan kinerja adalah *Breaving, Coaching and Counseling, Training Internal, Classical Training,*

⁴⁹Findi Ayu Ashari, “Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al Asror Tulungagung”, Skripsi (Tulungagung: Program Manajemen Pendidikan Islam IAIN Tulungagung, 2021, hlm. 126-128.

E-Learning, dan *Balanced Scorecard*. sedangkan pada mutu pelayanan strateginya adalah *Responsive*, *Reliability*, *Assurance* dan yang terakhir adalah *Tangible* dimana semua strategi ini sangat berpengaruh dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang ada pada bank Muamalat KCP Palopo.⁵⁰ Kesamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek strategi pengembangan sumber daya manusia. Namun terdapat perbedaan pada subyek dan fokus penelitian. Penelitian terdahulu subyeknya adalah karyawan bank sedangkan subyek penelitian ini adalah guru. Fokus penelitian terdahulu yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja dan mutu layanan sedangkan fokus penelitian ini yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru.

5. Skripsi Muflihun Najah mahasiswa program studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel, 2019. Dengan judul “ Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat”. Hasil penelitian yang diperoleh adalah strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat

⁵⁰Aprilia Amrianti, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim yang Kompetitif dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat KCP Palopo”, *Skripsi* (Palopo: Program Perbankan Syariah IAIN Palopo, 2019), hlm. 47-78.

melalui beberapa metode dan langkah-langkah. Metode tersebut terdiri dari *understudy*, rotasi jabatan, dan *coaching*. Sedangkan langkah-langkah pengembangan SDM meliputi penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program. Adapun Faktor penghambat pengembangan SDM meliputi; rendahnya *skill* (kemampuan) sumber daya manusia, rendahnya mentalitas sumber daya manusia, dan sering terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi, dan faktor pendukung pengembangan SDM meliputi; keikhlasan, kesabaran, dan tanggung jawab.⁵¹ Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu sama sama membahas aspek strategi pengembangan sumber daya manusia. Namun terdapat perbedaan dari segi subyek. Penelitian terdahulu subyeknya adalah pengurus atau karyawan pondok pesantren sedangkan subyek penelitian ini adalah guru. Disamping itu, lokasi penelitian terdahulu dilakukan di pondok pesantren sedangkan lokasi penelitian ini adalah sekolah.

6. Skripsi Alfun Ni'mah mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2019, dengan judul “Manajemen Pengembangan SDM Pendidik

⁵¹Muflihun Najah, “ Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat”, *Skripsi* (Surabaya: Program Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel, 2019), hlm. 71-81.

dalam Meningkatkan Daya Saing di MTs Negeri 2 Deli Serdang Tahun Ajaran 2019”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan strategi yang digunakan oleh kepala sekolah MTs Negeri 2 Deli Serdang dalam upaya meningkatkan daya saing guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan dilaksanakan secara sistematis dan terencana dengan baik, pengorganisasian dilakukan secara terorganisir dengan pembagian dan pengalokasian beban kerja, penetapan struktur, dan penempatan SDM pada posisi yang paling tepat. Pelaksanaan dilakukan secara formal dan informal, pengawasan dan evaluasi dijadikan sebagai upaya untuk memperbaiki program, strategi daya saing dilakukan dengan kegiatan diklat dan non diklat.⁵² Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek pengembangan sumber daya manusia dengan subyek penelitian yaitu guru. Akan tetapi yang menjadi perbedaan yaitu pada fokus penelitian. Penelitian yang dilakukan Alfun Ni'mah difokuskan pada manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing sedangkan fokus penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru.

⁵²Alfun Ni'mah, “Manajemen Pengembangan SDM Pendidik dalam Meningkatkan Daya Saing di MTs Negeri 2 Deli Serdang”, *Skripsi* (Medan: Program Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara, 2019), hlm. 68-82.

7. Tesis Janatul Hakim Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup 2018 dengan judul “ Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 04 Kepahiang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 04 Kepahiang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepala sekolah membuat perencanaan dengan menyusun rencana kerja dalam meningkatkan kompetensi guru di MIN 04 Kepahiang. Perencanaan kepala madrasah tersebut dijadikan sebagai pedoman dan arah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sehingga guru memiliki kemampuan dalam mengembangkan kompetensi profesional, mengelola kelas dan berkomitmen dalam menjalankan tugas. Pengorganisasian dan pelaksanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen dalam madrasah. Dengan melibatkan seluruh komponen yang ada di dalam madrasah maka pelaksanaan rencana kerja tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya kepala madrasah melakukan pengawasan secara langsung dalam proses pembelajaran guru di dalam kelas dan mengambil sikap apabila guru mengajar dengan kurang baik. Hal tersebut memberikan dampak positif pada diri guru yaitu guru dapat mengembangkan kompetensi profesionalnya dalam pembelajaran. Hasil penelitian

ini juga menunjukkan adanya faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 04 Kepahiang. Adapun faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 04 Kepahiang yaitu sikap jujur guru, penghargaan terhadap hasrat dan kebutuhan guru untuk maju, adanya iklim demokrasi komunikasi yang serasi antara pimpinan dan karyawan. Sedangkan faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 04 Kepahiang yaitu adanya keterbatasan sarana yang menunjang kesejahteraan mental dan fisik serta suasana mengajar yang kurang menggairahkan.⁵³ Kesamaan penelitian ini yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru. Namun terdapat perbedaan pada penggunaan kajian teori dalam melakukan penelitian. Adapun kajian teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini yaitu teori kepemimpinan yang difokuskan pada pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang terfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian terdahulu kompetensi yang ingin ditingkatkan hanya kompetensi profesional guru saja sedangkan

⁵³Janatul Hakim, “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MIN 04 Kepahiang”, *Tesis* (Bengkulu: Program Pascasarjana IAIN Curup, 2018), hlm. 89-96.

kompetensi yang akan ditingkatkan dalam penelitian ini yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

8. Tesis Najmatun Nahdhah Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Agama Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim 2018 dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pengembangan sumber daya manusia di Pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan dilaksanakan menggunakan tiga strategi yaitu strategi pengkaderan, pengembangan kompetensi profesional dan pengembangan karier. Adapun tantangan pengembangan SDM di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan ada dua yaitu tantangan internal dan eksternal. Implikasi strategi pengembangan di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan antara lain: 1) memiliki SDM yang unggul dan kompetitif, 2) memiliki perencanaan pengembangan SDM, 3) dapat menganalisis kebutuhan lembaga, 4) meningkatkan

daya saing.⁵⁴ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek strategi pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi terdapat perbedaan dari segi subyek. Penelitian terdahulu subyeknya adalah guru dan karyawan Pondok Pesantren sedangkan subyek penelitian ini adalah guru. Disamping itu, fokus penelitian terdahulu ialah strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan keunggulan kompetitif sedangkan fokus penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru.

9. Jurnal Panji Alam Muhamad Ikbali dengan judul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MAN 1 Garut”. Penelitian membahas tentang kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, faktor pendukung dan penghambat, serta dampak pengembangan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru berasal dari pemerintah melalui PKG, dan sertifikasi pendidik, juga kebijakan kepala madrasah dengan memberikan supervisi dan memfasilitasi guru. Perencanaan dilakukan dengan membuat pemetaan terhadap guru sesuai kebutuhan pengembangannya serta merencanakan program sesuai kebutuhan. Pelaksanaan pengembangan

⁵⁴Najmatun Nahdhah, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif”, *Tesis* (Malang: Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018), hlm. 236-238.

kompetensi profesional guru dilaksanakan melalui penataran penataran, pelatihan, supervisi dan kegiatan lainnya. Sementara itu, faktor pendukungnya berasal dari program pemerintah seperti tunjangan sertifikasi profesi, kepala madrasah memberikan supervisi dan program pengembangan. Adapun faktor penghambatnya yaitu terkadang terbentur dengan jadwal kegiatan guru dan keterbatasan anggaran. Dalam penelitian ini dijelaskan pula dampak pengembangan kompetensi bagi guru dan siswa yaitu guru mampu menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan profesional. Sedangkan dampak bagi siswa adalah siswa dapat mengaplikasikan teori yang dipelajarinya, serta prestasi siswa akan meningkat.⁵⁵ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek pengembangan untuk meningkatkan kompetensi guru. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan Panji Alam Muhamad Ikbal cakupannya sangat luas yaitu mengenai Manajemen. Disamping itu, penelitian terdahulu ini hanya membahas pengelolaan pengembangan kompetensi profesional saja. Sedangkan penelitian ini difokuskan pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan sub kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

⁵⁵ Panji Alam Muhamad Ikbal, “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Profesional”, *Jurnal Isema*, (Vol. 3. No. 1, tahun 2018), hlm. 69-74.

10. Skripsi Jainah mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (UIN) Lampung 2016, dengan judul “Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla’ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi program pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla’ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla’ul Anwar Tanjung Agung sudah dilaksanakan dengan baik namun belum maksimal, dilihat dari empat pengembangan guru yang mesti dilakukan dalam mengembangkan kemampuan guru yakni dengan cara: membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru, membuat program pengembangan baru, mengimplementasikan program pengembangan guru dan mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru. Cara mengimplementasikan program pengembangan guru di MTs Mathla’ul Anwar dilakukan dengan adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan program, menyiapkan tempat untuk program pelatihan yang diadakan di sekolah, dan tempat yang setidaknya memberikan kenyamanan bagus serta alat bantu seperti OHP, LCD, dan lain-lain yang membantu adanya program pelatihan. Program pelatihan ini selalu dilaksanakan dengan baik tapi belum terlalu maksimal karena masih ada

sebagian guru yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan. Hal ini yang dapat mengakibatkan hasil kurang maksimalnya kinerja guru dalam mengajar siswa serta lembaga pendidikan yang kurang bagus bagi lulusan siswa di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.⁵⁶ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek pengembangan sumber daya manusia dengan subyek penelitian yaitu guru. Adapun perbedaan dari penelitian yang dilakukan jainah dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu ini membahas implementasi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan penelitian ini membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru.

Kajian pustaka di atas menegaskan bahwa penelitian tentang “strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru” secara signifikan memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu dan secara spesifik belum diteliti sebelumnya.

C. Kerangka Berpikir

Rendahnya kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik merupakan salah satu masalah utama dalam dunia

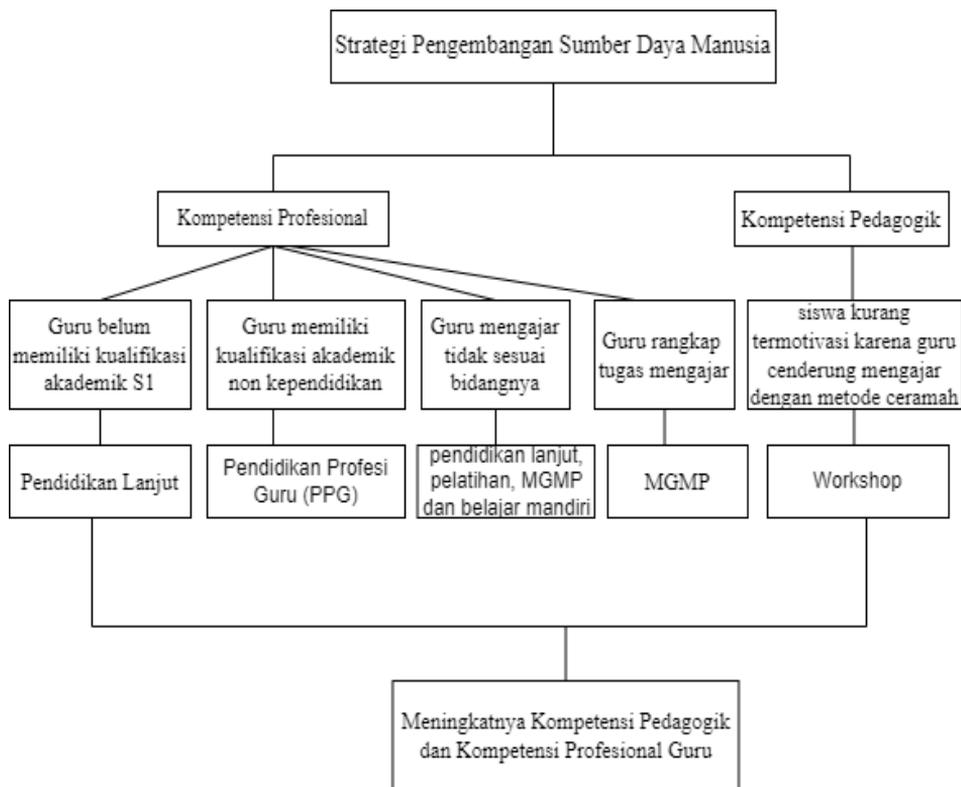
⁵⁶Jainah, “Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran”, *Skripsi* (Lampung: Program Manajemen Pendidikan Islam IAIN Raden Intan, 2016), hlm. 71-75.

pendidikan. Guru merupakan komponen utama dalam keberhasilan pembelajaran siswa dan pencapaian tujuan pendidikan. Maka pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini sangat penting dan perlu untuk dilakukan karena guru merupakan unsur utama dalam pendidikan. Untuk menjadi guru yang baik dan berkualitas harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu memiliki kualifikasi akademik minimal S1 atau Diploma IV yang relevan serta menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Miftah Sindangjaya Brebes mempunyai 16 tenaga pendidik, yang mempunyai kualifikasi akademik S-1 sebanyak 14 orang, yang mempunyai kualifikasi akademik non pendidikan 3 orang, kualifikasi akademik DIII 1 orang dan masih ada guru yang tidak memiliki kualifikasi akademik. Dari keseluruhan guru masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan ijazahnya, guru merangkap tugas dalam mengajar serta guru cenderung menggunakan metode ceramah dalam setiap pembelajaran.

Dengan demikian perlu adanya pengembangan dan pembinaan terhadap guru agar kompetensi guru meningkat dan guru lebih baik kinerjanya dalam melakukan proses pembelajaran. Tujuan pengembangan terhadap tenaga pendidik adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya pendidik sehingga dapat meningkatkan kualitas

pendidikan itu sendiri. Kerangka penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut



Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta- fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diselidiki.⁵⁷ Penelitian ini dikatakan penelitian deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengangkat fakta atau keadaan yang terjadi saat sekarang (ketika penelitian) dan menyajikan apa adanya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, objek penelitian alamiah adalah objek yang berkembang apa adanya, dan tidak dimanipulasi oleh peneliti.⁵⁸ Penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam. Data yang dikumpulkan umumnya berbentuk kata-

⁵⁷Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 43.

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm. 15.

kata, gambar-gambar dan bukan berupa angka-angka.⁵⁹ Dengan penelitian ini peneliti lebih menggunakan deskripsi dari pada statistika (hitung-hitungan) dan peneliti menganalisis semua fenomena yang terjadi di lokasi penelitian sesuai dengan kondisi riil di lapangan.

Dari pemaparan yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa alasan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini karena peneliti ingin memahami dan mendeskripsikan situasi di lapangan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Pemahaman peneliti dan orang-orang yang terlibat dalam perumusan strategi-strategi tersebut diharapkan saling melengkapi dan mampu menjelaskan fenomena yang sedang diteliti.⁶⁰

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Al Miftah yang berada di Jl. KH. Hasyim Asyari No. 02, Desa Sindangjaya Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Waktu penelitian adalah 1 bulan yaitu mulai tanggal 19 Mei sampai dengan 19 Juni 2022. Penelitian ini tidak dilakukan setiap hari. Peneliti melakukan penelitian sesuai

⁵⁹ Abdul Manab, *Penelitian pendidikan Pendekatan Kualitatif*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015) hlm. 3

⁶⁰ Sumiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif: dasar-Dasar* (Jakarta: Indeks, 2017) hlm. 11.

dengan kesempatan dan waktu yang dimiliki oleh peneliti dan pihak yang akan diteliti.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan subyek dari mana data tersebut dapat diperoleh. Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶¹ Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari hasil di lapangan melalui pengamatan dan wawancara kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru, dan pihak sekolah lainnya yang berpotensi memberikan informasi yang relevan dengan penelitian dan keadaan di lapangan agar peneliti mudah mendapatkan informasi yang akurat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶² Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data pendukung dalam penelitian yang berupa foto dan data-data sekolah seperti profil sekolah, keadaan guru dan siswa serta dokumen lain yang

⁶¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 193.

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 193.

berkaitan dengan pokok penelitian. Selain itu, data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku, jurnal dan literatur-literatur lainnya yang relevan dengan penelitian.

D. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada strategi pengembangan SDM pendidikan guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah langkah strategis dalam penelitian untuk memperoleh data yang valid dan relevan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.⁶³ Secara sederhana observasi merupakan pengamatan sistematis terhadap objek atau fenomena yang diteliti.

Dalam teknik observasi ini, peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan. Adapun yang dimaksud teknik observasi non partisipan yakni pengamat hanya melakukan satu fungsi yaitu

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 193.

mengadakan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti tanpa terlibat secara langsung. Teknik observasi non partisipan digunakan karena dalam penelitian ini peneliti tidak terlibat secara langsung dengan kegiatan atau objek kajian yang diteliti, sifat peneliti hanya sebagai pengamat independen. Teknik observasi non partisipan dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan data yang valid terhadap aktivitas dan efektivitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTs Sindangjaya sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang luas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Dalam hal ini aspek yang diamati yaitu kondisi sekolah, keadaan tenaga pendidik dan pengamatan terhadap tenaga pendidik pada saat melakukan proses pembelajaran dikelas.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengambilan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan digunakan dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden.⁶⁴ Wawancara dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden mengenai fokus penelitian.⁶⁵

⁶⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 193.

⁶⁵Abd. Rahman dan A. Ghani, *Metode Penelitian Tindakan Sekolah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 176.

Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes. Dalam hal ini pihak-pihak yang diwawancarai adalah pihak-pihak terkait yang dapat memberikan informasi, yaitu kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Dalam hal ini peneliti mewawancarai narasumber tersebut terkait kondisi tenaga pendidik, strategi pengembangan SDM pendidik dan peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi professional pendidik. Selain kepala sekolah dan wakil kurikulum, pihak yang diwawancarai yaitu guru madrasah. Dalam hal ini peneliti mewawancarai narasumber tersebut terkait kompetensi guru utamanya kompetensi pedagogic dan kompetensi profesional dan pengembangan pendidik itu sendiri.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian.⁶⁶ Dokumentasi merupakan pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan data-data yang sudah ada.⁶⁷ Data tersebut biasanya berupa teks tertulis, gambar dan lainnya.

⁶⁶Umar Sidik, dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode penelitian Kualitatif di Bidang pendidikan*, (Ponorogo: CV Nata Karya, 2019), hlm. 73.

⁶⁷Hardani, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 149.

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data berupa dokumen-dokumen yang mendukung penelitian utamanya dokumen yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik. Dokumen tersebut berupa profil sekolah, keadaan guru dan siswa, sarana prasarana, dan dokumen lain yang mendukung penelitian.

F. Uji Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data sangat penting dilakukan dalam penelitian kualitatif supaya data penelitian kualitatif tersebut dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah. Dalam penelitian ini pengecekan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.⁶⁸

Triangulasi data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber dimanfaatkan sebagai pengecekan sumber data yang diperoleh dari hasil wawancara kemudian dibandingkan dengan hasil wawancara dari informan lainnya. Seperti data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan

⁶⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 372.

kepala sekolah dipadukan dengan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan informan lainnya. Adapun triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yaitu mengecek data yang diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan atau observasi, dan dokumentasi.⁶⁹ Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan tiga proses, yaitu

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lapangan sangat kompleks dan rumit. Untuk itu diperlukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.⁷⁰ Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

⁶⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 335.

⁷⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 338.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah data direduksi. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh sugiyono menyatakan bahwa bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif yang sering digunakan adalah dengan bentuk teks yang bersifat naratif.⁷¹ Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya. Adapun data yang disajikan adalah data observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Verifikasi Data

Menurut Miles dan Huberman penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah ketiga dalam analisis data kualitatif. Kesimpulan yang diberikan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan, mungkin juga tidak, karena rumusan masalah bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti melakukan penelitian di lapangan.⁷² Pada tahap terakhir dalam proses analisis data peneliti akan melakukan kesimpulan dan memverifikasi berbagai data yang diperoleh. Setelah peneliti melakukan reduksi data dan melakukan penyajian data yang telah

⁷¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 341.

⁷²Hardani, dkk., *Metode Penelitian...*, hlm. 171.

diperoleh maka langkah selanjutnya peneliti akan menyimpulkan data yang diperoleh dalam melakukan penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Al Miftah Sindangjaya

Madrasah Tsanawiyah Al Miftah Sindangjaya merupakan lembaga pendidikan formal yang berlandaskan islam. MTs Al Miftah berada di Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 2 tepatnya di Desa Sindangjaya Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Sekolah ini memiliki letak geografis yang cukup strategis yaitu berada di pinggir jalan sehingga dapat dijangkau dengan mudah oleh masyarakat serta keberadaan sekolah yang dekat dengan lingkungan masyarakat menjadikan sekolah ini mendapat dukungan penuh dari masyarakat sekitar.⁷³

Sekolah ini didirikan secara resmi pada tanggal 12 November 2002 dengan piagam nomor: D/W.k/MTs/37. Pendirian MTs Al Miftah dilatarbelakangi dari kepedulian pemuda-pemuda yang tergabung dalam wadah Forum Komunikasi Remaja Masjid Baitur-rohman (FKRMB) desa Sindangjaya, dalam salah satu diskusi yang menyoroti lemahnya lulusan SD/MI yang melanjutkan ke SMP/MTs. Salah satu penyebab besarnya angka tidak melanjutkan karena tidak

⁷³ Observasi di MTs Al Miftah Sindangjaya Pada Tanggal 19 Mei 2022

tersedianya satu lembaga pendidikan di sekitar desa Sindangjaya yang setingkat lebih tinggi dari SD/MI. Kemudian dengan dukungan dari pemerintah desa dan tokoh masyarakat serta ketersediaan tenaga pengajar, maka didirikanlah MTs yang bernaung di bawah yayasan Al Miftah dengan memanfaatkan fasilitas gedung milik Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al Miftah Sindangjaya 02 dengan kegiatan belajar dilaksanakan pada sore hari. Pada awal pendirian sekolah ini dipimpin oleh bapak Sahidup, S. Ag kemudian pada tahun 2005 sampai sekarang MTs Al Miftah dipimpin oleh bapak Saipuddin S. Pd. I.⁷⁴

Pada Juli 2005 tepatnya pada tahun ajaran baru MTs Al Miftah pindah dari MI Al Miftah 02 dan menempati gedung sekolah milik sendiri serta kegiatan belajar mengajar dilaksanakan pada pagi hari seperti sekolah lain pada umumnya.

2. Identitas Sekolah

Nama : MTs Al Miftah
Alamat : Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 2 Desa
Sindangjaya, Kec. Ketanggungan, Kab.
Brebes, Prov. Jawa Tengah
Email : mtsalmiftah@gmail.com
NSM : 121233290049

⁷⁴ Dokumentasi Profil MTs Al Miftah Sindangjaya pada tanggal 20 Mei 2022

NPWP : 015278641501000
Nama kepala : Saippudin, S. Pd. I.
Tahun didirikan : 2002
Status Tanah : Wakaf
Luas Tanah : 1.769,625 m²
Nama Yayasan : Al Miftah
Alamat : Desa Sindangjaya, Kec. Ketanggungan,
Kab. Brebes, Prov. Jawa Tengah.⁷⁵

3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

MTs Al Miftah Sindangjaya memiliki visi yaitu terciptanya lulusan yang mempunyai dasar agama, bahasa, serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang baik.

Adapun misi MTs Al Miftah Sindangjaya yaitu

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan agama.
- b. Meningkatkan kualitas pendidikan Bahasa Arab dan Inggris.
- c. Meningkatkan kualitas pendidikan sains dan matematika.
- d. Meningkatkan kemampuan untuk memanfaatkan peluang usaha di daerah

Selain visi dan misi MTs Al Miftah juga memiliki tujuan dalam menyelenggarakan pendidikan. Adapun tujuan pendidikan di MTs Al Miftah yaitu

⁷⁵ Dokumentasi Profil MTs Al Miftah Sindangjaya pada tanggal 20 Mei 2022

- a. Menyelenggarakan sistem pendidikan yang membekali peserta didik untuk menjadi anak yang memahami potensi di daerah
- b. Memberikan pelayanan pendidikan sesuai standar pelayanan bidang pendidikan dan standar nasional pendidikan kepada peserta didik.
- c. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan, memiliki disiplin tinggi dan memiliki jiwa mandiri.
- d. Membekali peserta didik dengan budi pekerti, akhlak yang luhur dan kepribadian yang berakar pada budaya bangsa sehingga memiliki jati diri dan bangga menjadi orang Indonesia.
- e. Memberikan pelayanan pendidikan pada kaum dhuafa dan masyarakat miskin sehingga dapat merubah “beban masyarakat” menjadi “aset bangsa” yang mampu berdiri di atas kaki sendiri.⁷⁶

4. Struktur Organisasi MTs Al Miftah Sindangjaya

Dalam setiap lembaga formal memiliki struktur organisasi yang menjadi suatu keharusan manajemen. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki struktur organisasi yang

⁷⁶ Dokumentasi Profil MTs Al Miftah Sindangjaya pada tanggal 20 Mei 2022

bertujuan agar semua lini dalam sekolah dapat berjalan sesuai apa yang diinginkan.

MTs Al Miftah Sindangjaya sebagai salah satu lembaga pendidikan formal berbasis islam di bawah naungan yayasan Al Miftah mempunyai struktur organisasi tersendiri dan cukup sederhana. Adapun susunan struktur organisasi di MTs Al Miftah pada tahun ajaran 2021/2022 adalah sebagai berikut

Kepala Madrasah	: Saippudin, S. Pd.I
Wakil Kepala	
Kesiswaan	: Caslim, S. Pd.
Kurikulum	: Mustapid, S. Pd.
Bendahara	: Caslem, S. Pd.
Operator sekolah	: Nurul Hikmat, S. Pd.I
Tata Usaha	: Wahdatul Fitriyah
Kepala Perpustakaan	: M. Rosyidin, S. Pd.I
Kepala Laboratorium	: Eni Nuraeni, S. Pd.
Wali Kelas VII A	: Haerudin, S. Pd.
Wali Kelas VII B	: M. Rosyidin, S. Pd.I
Wali Kelas VIII A	: Jaedin, S. Pd.I
Wali Kelas VIII B	: Jafar Sodik, S.E.
Wali Kelas IX A	: Tasliah S. Pd.
Wali Kelas IX B	: Eni Nuraeni, S. Pd.

Keamanan/Kebersihan : Badru Tamam.⁷⁷

Berdasarkan hasil dokumentasi di MTs Al Miftah terkait manajemen madrasah dan persekolahan masih ada data yang kurang mengenai struktur organisasi sekolah di MTs Al Miftah yaitu belum terdapat bendahara khusus yang mengatur dan mengelola keuangan sekolah serta belum terdapat pegawai tata usaha dan kepala perpustakaan yang sesuai dengan bidangnya. Adapun bendahara, pegawai tata usaha dan kepala perpustakaan merupakan guru yang merangkap sekaligus. Berdasarkan data di atas bahwa perlunya sekolah untuk mengadakan rekrutmen khusus untuk mengisi lowongan bendahara, tata usaha dan kepala perpustakaan.

5. Keadaan Guru di MTs Al Miftah Sindangjaya

Sumber daya manusia merupakan elemen penting sekaligus penggerak jalannya kegiatan dalam suatu lembaga. Guru merupakan sumber daya manusia pendidikan yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran dan kualitas pendidikan. Di sekolah, guru memegang peranan utama dalam terciptanya proses belajar mengajar yang berkualitas.

MTs Al Miftah Sindangjaya sebagai salah satu penyelenggara pendidikan menengah pada tahun ajaran 2021/2022

⁷⁷ Dokumentasi Profil MTs Al Miftah Sindangjaya pada tanggal 20 Mei 2022

semester genap memiliki tenaga pendidik sebanyak 16 (enam belas) orang, 6 (enam) guru perempuan dan 10 (sepuluh) guru laki laki, 7 (tujuh) di antaranya sudah memiliki sertifikasi pendidik. Adapun jumlah guru PNS sebanyak 2 orang dan non PNS sebanyak 14 orang. MTs Al Miftah Sindangjaya memiliki 14 (empat belas) guru yang merupakan lulusan Strata satu (S1) dan 2 guru belum S1. Adapun guru yang linier sebanyak 12 orang dan yang tidak linier sebanyak 4 orang. Dari keseluruhan guru yang ada di MTs Al Miftah Sindangjaya terdapat 6 guru yang merangkap dalam mengajar hal tersebut dikarenakan minimnya tenaga pendidik yang ada di MTs Al Miftah.⁷⁸

6. Keadaan Siswa

Siswa adalah komponen masukan dalam sistem pendidikan yang mempunyai potensi dasar untuk dikembangkan melalui proses pembelajaran. Pada tahun ajaran 2021/2022 MTs Al Miftah Sindangjaya memiliki jumlah siswa sebanyak 193 siswa dengan rincian sebagai berikut.

⁷⁸ Dokumentasi guru MTs Al Miftah Sindangjaya pada tanggal 20 Mei 2022

Tabel 4.1 Jumlah Siswa tahun ajaran 2021/2022

No	Kelas	Siswa		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	VII	20	28	48
2	VIII	36	32	68
3	IX	42	35	77
Jumlah		98	95	193

Dari rincian di atas, MTs Al Miftah memiliki 8 (delapan) rombongan belajar. Kelas VII dan kelas VIII masing-masing memiliki 2 (dua) rombel sedangkan kelas IX memiliki 3 (tiga) rombel.⁷⁹

7. Sarana dan Prasarana

Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana. Dalam upaya mencapai keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan, MTs Al Miftah Sindangjaya memiliki beberapa sarana dan prasarana untuk menunjang keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan khususnya kegiatan belajar mengajar agar kegiatan belajar mengajar tersebut terlaksana dengan baik sehingga dapat memberikan hasil belajar siswa yang baik pula.

⁷⁹ Dokumentasi siswa MTs Al Miftah Sindangjaya pada tanggal 21 Mei 2022

Adapun sarana dan prasarana yang terdapat di MTs Al Miftah Sindangjaya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. 2 Daftar Sarana dan Prasarana

No	Jenis Prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Ruang Kelas	8	6	3
2	Ruang Kepala	1	1	
3	Ruang Guru	1	1	
4	Ruang TU	1	1	
5	Ruang Perpustakaan	1	1	
6	Ruang Laboratorium	1	1	
7	Toilet Siswa	1	1	
8	Toilet Guru	1	1	
9	Lapangan Bola Volly	1	1	
10	Lapangan Tennis	2	1	
11	Masjid	1	1	
12	Kantin	1	1	

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di MTs Al Miftah sudah cukup memadai untuk menunjang proses pembelajaran, saat ini perlu adanya perawatan dan penambahan fasilitas pembelajaran seperti laboratorium IPA, ruang bimbingan

konseling, ruang unit kesehatan siswa (UKS) serta penambahan toilet guru dan siswa.⁸⁰

8. Ekstrakurikuler

Satuan pendidikan memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler sebagai salah satu wahana untuk memfasilitasi pengembangan minat, bakat, dan potensi peserta didik. MTs Al Miftah Sindangjaya sebagai salah satu lembaga pendidikan formal memiliki beberapa ekstrakurikuler untuk mengembangkan minat dan bakat peserta didiknya. Adapun ekstrakurikuler yang ada di MTs Al Miftah Sindangjaya yaitu pramuka, pencak silat, bola voli dan tenis meja.⁸¹

B. Deskripsi Data

Uraian berikut adalah salah satu upaya untuk mendeskripsikan hasil penelitian, dengan demikian akan diketahui strategi-strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh MTs Al Miftah Sindangjaya dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional gurunya. Berdasarkan hasil wawancara

⁸⁰ Observasi MTs Al Miftah pada tanggal 21 Mei 2022

⁸¹ Dokumentasi Ekstrakurikuler MTs Al Miftah Sindangjaya pada tanggal 20 Mei 2022

dokumentasi dan observasi di MTs Al Miftah Sindangjaya diperoleh data sebagai berikut.

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al Miftah

MTs Al Miftah Sindangjaya merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan yaitu kegiatan belajar mengajar. Dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar tersebut diperlukan guru yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya. Hal tersebut tidak terlepas dari strategi pengembangan yang diterapkan oleh sekolah. Oleh sebab itu sekolah harus memiliki strategi pengembangan SDM yang tepat sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi gurunya.

Pengembangan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Berdasarkan hasil studi dokumentasi di MTs Al Miftah Sindangjaya bahwa sekolah tersebut memiliki guru yang belum berkualifikasi akademik S1 sebanyak 2 (dua) orang, guru berasal dari non kependidikan sebanyak 3 (tiga) orang, guru mengajar tidak linier dengan ijazahnya sebanyak 4 (empat) orang dan

jumlah guru yang merangkap dalam mengajar sebanyak 6 (enam) orang.⁸²

Hal tersebut diperkuat oleh bapak Saippudin selaku kepala sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya, beliau mengatakan bahwa

“Pada tahun 2002 awal mula sekolah berdiri sekolah sangat membutuhkan tenaga pengajar dan guru-guru yang tersedia hanya guru yang berasal dari Desa Sindangjaya. Guru di MTs Al Miftah mayoritas berasal dari jurusan PAI. Selain itu di MTs Al Miftah terdapat 3 (tiga) guru yang berasal dari non kependidikan, 1 (satu) guru yang masih D3 atau belum S1, 1 guru belum memiliki kualifikasi akademik serta minimnya tenaga pendidik dan mata pelajaran yang beragam menyebabkan banyak guru yang merangkap dalam mengajar oleh sebab itu masih ada guru yang mengajar tidak sesuai keahliannya hanya sekitar 60% guru yang sudah mengajar sesuai dengan keahliannya”.⁸³

Pernyataan serupa juga disampaikan oleh bapak Mustapid selaku wakil kepala bidang kurikulum yang mengatakan bahwa

“Kondisi guru di MTs Al Miftah masih ada yang belum sarjana sebanyak 2 (dua) orang dan 3 (tiga) guru berasal dari non kependidikan, jika dilihat dari segi mengajar hanya 60% guru yang mengajar linier selebihnya mengajar tidak sesuai dengan keahlian”.⁸⁴

⁸² Dokumentasi guru MTs Al Miftah Sindangjaya pada tanggal 20 Mei 2022

⁸³ Wawancara dengan Bapak Saippudin selaku Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 23 Mei 2022

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak Mustapid selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 25 Mei 2022

Berdasarkan hasil observasi bahwa dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas mayoritas guru menggunakan metode ceramah sebagai metode pembelajaran yang digunakan.⁸⁵

Berdasarkan hal tersebut MTs Al Miftah Sindangjaya harus melakukan pengembangan terhadap SDM guru sesuai kebutuhannya masing-masing. Berdasarkan kebutuhan tersebut MTs Al Miftah Sindangjaya melakukan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik dengan mengikutsertakan para guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat baik di dalam maupun di luar sekolah. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Saippudin selaku kepala sekolah bahwa

“Untuk meningkatkan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik pihak sekolah selalu mendorong para guru untuk terus belajar khususnya guru yang belum S1, guru yang tidak linier dengan tugas mengajar dan guru yang non kependidikan supaya dapat diakui sebagai pendidik profesional, sekolah mendorong guru-guru tersebut untuk melakukan pendidikan lanjut, mengikuti program pendidikan profesi guru atau PPG, kursus dan MGMP. Selain itu pihak sekolah juga membuat wadah MGMP antar guru mapel yang sejenis di sekolah, sementara itu untuk meningkatkan skill guru dalam mengajar supaya tidak monoton pihak sekolah

⁸⁵ Observasi di MTs Al Miftah Sindangjaya Pada Tanggal 19 Mei 2022

memerintahkan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seminar”.⁸⁶

Berdasarkan hal di atas strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru yang digunakan oleh MTs Al Miftah Sindangjaya yaitu strategi pengembangan internal dan eksternal. Strategi pengembangan internal adalah bentuk pengembangan yang diselenggarakan oleh sekolah itu sendiri yang kegiatannya dilakukan di dalam sekolah. Sedangkan pengembangan eksternal merupakan strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh MTs Al Miftah Sindangjaya dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat yang dilaksanakan di luar sekolah. Adapun bentuk kegiatan diklat dan non diklat yang diikuti oleh guru baik internal dan eksternal yang kompetensi pedagogiknya perlu ditingkatkan sebagai berikut.

1) Seminar

Seminar merupakan salah satu kegiatan non diklat dan menjadi salah satu bentuk strategi pengembangan eksternal. Bapak Saippudin selaku kepala sekolah MTs Al Miftah mengatakan bahwa

⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Saippudin selaku Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 23 Mei 2022

“MTs Al Miftah Sindangjaya mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar baik seminar pendidikan maupun seminar keagamaan. Namun dalam hal ini pihak sekolah mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar nasional *best practice* MGMP fiqih ushul fiqih yang diselenggarakan oleh Direktorat GTK Madrasah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. Kegiatan tersebut dilaksanakan secara *online* pada tanggal 23 September 2021. Adapun guru yang diikutsertakan dalam kegiatan tersebut yaitu guru mapel Fiqih. Pengikutsertaan guru dalam kegiatan tersebut untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai mapel yang diampu. Kegiatan tersebut tidak mengganggu tugas guru dalam mengajar karena dilakukan di luar jam pelajaran. Setelah mengikuti seminar kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap guru tersebut bahwa pada saat kegiatan mengajar guru lebih memahami dan menguasai keilmuan sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya mengenai fiqih salah satunya tentang materi thaharah dengan metode demonstrasi sehingga siswa lebih termotivasi dan tidak merasa bosan dalam mengikuti pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut nilai kinerja guru yang semula 58 menjadi 62 dengan persentase 76% menjadi 82% dan dari kategori cukup menjadi baik”⁸⁷.

Bapak Mustapid selaku wakil kepala bidang kurikulum juga menyampaikan bahwa

⁸⁷ Wawancara dengan Bapak Saippudin selaku Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 23 Mei 2022

“Seminar merupakan salah satu kegiatan pengembangan yang sangat memberikan manfaat terhadap peningkatan wawasan dan pengetahuan guru. Salah satu seminar yang pernah diikuti oleh guru yaitu seminar tentang fiqih yang dilaksanakan secara online. Guru yang mengikuti kegiatan seminar menjadi lebih memahami bahan ajar serta lebih menguasai metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan materi yang disampaikan sehingga setelah dilakukan pengamatan oleh kepala sekolah nilai kinerja guru meningkat ”.⁸⁸

Ibu Eni selaku guru mapel IPA menyampaikan bahwa

“Seminar merupakan kegiatan pengembangan guru yang sangat membantu guru dalam memperluas wawasan keilmuan antara lain seminar pendidikan dan seminar keagamaan salah satunya adalah seminar tentang fiqih yang diikuti oleh guru mapel fiqih ”.⁸⁹

2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan salah satu kegiatan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan sehingga setiap sekolah wajib mengikutsertakan guru dalam kegiatan MGMP sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Sebagaimana yang

⁸⁸ Wawancara dengan Bapak Mustapid selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 25 Mei 2022

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Eni Nuraeni selaku Guru Mata Pelajaran IPA di MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 31 Mei 2022

disampaikan oleh bapak Saippudin selaku kepala sekolah MTs Al Miftah bahwa

“Pihak sekolah mengikutsertakan guru dalam kegiatan MGMP yang diselenggarakan oleh Kelompok Kerja Madrasah (KKM) tingkat kabupaten Brebes. Adapun guru yang mengikuti MGMP antara lain guru matematika, guru bahasa Arab, guru IPS, guru IPA, dan guru seni. Salah satu kegiatan MGMP tersebut yaitu MGMP matematika dilaksanakan di MTSN 1 Brebes pada tahun 2021. Pengikutsertaan guru dalam MGMP bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional dan pedagogik guru khususnya bagi guru seni yang notabene guru mapel bahasa Indonesia supaya lebih memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya. Kegiatan MGMP tersebut tidak mengganggu tugas guru bahkan sangat membantu guru dalam proses mengajar siswa. Pelaksanaan MGMP tingkat kabupaten dilaksanakan secara berkala yakni satu bulan satu kali, satu semester satu kali bahkan dilaksanakan selama satu tahun sekali sesuai dengan kebijakan dari KKM. Kegiatan MGMP yang diikuti oleh guru sebagian besar membahas tentang penyusunan RPP, pembuatan kisi-kisi soal, berbagi pengalaman dan pengetahuan. Setelah mengikuti MGMP kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap semua guru yang mengikuti MGMP dengan menggunakan lembar observasi kinerja guru terkait standar kompetensi profesional dan pedagogik pada saat melakukan kegiatan mengajar di kelas menunjukkan bahwa mayoritas guru yang mengikuti MGMP mengalami peningkatan kompetensi baik profesional maupun pedagogik antara lain guru memahami kondisi peserta didik

sehingga proses pembelajaran dilakukan sesuai dengan kondisi peserta didik, metode pembelajaran yang digunakan oleh guru semakin berkembang bukan hanya metode ceramah saja tetapi diskusi dan tanya jawab sehingga siswa tidak bosan. Selain itu guru lebih menguasai teknologi sehingga media pembelajaran yang digunakan bukan hanya buku atau media cetak melainkan juga menggunakan media digital berupa laptop untuk menampilkan materi pembelajaran yang disampaikan yang ditampilkan menggunakan proyektor. Selain itu bentuk evaluasi hasil belajar siswa dilakukan secara lebih variatif. Peningkatan tersebut juga terdapat pada guru seni yang merupakan lulusan pendidikan bahasa Indonesia bahwa setelah mengikuti MGMP guru tersebut lebih menguasai dan memahami mata pelajaran yang diampunya sehingga guru tersebut melaksanakan pembelajaran dengan mendidik dan logis. Berdasarkan realita tersebut tentunya nilai kinerja guru yang mengikuti MGMP meningkat dari rata-rata 54 menjadi 60 dengan persentase 71% menjadi 79% dari kategori cukup menjadi baik. Berdasarkan peningkatan tersebut nilai siswa pada mata pelajaran yang gurunya mengikuti MGMP juga meningkat”.⁹⁰

Bapak Mustapid selaku wakil kepala kurikulum mendukung pernyataan kepala sekolah beliau menyampaikan bahwa

“Salah satu program pengembangan yang diikuti oleh guru yaitu MGMP namun pelaksanaannya tidak rutin sesuai dengan kebijakan KKM. Setelah guru

⁹⁰ Wawancara dengan Bapak Saippudin selaku Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 23 Mei 2022

mengikuti MGMP terdapat peningkatan skill antara lain wawasan dan ilmu pengetahuan meningkat sehingga lebih memahami dan menguasai bahan ajar, metode pembelajaran yang digunakan menjadi lebih beragam dan media pembelajaran yang digunakan juga bukan hanya buku dan papan tulis akan tetapi sudah mampu menggunakan media digital. Peningkatan tersebut memberi dampak positif terhadap peningkatan prestasi akademik siswa. Salah satunya pada mapel IPA yang semula 77 menjadi 83 ”.⁹¹

Ibu Eni selaku guru mapel IPA yang mengikuti kegiatan MGMP melengkapi pernyataan kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa

“Kegiatan MGMP IPA MTs dilaksanakan di gedung PAC NU kabupaten Brebes pada tahun 2022 MGMP IPA dilaksanakan dengan sistem IN yaitu pembuatan kisi-kisi dan naskah soal penilaian semester. Kemudian setelah mengikuti MGMP IPA dengan materi pembuatan kisi-kisi dan naskah soal beliau lebih mengetahui cara membuat soal yang baik begitu juga dalam pemilihan dan penyampaian materi kepada siswa jadi point mana yang penting untuk diajarkan kepada siswa”.⁹²

Dengan demikian MGMP merupakan program pengembangan yang dapat memberikan perubahan dan

⁹¹ Wawancara dengan Bapak Mustapid selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 25 Mei 2022

⁹² Wawancara dengan Ibu Eni Nuraeni selaku Guru Mata Pelajaran IPA di MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 31 Mei 2022

peningkatan terhadap kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik. Sedangkan kegiatan diklat yang diikuti oleh guru dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya sebagai berikut

1) Pendidikan Lanjut

Pendidikan lanjut merupakan salah satu alternatif pengembangan profesi guru. Dalam hal ini pihak sekolah mendorong guru untuk melakukan studi lanjut khususnya bagi guru yang belum S1/DIV. Sedangkan untuk guru yang sudah S1 dan guru dari non kependidikan sekolah mendorong tenaga pendidik mengikuti program pendidikan profesi guru (PPG). Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Saippudin sebagai kepala sekolah bahwa

“Pendidikan lanjut yang disarankan yaitu melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi bagi guru yang belum S1 dan PPG bagi guru yang sudah S1 pendidikan maupun non kependidikan. Guru yang mengikuti PPG sebanyak 7 orang yaitu kepala sekolah, guru matematika, guru fiqih dan SKI, guru aqidah akhlak dan Qur’an Hadits, guru bahasa Inggris, guru IPS dan guru bahasa Arab. Masing-masing guru mengikuti PPG di berbagai tempat salah satunya guru Fiqih dan SKI yang mengikuti LPTK di IAIN Syekh Nurjati Cirebon selama 6 bulan yaitu pada bulan Juli sampai Desember tahun 2021. Untuk guru IPS PPG dilaksanakan selama 1 tahun yang dilaksanakan di Universitas Pancasakti (UPS) Tegal. Alasan pihak sekolah mendorong guru

untuk mengikuti PPG supaya kompetensi pedagogik dan profesional guru meningkat selain itu adanya guru dari non kependidikan supaya dapat diakui sebagai tenaga pendidik dan guru belum linier dalam mengajar. Sebagai bentuk evaluasi, kepala sekolah mengamati guru yang telah mengikuti PPG salah satunya yaitu guru bahasa Arab yang notabene lulusan PAI untuk mengetahui adanya peningkatan kompetensi profesional atau tidak dengan menggunakan instrumen observasi nilai kinerja guru. Pengamatan tersebut dilakukan ketika guru melakukan proses pembelajaran di kelas. Adapun yang diamati yaitu kemampuan guru dalam memilih dan menguasai bahan ajar, kemampuan guru dalam mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi profesional. Berdasarkan pengamatan terhadap guru yang mengikuti PPG bahwa guru tersebut mengalami peningkatan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mapel bahasa Arab yang diampunya dengan lebih menguasai bahan ajar, guru mampu mengembangkan materi pembelajaran, guru lebih memahami kondisi peserta didik sehingga guru melaksanakan proses pembelajaran bukan hanya dengan metode ceramah tetapi menggunakan metode diskusi sehingga siswa lebih aktif. Berdasarkan peningkatan kemampuan tersebut maka nilai kinerja guru yang semula 51 menjadi 60 dengan persentase nilai 67% menjadi 79% dari kategori cukup menjadi baik”.⁹³

⁹³ Wawancara dengan Bapak Saipudin selaku Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 23 Mei 2022.

Bapak Mustapid selaku waka kurikulum mendukung pernyataan dari bapak Saippudin bahwa

“Hasil mengikuti program pendidikan profesi guru tersebut ada 7 tenaga pendidik yang sudah memiliki sertifikat pendidik antara lain kepala sekolah, guru mapel matematika, guru mapel IPS, guru mapel bahasa Arab, guru mapel fiqih dan SKI, guru aqidah akhlak dan Qur’an Hadits, guru bahasa Inggris yang masing-masing guru mengikuti PPG di tempat yang berbeda salah satunya di UIN Walisongo Semarang. Dengan mengikuti PPG tersebut kompetensi profesional guru meningkat hal ini sesuai dengan keadaan guru yang lebih menguasai bahan ajar yang diampunya dan nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Arab juga mengalami peningkatan”.⁹⁴

Ibu Eni selaku guru mapel IPA sekaligus wali kelas IX mendukung pernyataan kepala sekolah dan waka kurikulum bahwa

“Salah satu guru bahasa Arab yang notabene adalah lulusan PAI sekaligus guru yang mengikuti PPG setelah mengikuti PPG mendapatkan sertifikat pendidik terdapat peningkatan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas, lebih menguasai dan memahami bahan ajar serta metode pembelajaran yang digunakan bukan hanya ceramah tetapi juga metode tanya jawab serta media pembelajaran yang digunakan lebih berkembang yaitu media cetak antara lain buku, media *basyariyah* atau media pandang-

⁹⁴ Wawancara dengan Bapak Mustapid selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 25 Mei 2022

visual dengan menggunakan alat peraga, serta media audio-visual yang dilakukan di laboratorium. Untuk nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Arab sendiri dari 71 menjadi 75 dan 80 ”.⁹⁵

Berdasarkan pernyataan beberapa narasumber tersebut dapat disimpulkan bahwa sekolah mendorong guru yang berkualifikasi untuk melanjutkan studinya diperguruan tinggi dan untuk guru yang sudah berkualifikasi baik kependidikan dan non kependidikan didorong untuk mengikuti PPG karena PPG merupakan salah satu kegiatan diklat yang dapat meningkatkan kompetensi guru dan dengan PPG sebagian guru di MTs Al Miftah sudah profesional dibuktikan dengan adanya sertifikat pendidik.

2) Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) Mandiri.

MGMP mandiri merupakan kegiatan sejenis MGMP yang dilaksanakan secara mandiri oleh sekolah yang diikuti oleh guru mata pelajaran sejenis. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Saippudin selaku kepala sekolah MTs Sindangjaya bahwa

“Selain MGMP yang diselenggarakan oleh KKM, sekolah juga secara mandiri membuat wadah kegiatan untuk para guru sejenis MGMP. Adapun guru yang

⁹⁵ Wawancara dengan Ibu Eni Nuraeni selaku Guru Mata Pelajaran IPA di MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 31 Mei 2022

mengikuti kegiatan ini yaitu guru matematika sebanyak 2 (dua) orang, guru bahasa Indonesia sebanyak 2 (dua) orang, guru seni dan guru PKN sebanyak 2 (dua) orang. Kegiatan ini dilakukan setiap satu bulan sekali setelah KBM selesai yang bertempat di ruang guru. Kegiatan ini dilaksanakan secara mandiri oleh guru dengan metode diskusi nonformal antar sesama guru mata pelajaran sejenis yang membahas RPP, sharing pengalaman, pengetahuan serta perkembangan teknologi yang digunakan sebagai media pembelajaran. Kegiatan ini tetap diawasi oleh kepala sekolah. Kegiatan ini dilakukan karena masih banyaknya guru yang merangkap salah satunya guru bahasa Indonesia yang merangkap menjadi guru seni sehingga dengan adanya kegiatan ini diharapkan guru lebih menguasai mata pelajaran yang diampu. Setelah itu kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap kegiatan MGMP mandiri, setelah kegiatan tersebut dilaksanakan dalam prakteknya guru menjadi lebih menguasai dan memahami mata pelajaran yang diampu sehingga pembelajaran dilaksanakan secara mendidik dan logis, guru dapat merancang pembelajaran sesuai dengan tujuan yang akan dicapai salah satunya pada guru seni yang notabene guru bahasa Indonesia bahwa setelah kepala sekolah mengamati dalam proses pembelajaran guru ada peningkatan dalam penguasaan dan penyampaian materi pembelajaran kepada siswa. Dari peningkatan tersebut maka nilai kinerja guru yang semula rata-rata 53 dengan persentase 70% dari kategori cukup menjadi 62 dengan persentase 82% dan termasuk dalam kategori baik".⁹⁶

⁹⁶ Wawancara dengan Bapak Saipudin selaku Kepala Sekolah MTs Al

Pernyataan tersebut diperkuat oleh bapak Mustapid selaku wakil kepala bidang kurikulum bahwa

“Kegiatan MGMP yang diselenggarakan secara mandiri oleh guru di sekolah baru 1 tahun dilaksanakan namun walaupun pelaksanaannya masih terbilang belum cukup lama akan tetapi wadah kegiatan MGMP tingkat sekolah tersebut sangat membantu guru untuk meningkatkan pemahamannya terkait mata pelajaran yang diampu dan dengan kegiatan MGMP mandiri tersebut nilai kinerja guru mengalami peningkatan”.⁹⁷

Ibu Eni selaku guru mata pelajaran IPA mendukung pernyataan dari kedua narasumber di atas bahwa

“Dengan adanya wadah kegiatan MGMP yang diselenggarakan secara mandiri oleh guru di MTs Al Miftah sangat membantu guru dalam menguasai materi pembelajaran khususnya mata pelajaran seni yang diampu oleh guru yang notabene lulusan pendidikan bahasa Indonesia”.⁹⁸

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa MGMP mandiri merupakan salah satu program

Miftah Sindangjaya pada Tanggal 23 Mei 2022

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak Mustapid selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 25 Mei 2022

⁹⁸ Wawancara dengan Ibu Eni Nuraeni selaku Guru Mata Pelajaran IPA di MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 31 Mei 2022

pengembangan sekolah yang dapat meningkatkan kemampuan guru khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional

3) Kegiatan Kursus

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat dibutuhkan, sebagai pemimpin kepala sekolah berkewajiban memotivasi guru untuk meningkatkan keahliannya. Salah satunya dengan mengikuti kegiatan kursus. Sebagaimana yang dilakukan oleh Bapak Saippudin sebagai kepala sekolah MTs Al Miftah bahwa

“Saya memotivasi gurunya dengan mengikutsertakan guru dalam kursus bahasa Inggris. Guru yang diikutsertakan dalam kursus bahasa Inggris hanya 1 (satu) yaitu guru mapel bahasa Inggris itu sendiri. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada tahun 2021-2022 di kampung Inggris tepatnya di Pare Kediri selama 6 (bulan) dari bulan Oktober 2021 sampai Maret 2022. Kegiatan kursus bahasa Inggris tersebut tidak mengganggu tugas guru dalam mengajar karena guru tersebut mengambil cuti selama mengikuti kursus. Pada kegiatan ini sekolah sangat mendukung dengan memberikan sedikit biaya kepada guru tersebut ya walaupun tidak seberapa. Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam kursus bahasa Inggris supaya guru tersebut lebih mahir dalam berbicara bahasa Inggris sehingga ilmu yang diperoleh dapat membantu program unggulan sekolah yang mewajibkan peserta didik menggunakan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai bahasa sehari-hari agar

dapat berjalan dengan baik karena sekolah hanya memiliki 1 guru bahasa Inggris. Kepala sekolah selaku pemimpin melakukan pengawasan terhadap guru yang mengikuti kursus bahasa Inggris bahwa guru tersebut menjadi lebih fasih dan lancar berbahasa Inggris selain itu dalam proses pembelajaran guru tersebut mewajibkan peserta didik menggunakan bahasa Inggris di dalam maupun di luar kelas hal ini sesuai program pengembangan bahasa yang menjadi program unggulan sekolah. hal tersebut tentunya dapat meningkatkan nilai kinerja guru dari 54 menjadi 62 dengan persentase awal 71 % menjadi 80 %. Dengan demikian kategori guru yang semula cukup menjadi baik. selain itu nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris itu juga meningkat ”.⁹⁹

Bapak Mustapid selaku wakil kepala bidang kurikulum sekaligus guru yang mengikuti kursus bahasa Inggris melengkapi pernyataan kepala sekolah beliau mengatakan bahwa

“Kegiatan kursus bahasa Inggris tersebut diikuti atas keinginan pribadi dan didukung pula oleh pihak sekolah baik dukungan moril maupun materi. Bentuk implementasi ilmu yang didapat dari kegiatan tersebut adalah dengan menjadikan bahasa Inggris sebagai bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi dengan siswa pada saat pembelajaran di kelas maupun di luar kelas sekaligus mewajibkan peserta didik untuk berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris sebagai upaya mewujudkan program

⁹⁹ Wawancara dengan Bapak Saippudin selaku Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 23 Mei 2022

unggulan sekolah. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya nilai rata-rata siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris yang semula 78 menjadi 80”¹⁰⁰

Ibu Eni selaku guru mapel IPA juga menyampaikan bahwa

“Guru yang mengikuti kegiatan kursus bahasa Inggris menjadi lebih mumpuni dan fasih ketika berbicara bahasa Inggris serta dalam kegiatan belajar di kelas maupun di luar kelas guru tersebut mewajibkan peserta didik menggunakan bahasa Inggris dalam berkomunikasi di lingkungan sekolah hal ini tentunya sangat membantu kelancaran program unggulan sekolah yang mewajibkan peserta didik untuk menguasai dan mempraktekan bahasa Inggris sebagai bahasa sehari-hari di sekolah”.¹⁰¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kursus bahasa Inggris merupakan salah satu program pengembangan MTs Al Miftah Sindangjaya yang memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan guru khususnya guru bahasa Inggris dalam menguasai materi pelajaran, kemampuan bahasa Inggris baik guru maupun murid serta peningkatan nilai akademik siswa dalam mapel bahasa Inggris.

¹⁰⁰ Wawancara dengan Bapak Mustapid selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 25 Mei 2022

¹⁰¹ Wawancara dengan Ibu Eni Nuraeni selaku Guru Mata Pelajaran IPA di MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 31 Mei 2022

2. Faktor Pendukung dan Penghambat strategi pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Berdasarkan wawancara dengan bapak Saippudin selaku kepala sekolah bahwa

“Dalam pelaksanaan strategi pengembangan SDM guru terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan SDM. Faktor pendukung dilakukannya pengembangan yaitu adanya kebutuhan guru terhadap program pengembangan. Kebutuhan ini berdasarkan kondisi guru yang mana masih terdapat guru yang belum profesional karena masih ada guru yang belum S1, guru berasal dari non kependidikan, guru mengajar tidak sesuai ijazahnya dan masih banyak guru yang merangkap dalam mengajar. Oleh karena itu sekolah membuat strategi dengan mengikutsertakan guru dalam program pengembangan internal dan eksternal, kepercayaan dari masyarakat dalam menyekolahkan anaknya disini sangat tinggi sehingga sekolahpun harus mempunyai tenaga pendidik yang mumpuni dan profesional, jumlah peserta didik yang meningkat. Selain itu juga adanya respon guru yang sangat baik dan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti program pengembangan, Sementara itu faktor penghambat strategi pengembangan internal adalah minimnya sarana prasarana sekolah sehingga program pengembangan yang dilakukan sangat terbatas. Sementara itu faktor penghambat strategi eksternal antara lain jarak dan waktu, karena sekolah berada di daerah terpencil sedangkan tempat pengembangannya jauh terkadang guru tidak bisa mengikuti pengembangan, selain itu juga bentrok antara jadwal pengembangan dengan jadwal guru mengajar

sehingga terkadang guru tersebut digantikan dengan guru lain”.¹⁰²

Pernyataan lain disampaikan oleh bapak mustapid selaku wakil kepala kurikulum yang menyatakan bahwa

“Selain jarak faktor penghambat lainnya yaitu karena sekolah yang berada di pedesaan sehingga faktor penghambat yang utama adalah dari segi keuangan atau biaya”.¹⁰³

Terkait faktor penghambat ibu Eni selaku guru mata pelajaran IPA yang mengikuti program pengembangan internal dan eksternal melengkapi pernyataan bapak saippudin dan bapak mustapid, beliau mengatakan bahwa

“Sebagai guru sangat membutuhkan program pengembangan untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik akan tetapi yang menjadi kendala pengembangan internal yaitu adanya keterbatasan dalam sarana prasarana sehingga program pengembangan internal dilaksanakan secara terbatas sesuai dengan kondisi sekolah. Adapun faktor penghambat strategi pengembangan yaitu waktu, jarak dan biaya karena posisi sekolah yang berada di pedesaan yang jauh dari tempat program, kalau dari biaya sudah jelas sangat minim dan waktu terkadang bentrok dengan jadwal mengajar serta kegiatan guru yang lain”.¹⁰⁴

¹⁰² Wawancara dengan Bapak Saippudin selaku Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 23 Mei 2022

¹⁰³ Wawancara dengan Bapak Mustapid selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 25 Mei 2022

¹⁰⁴ Wawancara dengan Ibu Eni Nuraeni selaku Guru Mata Pelajaran IPA di MTs Al Miftah Sindangjaya pada Tanggal 31 Mei 2022

Berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru bersumber dari dalam dan dari luar sekolah.

C. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya. Setelah data dideskripsikan maka sebagai tindak lanjut yaitu menganalisis data yang terkumpul melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dengan menggunakan analisis deksriptif. Terdapat dua aspek pokok yang dianalisis sesuai dengan penelitian yang dibahas sebagai berikut.

1. Strategi Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru

Strategi pengembangan SDM merupakan upaya yang dilakukan MTs Al Miftah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru pada khususnya dan peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya sebagai tujuan yang ingin dicapai. Strategi merupakan suatu ide atau gagasan, rencana, dan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Hal ini selaras dengan pernyataan J. R David bahwa strategi dalam dunia pendidikan diartikan sebagai *a plan, method, or series of activities*

designed to achievies a particular educational goal atau rencana, metode, atau rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.¹⁰⁵ Sedangkan pengembangan SDM merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁰⁶

Berdasarkan paparan deskripsi data mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru di MTs Al Miftah Sindangjaya peneliti menyatakan bahwa strategi pengembangan yang digunakan adalah strategi pengembangan internal dan eksternal. Strategi ini merupakan strategi organisasi yang melibatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan Martin Anderson yang dikutip oleh Hafied Cangara dalam buku yang berjudul perencanaan dan strategi komunikasi bahwa strategi adalah seni yang melibatkan kemampuan intelegensi/pikiran untuk membawa sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan

¹⁰⁵ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Presnada Media Group, 2006), hlm. 126.

¹⁰⁶ Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia....*, hlm. 69.

dengan memperoleh keuntungan yang maksimal dan efisien.¹⁰⁷ Dalam hal ini untuk mencapai keberhasilan strategi adalah konsisten dengan strategi itu sendiri. Tidak hanya sebuah rencana namun juga harus dilaksanakan. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus mendorong dan mengarahkan anggotanya untuk ikut serta dalam melaksanakan strategi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.¹⁰⁸

Bentuk pengembangan yang digunakan dalam strategi internal dan eksternal yaitu diklat dan non diklat. Hal ini didasarkan pada data yang diperoleh bahwa MTs Al Miftah Sindangjaya memiliki beberapa program kegiatan dalam strategi pengembangan SDM yang telah dilakukan antara lain

1) Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru

a. Seminar

Seminar merupakan salah satu model pembinaan bagi peningkatan profesi guru. MTs Al Miftah Sindangjaya mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar baik seminar pendidikan maupun seminar keagamaan salah satunya yaitu seminar Fiqih dan Ushul Fiqh yang

¹⁰⁷ Hafied Cangara, *Perencanaan dan strategi komunikasi*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2013) hlm,61.

¹⁰⁸ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 67.

diselenggarakan oleh Kementerian Agama dengan tujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan guru terkait keilmuan yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan rekan seprofesinya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengikutsertaan guru dalam seminar dilakukan secara terbuka untuk semua guru mata pelajaran. Dalam hal ini MTs Al Miftah mengikutsertakan guru fiqih. Tujuannya supaya guru dapat menguasai mata pelajaran yang diampu dan metode pembelajaran yang digunakan lebih variatif sehingga tidak hanya menggunakan metode ceramah sebagai satu metode pembelajaran yang digunakan. Pengikutsertaan guru tersebut dilakukan sesuai dengan tema seminar. Dengan demikian sekolah memfasilitasi guru mengikuti seminar untuk meningkatkan kompetensinya.

Berdasarkan temuan penelitian bahwa seminar merupakan salah satu kegiatan yang memberikan perubahan terhadap kemampuan guru hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan guru yang lebih menguasai keilmuan dan metode pembelajaran yang digunakan lebih variatif yaitu dengan metode ceramah, demonstrasi dan metode pembelajaran lainnya sehingga materi yang disampaikan

dapat dipahami oleh siswa. Berdasarkan hal tersebut nilai kinerja guru mengalami peningkatan dari 58 menjadi 62 dengan persentase 82% dan berkategori baik. **(Lihat lampiran 9. 1).** Dengan demikian nilai siswa pada mata pelajaran fiqih juga meningkat dari rata-rata 70 menjadi 80. **(Lihat lampiran 8).**

b. Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan suatu himpunan guru mutu pelajaran sejenis dalam satu wilayah untuk meningkatkan dan memperkuat kompetensinya melalui diskusi dan pelatihan. MTs Al Miftah Sindangjaya mengikutsertakan guru dalam MGMP dengan tujuan untuk meningkatkan dan memperdalam kompetensi pedagogik guru khususnya guru yang kurang memahami metode pembelajaran. Pelaksanaan kegiatan MGMP tingkat wilayah yang diikuti oleh guru di MTs Al Miftah membahas tentang metode pembelajaran, pembuatan RPP, *sharing* pengalaman, pengetahuan dan perkembangan teknologi, dan penyusunan kisi-kisi dan naskah soal ujian semester.

Pelaksanaan MGMP yang diikuti oleh guru di MTs Al Miftah menyesuaikan dengan kebijakan dari KKM. MGMP merupakan salah satu alternatif dalam membantu

guru linier, tidak linier dan guru yang merangkap untuk meningkatkan kompetensi pedagogik di hal ini terlihat bahwa mayoritas guru di MTs Al Miftah mampu membuat dan menyusun RPP dan silabus dengan baik selain itu pada saat guru melakukan pembelajaran di kelas yang mana guru lebih memahami kondisi peserta didik sehingga proses pembelajaran dilakukan sesuai dengan kondisi peserta didik, peningkatan penguasaan dan pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan, metode pembelajaran yang digunakan lebih variatif antara lain ceramah, diskusi dan tanya jawab serta media pembelajaran yang digunakan yaitu media cetak dan digital sehingga siswa lebih termotivasi. Selain itu bentuk evaluasi hasil belajar yang digunakan oleh guru sangat variatif serta adanya peningkatan kemampuan guru dalam menganalisis dan membuat kisi-kisi serta naskah soal yang baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Firman bahwa manfaat dari pelaksanaan MGMP ini adalah guru bisa menyusun program pembelajaran yang meliputi penyusunan silabus, program tahunan, program semester,

penilaian, pembuatan soal dan kisi-kisi soal dan analisis soal.¹⁰⁹

Berdasarkan hasil instrumen observasi nilai kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah bahwa peningkatan kemampuan guru setelah mengikuti MGMP tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya rata-rata nilai kinerja guru yang mengikuti MGMP dari 54 menjadi 60 dengan persentase nilai 71 % menjadi 79%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru yang semula cukup menjadi baik. **(Lihat lampiran 9. 2)**. Peningkatan kinerja guru tersebut dibuktikan dengan meningkatnya nilai akademik siswa salah satunya pada mata pelajaran IPA dari nilai rata-rata siswa 77 menjadi 83. **(Lihat lampiran 8)**.

2) Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional guru

a. Pendidikan Lanjut

Pendidikan lanjut merupakan salah satu alternatif pengembangan profesi guru dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi atau pun melalui PPG. Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan program

¹⁰⁹ Firman, Peranan MGMP Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran PAI SMA di Kota Balikpapan, *Jurnal Sains Terapan*, (Vol. 1, No. 2, Tahun 2017), hlm. 5.

pendidikan yang diselenggarakan untuk lulusan S1 kependidikan maupun S1 non kependidikan supaya dapat menjadi guru yang menguasai kompetensinya secara utuh sehingga dapat memperoleh sertifikat sebagai pendidik profesional.¹¹⁰

MTs Al Miftah Sindangjaya berupaya meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dengan mendorong guru yang belum S1 untuk melanjutkan studinya di perguruan tinggi. Sedangkan guru yang sudah S1 baik dari kependidikan dan non kependidikan serta guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya ditingkatkan melalui program PPG. Jenis PPG yang diikuti oleh guru yaitu PPG dalam jabatan. Pengikutsertaan guru MTs Al Miftah Sindangjaya dalam PPG didasarkan adanya kebutuhan masing-masing guru antara lain guru dari non kependidikan dan guru kependidikan tetapi tidak linier dengan ijazahnya.

Tujuan MTs Al Miftah mendorong guru melanjutkan studi dan mengikuti PPG adalah supaya guru menguasai 4 kompetensi secara utuh sesuai dengan standar pendidikan dan kompetensi pedagogik serta profesional menjadi

¹¹⁰ Hanifa Zulfitri, dkk., Pendidikan Profesi Guru (PPG) sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru, *Jurnal Bahasa dan Sastra*, (Vol. 19, No. 2, tahun 2019), hlm. 133.

kompetensi utama yang ingin ditingkatkan oleh MTs Al Miftah. Sebagai tenaga pendidik profesional tenaga pendidik harus memiliki sertifikat pendidik yang diperoleh dari PPG.

Hal ini sesuai dengan undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen bahwa Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹¹¹

PPG memberikan dampak besar bagi peningkatan kompetensi professional guru hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya nilai kinerja guru dari 50 dengan persentase 66% menjadi 60 dengan persentase 79%. Hal ini tentunya menjadikan kinerja guru dari kategori cukup menjadi baik. **(Lihat lampiran 9. 3).** Selain itu sebagian guru di MTs Al Miftah yang telah mengikuti PPG sudah memiliki sertifikat pendidik

¹¹¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 8.

Peningkatan nilai kinerja tersebut berdasarkan peningkatan pemahaman dan penguasaan guru terhadap materi pelajaran yang diampu pada saat proses pembelajaran di kelas, meningkatnya kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengembangkan proses belajar mengajar dengan metode dan media pembelajaran yang variatif sehingga siswa lebih aktif dan termotivasi sehingga nilai siswa pun mengalami peningkatan dari rata-rata 70 menjadi 80. (**Lihat lampiran 8**).

b. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Mandiri

MGMP mandiri merupakan program pengembangan bagi guru mapel sejenis yang diselenggarakan berdasarkan inisiatif guru di MTs Al Miftah Sindangjaya yang tetap diawasi oleh kepala sekolah. MGMP mandiri dilaksanakan setiap satu bulan sekali setelah jam pelajaran selesai. Penentuan pelaksanaan tersebut agar tidak mengganggu tugas guru dalam kegiatan belajar mengajar. Kegiatan ini ditujukan bagi guru yang merangkap dalam mengajar dan guru yang mengajar tidak linier dengan ijazahnya. Kegiatan ini bertujuan agar kompetensi profesional guru meningkat. Kegiatan MGMP mandiri di MTs Al Miftah Sindangjaya

membahas tentang pengetahuan serta perkembangan teknologi yang digunakan sebagai media pembelajaran.

Dari pelaksanaan MGMP mandiri ini terdapat peningkatan nilai kinerja guru yang semula rata-rata 53 menjadi 62 dari kategori cukup menjadi baik. (**Lihat lampiran 9. 4**). Nilai tersebut diperoleh dari hasil pengamatan kepala sekolah menggunakan instrumen observasi nilai kinerja guru. Peningkatan tersebut ditunjukkan dengan kemampuan guru yang menguasai mata pelajaran yang diampu meningkat sehingga materi yang diajarkan kepada siswa disampaikan dengan baik. Dengan demikian siswa dapat menerima dan memahami mata pelajaran dengan baik.

c. Kursus

Kursus merupakan suatu pelatihan untuk mempelajari maupun meningkatkan satu keterampilan dengan waktu belajar yang singkat.¹¹²

Dalam kegiatan kursus, MTs Al Miftah Sindangjaya mengikutsertakan guru dalam kursus bahasa Inggris. Kursus ini diperuntukkan bagi guru bahasa Inggris itu sendiri,

¹¹² Erwin Rival Fauzi dan Novi Widiastuti, Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan Menjahit Dalam Memperkuat Manajemen Pemberdayaan Masyarakat di Desa Padalarang, *Jurnal Comm-Edu*, (Vol. 1, No. 2, Tahun 2018), hlm. 31.

selain untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dalam berbahasa Inggris juga karena bahasa Inggris merupakan salah satu bahasa yang menjadi program unggulan di MTs Al Miftah Sindangjaya. Dengan mengikutsertakan guru dalam kursus bahasa Inggris sekolah lebih mudah untuk mewujudkan misi dan program unggulan penguasaan bahasa Inggris oleh siswa dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan temuan penelitian bahwa terdapat peningkatan kompetensi profesional setelah guru mengikuti kursus yang ditunjukkan dengan menguasai wawasan dan ilmu pengetahuan sesuai dengan mapel yang diampu serta peningkatan kemampuan guru dalam berbicara bahasa Inggris dengan lebih fasih sehingga siswa lebih mudah dalam memahami materi yang diampu. Dengan demikian nilai akademik siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris meningkat. Hal tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya nilai kinerja guru bahasa Inggris dari 54 menjadi 62 dengan persentase 71 % menjadi 82 % dari kategori cukup menjadi baik. **(Lihat lampiran 9. 5)**. Selain itu peningkatan nilai akademik siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris juga ditunjukkan dengan meningkatnya nilai rata-rata siswa dari 70 menjadi 80. **(Lihat lampiran 8)**.

Dengan beberapa bentuk diklat dan non diklat dalam strategi pengembangan SDM baik internal maupun eksternal di MTs Al Miftah Sindangjaya menunjukkan bahwa bentuk diklat dan non diklat tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sudarwan Danim bahwa pembinaan dan pengembangan profesi guru ditempuh melalui kegiatan diklat antara lain pelatihan khusus, kursus di perguruan tinggi maupun lembaga pendidikan, pembinaan internal dan pendidikan lanjut. Adapun kegiatan non diklat salah satunya yaitu seminar.¹¹³

Berdasarkan hal tersebut jenis pengembangan yang digunakan oleh MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes yaitu pengembangan secara formal karena dalam hal ini MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes menugaskan tenaga pendidiknnya untuk mengikuti diklat maupun non diklat baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun lembaga diluar sekolah.

Jenis pengembangan tersebut berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang dikutip oleh Kadarisman bahwa pengembangan secara formal adalah SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan maupun pelatihan baik yang diselenggarakan oleh lembaga

¹¹³ Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, hlm. 30-33

itu sendiri maupun oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.¹¹⁴

Setiap kegiatan memerlukan evaluasi sebagai suatu penilaian terhadap kegiatan yang telah dilakukan. Evaluasi merupakan proses tolak ukur untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan yang dicapai atas program yang telah dilaksanakan.¹¹⁵

Evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya dilakukan dengan pengamatan oleh kepala sekolah menggunakan lembar observasi kinerja guru pada saat guru melakukan pembelajaran di kelas. Evaluasi digunakan untuk mengetahui apakah kegiatan diklat maupun non diklat dalam strategi pengembangan SDM yang diterapkan secara keseluruhan dilakukan secara efektif. Tanpa evaluasi Kepala Sekolah tidak akan mengetahui sejauh mana keberhasilan strategi pengembangan internal dan eksternal dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru.

Hal ini berdasarkan teori evaluasi pelatihan yang dikemukakan oleh Kirkpatrick bahwa evaluasi merupakan

¹¹⁴ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 29.

¹¹⁵ Idrus L, Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 9, No. 2, 2019), hlm. 924.

kegiatan yang harus dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan secara keseluruhan berlangsung efektif atau tidak.¹¹⁶

Berdasarkan hasil pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang mengikuti MGMP mandiri, PPG, MGMP tingkat wilayah/KKM, kursus dan seminar bahwa terdapat peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yaitu dengan meningkatnya kinerja guru antara lain mayoritas guru sudah dapat membuat RPP dan silabus dengan baik, dapat memahami peserta didik, lebih memahami dan menguasai materi yang diampu, dapat mengembangkan metode dan media pembelajaran secara variatif sehingga pembelajaran dilakukan secara interaktif dan peserta didik lebih termotivasi serta sebagian guru sudah memiliki sertifikat pendidik dua di antaranya adalah guru non kependidikan dan guru yang belum linier. Peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru tersebut dapat dilihat dari meningkatnya nilai kinerja guru dari rata-rata 50 menjadi 60 dari kategori cukup menjadi baik serta meningkatnya prestasi akademik siswa pada mata pelajaran yang gurunya

¹¹⁶ Umi Widyastuti dan Dedi Purwana, Evaluasi Pelatihan (Training) Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, (Vol. 3, No. 2 Oktober 2015), hlm. 122-123.

mengikuti kegiatan pengembangan dari nilai rata-rata siswa 70 menjadi 80.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

MTs Al Miftah Sindangjaya merupakan lembaga pendidikan yang berupaya meningkatkan kualitas pendidikannya dengan meningkatkan SDM utamanya peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru. Dalam pelaksanaannya, ada beberapa faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

A. Faktor Pendukung

Faktor pendukung adalah hal-hal yang membantu atau mendukung dilaksanakannya pengembangan SDM baik internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor pendukung yang berasal dari dalam organisasi atau sekolah itu sendiri. Adapun faktor pendukung internal MTs Al Miftah Sindangjaya dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional antara lain

- a. Antusiasme guru yang tinggi terhadap program pengembangan

Adanya program pengembangan baik yang dilakukan di dalam maupun di luar sekolah mendapat respon baik dari para guru. Guru-guru di MTs Al Miftah Sindangjaya memiliki antusiasme dan semangat yang tinggi serta respon yang baik terhadap pengembangan

b. Jumlah peserta didik yang meningkat

Adanya jumlah peserta didik yang tiap tahun meningkat menjadi salah satu faktor pendukung internal bagi MTs Al Miftah Sindangjaya dalam melakukan strategi pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. dengan adanya peningkatan jumlah peserta didik berarti MTs Al Miftah Sindangjaya harus memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan berkompeten yang dapat meningkatkan prestasi akademik maupun non akademik siswa dan mutu lulusan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eskternal adalah faktor pendukung yang berasal dari luar organisasi atau sekolah itu sendiri. Adapun faktor pendukung eksternal MTs Al Miftah Sindangjaya dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yaitu adanya kepercayaan dari masyarakat yang tinggi dalam menyekolahkan anaknya di MTs Al Miftah

Sindangjaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa masyarakat di sekitar MTs Al Miftah Sindangjaya memiliki kepercayaan bahwa MTs Al Miftah mampu untuk mendidik anaknya dengan baik serta mampu untuk mencetak lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu MTs Al Miftah melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia agar kompetensi guru meningkat khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sehingga proses pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik dan tujuan pendidikan dapat tercapai.

B. Faktor Penghambat

Faktor penghambat adalah hal-hal yang menghambat MTs Al Miftah Sindangjaya dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia baik secara internal maupun eksternal.pengembangan SDM baik internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor penghambat yang berasal dari dalam organisasi atau sekolah itu sendiri. Adapun faktor penghambat internal MTs Al Miftah Sindangjaya dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional antara lain

a. Keterbatasan sarana dan prasarana

MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes merupakan sekolah swasta yang memiliki sarana dan prasarana yang minim. Hal tersebut menjadi salah satu penghambat MTs Al Miftah dalam menyelenggarakan pengembangan khususnya yang dilaksanakan oleh MTs Al Miftah di dalam sekolah.

b. Keterbatasan biaya

Sebagai sekolah swasta dan berada di daerah terpencil MTs Al Miftah Sindangjaya memiliki keterbatasan finansial sehingga menjadi salah satu penghambat dalam melakukan pengembangan baik internal maupun eksternal.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor penghambat yang berasal dari luar organisasi atau sekolah. Adapun faktor penghambat eksternal MTs Al Miftah Sindangjaya dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yaitu waktu pelaksanaan dan jarak antara sekolah dengan tempat pengembangan yang jauh karena sekolah yang berada di daerah terpencil sedangkan kegiatan pengembangan dilaksanakan di kota/kabupaten bahkan diluar kota brebes itu sendiri.

Berdasarkan beberapa hambatan tersebut dapat menjadi acuan sekolah untuk membuat dan menyelenggarakan strategi pengembangan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah sehingga dapat menghadapi dan meminimalisir kendala-kendala berikutnya.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari masih banyak kekurangan. Hal tersebut karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Waktu berbeda. Penelitian ini hanya berlaku di waktu penelitian dilakukan sehingga data yang diperoleh hanya pada waktu tersebut jika dilakukan di waktu berbeda maka data yang diperoleh akan berbeda.
2. Penelitian ini hanya berlaku di MTs Al Miftah sebagai lokasi penelitian maka data yang diperoleh hanya data yang berlaku di lokasi penelitian tersebut.

. BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Al Miftah Sindangjaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Strategi pengembangan SDM yang digunakan oleh MTs Al Miftah yaitu internal dan eksternal dengan bentuk pengembangan berupa diklat dan non diklat yang dilaksanakan sesuai kebutuhan masing-masing guru sebagai berikut

a. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan kompetensi pedagogik guru

1) Seminar

Seminar yang diikuti adalah seminar Fiqih dan Ushul Fiqh yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Seminar memberikan peningkatan kompetensi pedagogik guru yaitu guru lebih memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampu serta metode pembelajaran yang digunakan lebih variatif.

2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP dilaksanakan berkala. Terdapat peningkatan kompetensi pedagogik guru setelah mengikuti MGMP antara lain mayoritas guru di MTs Al Miftah mampu membuat dan menyusun RPP dan silabus dengan baik selain itu pada saat guru melakukan pembelajaran di kelas yang mana guru lebih memahami kondisi peserta didik sehingga proses pembelajaran dilakukan sesuai dengan kondisi peserta didik, peningkatan penguasaan dan pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan, metode pembelajaran yang digunakan lebih variatif antara lain ceramah, diskusi dan tanya jawab serta media pembelajaran yang digunakan yaitu media cetak dan digital sehingga siswa lebih termotivasi. Selain itu bentuk evaluasi hasil belajar yang digunakan oleh guru sangat variatif serta adanya peningkatan kemampuan guru dalam pembuatan soal yang berkualitas.

b. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

1) Pendidikan Lanjut

MTs Al Miftah Sindangjaya berupaya meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dengan mendorong guru yang belum S1 untuk melanjutkan studinya di perguruan tinggi. Sedangkan guru yang sudah S1 baik dari

kependidikan dan non kependidikan serta guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya ditingkatkan melalui program PPG. Kegiatan PPG memberikan peningkatan kompetensi profesional guru yaitu meningkatkannya pemahaman dan penguasaan guru terhadap materi pelajaran yang diampu pada saat proses pembelajaran di kelas, meningkatnya kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengembangkan proses belajar mengajar dengan metode dan media pembelajaran yang variatif sehingga siswa lebih aktif dan termotivasi.

2) Kursus

Bentuk kursus yang diikuti adalah kursus bahasa Inggris. Kursus bahasa Inggris merupakan salah satu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai visi sekolah. Terdapat peningkatan kompetensi profesional setelah guru mengikuti kursus yang ditunjukkan dengan guru peningkatan penguasaan guru dalam wawasan dan ilmu pengetahuan sesuai dengan mapel yang diampu yaitu peningkatan kemampuan guru dalam berbicara bahasa Inggris dengan lebih fasih.

3) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Mandiri

MGMP mandiri merupakan kegiatan sejenis MGMP tingkat wilayah. MGMP mandiri merupakan program

pengembangan bagi guru mapel sejenis yang diselenggarakan berdasarkan inisiatif guru di MTs Al Miftah dibawah pengawasan kepala sekolah. terdapat peningkatan kompetensi profesional guru yaitu pemahaman dan penguasaan materi ajar oleh guru meningkat dan guru dapat merancang pembelajaran dengan baik.

Peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru tersebut ditunjukkan dengan meningkatnya rata-rata nilai kinerja guru yang mengikuti kegiatan pengembangan dari rata-rata 50 menjadi 60 dari kategori cukup menjadi baik serta meningkatnya nilai akademik siswa pada mata pelajaran yang gurunya mengikuti kegiatan pengembangan dari rata-rata nilai siswa 70 menjadi 80.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

- 1) Faktor pendukung: Terdapat faktor pendukung internal dan eksternal pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru sebagai berikut
 - a. Faktor pendukung internal antara lain adanya Antusiasme guru yang tinggi terhadap program pengembangan, dan jumlah peserta didik yang meningkat
 - b. Faktor Pendukung eksternal yaitu adanya kepercayaan dari masyarakat dalam menyekolahkan anaknya di MTs Al Miftah Sindangjaya.

- 2) Faktor Penghambat: Terdapat faktor penghambat internal dan eksternal pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru sebagai berikut.
- a. Faktor penghambat internal antara lain adanya keterbatasan sarana dan prasarana serta adanya keterbatasan biaya
 - b. Faktor Penghambat eksternal yaitu waktu pelaksanaan dan jarak antara sekolah dengan tempat pengembangan yang jauh

B. Saran

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud untuk menyampaikan beberapa saran demi tercapainya tujuan pendidikan di MTs Al Miftah Sindangjaya sebagaimana berikut ini:

1. Bagi kepala sekolah

Kepala sekolah hendaknya mempertahankan strategi yang telah digunakan dan mampu menjadi lebih baik serta hendaknya kepala sekolah menambah program pengembangan guru baik internal maupun eksternal supaya kompetensi guru meningkat sehingga dapat menjadi sumber daya pendidikan yang berkualitas.

2. Bagi Tenaga Pendidik

Guru hendaknya dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya secara mandiri dengan mengikuti program pengembangan di luar program yang direkomendasikan oleh sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rahman dan A. Ghani, *Metode Penelitian Tindakan Sekolah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Abdillah, Muhammad Sudrajad, “Strategi Pengembangan SDM Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Prestasi Akademik Siswa di MAN Sumenep”, *Skripsi*, Malang: Program Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021.
- Abu Zakariya Yahya bin Syaraf an Nawawi, *at-Tibyan Fi Adabi Hamalati al-Qur’an*, 1426 H.
- Affandi, Rafly, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdlatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen”, *Skripsi*, Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021.
- Ally, Mohamed, Competency Profile of The Digital and Online Teacher in Future Education, *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, Vol. 20, No.2, 2019.
- Amrianti, Aprilia, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syariah Terhadap Pribadi Muslim yang Kompetitif dalam Rangka Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Bank Muamalat KCP Palopo”, *Skripsi*, Palopo: Program Perbankan Syariah IAIN Palopo, 2019.

- Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Ashari, Finda Ayu “Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) di SMPIT Al Asror Tulungagung”, *Skripsi*, Tulungagung: Program Manajemen Pendidikan Islam IAIN Tulungagung, 2021.
- Azwardi, dkk., Tafsir Ayat-ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, *Journal Educational Research and Social Studies*, Vol. 2, No. 1, tahun 2021.
- Badrianto, Yuan, *Manajemen Strategi: Membangun Keunggulan Kompetitif*, Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bukit, Benjamin, dkk., *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017.
- Cangara, Hafied, *Perencanaan dan strategi komunikasi*, Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2013.
- Caena, Francesca, and Christine Redecker, Aligning Teacher Competence Framework to 21st Century Challenges: The Case For The European Digital Competence Framework For Educators, *European Journal Of Education*, 2019.

- Danim, Sudarwan, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: ALFABETA, 2017.
- Efferi, Adri, *Manajemen Pendidikan: Menyingkap Tabir Pengelolaan Lembaga Pendidikan*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- Fauzi, Erwin Rival dan Novi Widiastuti, Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan Menjahit Dalam Memperkuat Manajemen Pemberdayaan Masyarakat di Desa Padalarang, *Jurnal Comm-Edu*, Vol. 1, No. 2, Tahun 2018.
- Firman, Peranan MGMP Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran PAI SMA di Kota Balikpapan, *Jurnal Sains Terapan*, Vol. 1, No. 2, Tahun 2017.
- Febriana, Rina, *Kompetensi Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Garavan, Thomas N., A strategic Perspective on Human Resource Development, *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, No. 1, 2007.
- Gunarto, Muji, dan Paizurahman, Implementasi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Reputasi UIN Raden Fatah Palembang, *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, Vol. 2, No. 4, tahun 2021.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

- Hambali, Muh, dan M. Luthfi, “Manajemen Kompetensi Guru Dalam meningkatkan Daya Saing”, *Journal of Management in Education (JMIE)*, Vol. 2, No. 1, 2017.
- Hakim, Janatul, “Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MIN 04 Kepahiang”, *Tesis*, Bengkulu: Program Pascasarjana IAIN Curup, 2018.
- Hardani, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2021.
- Idrus L, Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, .Vol. 9, No. 2, 2019.
- Ikbal, Panji Alam Muhamad, “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Profesional”, *Jurnal Isema*, Vol. 3. No. 1, tahun 2018.
- Jainah, “Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla’ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran”, *Skripsi*, Lampung: Program Manajemen Pendidikan Islam IAIN Raden Intan, 2016.
- Kadarisman, M., *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Manab, Abdul, *Penelitian pendidikan Pendekatan Kualitatif*, Yogyakarta: Kalimedia, 2015.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mufidah, Yeni Imroatul, “Pengembangan Sumber Daya pendidik”, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, Vol. 8, No. 1, 2018.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Najah, Muflihun, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat”, *Skripsi*, Surabaya: Program Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel, 2019.
- Nahdhah, Najmatun, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif”, *Tesis*, Malang: Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018.
- Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Ni'mah, Alfun, “Manajemen Pengembangan SDM Pendidik dalam Meningkatkan Daya Saing di MTs Negeri 2 Deli Serdang”, *Skripsi*, Medan: Program Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara, 2019.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.

- Riowati dan Nono H. Yoenanto, Peran Guru Penggerak pada Merdeka Belajar untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan di Indoensia, *JOEAI (Journal of Education and Instruction)*, Vol. 5, No. 1, tahun 2022.
- Ristianah, Niken, “Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5. No. 1, tahun 2017.
- Rofa’ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Sakti, Dega Redira, Rancangan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Selaras dengan Rencana dan Strategi di PT ESSEI Perbama, *Jurnal Modus*, Vol. 34, No.2, tahun 2022.
- Sarosa, Sumiaji, *Penelitian Kualitatif:dasar-Dasar*, Jakarta: Indeks, 2017.
- Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana Presnada Media Group, 2006.
- Sennen, Eliterius, Problematika Kompetensi dan Profesionalisme Guru, *Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI Wilayah IV Tahun 2017*, ISBN 978-602-51434-0-3. https://ejournal.unpatti.ac.id › ppr_iteminfo_ink. Diakses pada tanggal 26 September 2022
- Siagan, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.

Sidik, Umar, dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, Ponorogo: CV Nata Karya, 2019.

Sobri, Ahmad Yusuf, “Model-Model Pengembangan Profesioanlisme Guru”, dalam *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VIII Tahun 2016*, <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/10/Artikel-Konaspi-AY-Sobri.pdf> diakses tanggal 10 Februari 2022.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2015.

Sutikno, Agus, “Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri”, dalam *Prosiding “Profesionalisme Guru Abad XXI”*, Seminar Nasional IKA UNY Tahun 2018, <https://eprints.uny.ac.id/63206/1/PROSIDING%20GURU%20XXI%20-5%20Upaya%20Peningkatan%20Kompetensi%20Guru%20Melalui%20Pengembangan%20Diri.pdf>, diakses 17 Desember 2021.

Priyatna, Muhamad, “Manajemen Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Islam”, *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5, tahun 2016.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008, *Guru*, Bab II, Pasal 3.

Ulfah, Mariana dan Rita Darmayanti, *Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian*

Pustaka, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 11, No. 2, tahun 2021.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Depok: Rajawali Pers, 2018.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 8.

Wahyudi, Imam, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012.

Widyastuti, Umi dan Dedi Purwana, Evaluasi Pelatihan (Training) Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 2 Oktober 2015.

Zulfitri, Hanifa, dkk., Pendidikan Profesi Guru (PPG) sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru, *Jurnal Bahasa dan Sastra*, Vol. 19, No. 2, tahun 2019.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH MADRASAH TSANAWIYAH AL MIFTAH SINDANGJAYA BREBES TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

Hari/Tanggal : Senin, 23 Mei 2022

Informan : Bapak Saippudin, S.Pd.I

Jabatan : Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes

Lokasi : Ruang Tamu

Waktu : 09.00 WIB – selesai

1. Sudah berapa lama anda menjabat sebagai kepala sekolah di Mts Al Miftah Sindangjaya?
2. Bagaimana kondisi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya? Apakah guru-guru sudah mengajar sesuai dengan bidang atau keahliannya?
3. Bagaimana strategi pengembangan SDM guru di MTs Al Miftah Sindangjaya khususnya dalam meningkatkan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogic?
4. Bentuk atau program pengembangan apa sajakah yang pernah dilakukan di MTs Al Miftah guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru?

5. Apakah program pengembangan tersebut berjalan dengan baik?
6. Siapa sajakah guru yang mengikuti program pengembangan?
7. Bagaimana respon guru terhadap program pengembangan?
8. Bagaimana pelaksanaan strategi pengembangan SDM Guru yang telah direncanakan oleh madrasah?
9. Bagaimana faktor pendukung pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?
10. Bagaimana faktor penghambat pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?
11. Bagaimana evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mengetahui berhasil tidaknya program pengembangan?

**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN WAKA KURIKULUM
MADRASAH TSANAWIYAH AL MIFTAH SINDANGJAYA
BREBES TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
GURU**

Hari/Tanggal : Rabu, 25 Mei 2022

Informan : Bapak Mustapid, S.Pd.

Jabatan : Waka kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes

Lokasi : Ruang Tamu

Waktu : 10.00 WIB – selesai

1. Sudah berapa lama anda menjabat sebagai waka kurikulum di Mts Al Miftah Sindangjaya?
2. Bagaimana kondisi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya? Apakah guru-guru sudah mengajar sesuai dengan bidang atau keahliannya?
3. Bagaimana strategi pengembangan SDM guru di MTs Al Miftah Sindangjaya khususnya dalam meningkatkan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik?
4. Bentuk atau program pengembangan apa sajakah yang pernah dilakukan di MTs Al Miftah guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru?
5. Apakah program pengembangan tersebut berjalan dengan baik?
6. Siapa sajakah guru yang mengikuti program pengembangan?
7. Bagaimana respon guru terhadap program pengembangan?

8. Bagaimana pelaksanaan strategi pengembangan SDM Guru yang telah direncanakan oleh madrasah?
9. Bagaimana faktor pendukung pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?
10. Bagaimana faktor penghambat strategi pelaksanaan pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?
11. Bagaimana evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mengetahui berhasil tidaknya program pengembangan?

**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN GURU MADRASAH
TSANAWIYAH AL MIFTAH SINDANGJAYA BREBES
TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU**

Hari/Tanggal : Selasa, 31 Mei 2022

Informan : Ibu Eni Nuraeni, S.Pd.

Jabatan : Guru MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes

Lokasi : Ruang Tamu

Waktu : 10.00 WIB – selesai

1. Sudah berapa lama anda mengajar di MTs Al Miftah?
2. Apakah anda sudah memahami peserta didik masing-masing?
3. Apakah anda dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?
4. Apakah anda sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?
5. Bagaimana cara anda melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis dan menyenangkan?
6. Bagaimana anda melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?
7. Bagaimana cara anda mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?
8. Apakah anda sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?
9. Apa metode pembelajaran yang sering digunakan dalam kegiatan pembelajaran?

10. Apakah metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan materi yang diajarkan?
11. Apakah anda pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?
12. Apakah anda dapat menerapkannya dengan baik?
13. Apa saja perubahan yang anda rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Lampiran 2: Transkrip Wawancara

TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH MADRASAH TSANAWIYAH AL MIFTAH SINDANGJAYA BREBES TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

Hari/Tanggal : Senin, 23 Mei 2022

Informan : Bapak Saippudin, S.Pd.I

Jabatan : Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes

Lokasi : Ruang Tamu

Waktu : 09.00 WIB – selesai

1. Peneliti: Sudah berapa lama anda menjabat sebagai kepala sekolah di Mts Al Miftah Sindangjaya?

Informan: Saya menjabat di MTs Al Miftah sejak tahun 2005 sampai sekarang berarti sudah 17 tahun

2. Peneliti: Bagaimana kondisi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya? Apakah guru-guru sudah mengajar sesuai dengan bidang atau keahliannya?

Informan: Kondisi guru disini baik namun karena pada tahun 2002 awal mula sekolah berdiri sekolah sangat membutuhkan tenaga pengajar dan guru-guru yang tersedia hanya guru yang berasal dari Desa Sindangjaya yang mayoritas berasal dari jurusan PAI. Selain itu di MTs Al Miftah terdapat 3 (tiga) guru yang berasal dari non kependidikan, 1 (satu) guru yang masih D3 atau belum S1, 1 guru belum memiliki kualifikasi akademik serta minimnya tenaga pendidik dan mata pelajaran yang beragam menyebabkan banyak guru yang merangkap dalam mengajar oleh sebab itu masih ada guru yang mengajar tidak sesuai keahliannya ya hanya sekitar 60% guru yang sudah mengajar sesuai dengan keahliannya.

3. Peneliti: Bagaimana strategi pengembangan SDM guru di MTs Al Miftah Sindangjaya khususnya dalam meningkatkan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik?

Informan: untuk meningkatkan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik pihak sekolah selalu mendorong para guru untuk terus belajar khususnya guru yang belum S1, guru yang tidak linier dengan tugas mengajar dan guru yang non kependidikan supaya dapat diakui sebagai pendidik profesional, sekolah mendorong guru-guru tersebut untuk melakukan pendidikan lanjut, mengikuti program pendidikan profesi guru atau PPG, seminar, kursus dan MGMP. Selain itu pihak sekolah juga membuat wadah MGMP antar guru mapel yang sejenis di sekolah, sementara itu untuk meningkatkan skill guru dalam mengajar supaya tidak monoton pihak sekolah memerintahkan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seminar. Pengembangan untuk guru yang sudah profesional juga berbeda lagi tentunya.

4. Peneliti: Bentuk atau program pengembangan apa sajakah yang pernah dilakukan di MTs Al Miftah guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru?

Informan: untuk tahun ini sekolah jarang sekali mengadakan pengembangan. akan tetapi bentuk programnya ya diklat sama non diklat, untuk program internal nya ya itu tadi sekolah mengadakan MGMP mandiri, rapat guru terkait kurikulum itu yang sering dilakukan dan untuk guru yang sudah mempunyai sertifikat pendidik biasanya melakukan PTK. Untuk eksternalnya ya seperti PPG, MGMP, kursus Bahasa Inggris dan seminar

5. Peneliti: Apakah program pengembangan tersebut berjalan dengan baik?

Informan: ya, tapi belum maksimal.

6. Peneliti: Siapa sajakah guru yang mengikuti program pengembangan?

Informan: pengembangan itu kan aslinya untuk seluruh guru ya tetapi lebih diutamakan bagi guru yang kualifikasi dan kemampuannya masih kurang namun guru yang sudah profesionalpun ada pengembangannya

7. Peneliti: Bagaimana respon guru terhadap program pengembangan?

Informan: respon guru sangat baik dan antusiasme guru juga tinggi dalam mengikuti program pengembangan

8. Peneliti: Bagaimana pelaksanaan strategi pengembangan SDM Guru yang telah direncanakan oleh madrasah?

Informan: untuk internal ya selain MGMP yang diselenggarakan oleh KKM, sekolah juga secara mandiri membuat wadah kegiatan untuk para guru sejenis MGMP. Adapun guru yang mengikuti kegiatan ini yaitu guru matematika sebanyak 2 (dua) orang, guru bahasa Indonesia sebanyak 2 (dua) orang, guru seni dan guru PKN sebanyak 2 (dua) orang. Kegiatan ini dilakukan setiap satu bulan sekali setelah KBM selesai yang bertempat di ruang guru. Kegiatan ini dilaksanakan secara mandiri oleh guru dengan metode diskusi nonformal antar sesama guru mata pelajaran sejenis yang membahas RPP, sharing pengalaman, pengetahuan serta perkembangan teknologi yang digunakan sebagai media pembelajaran. Kegiatan ini tetap diawasi oleh kepala sekolah. Kegiatan ini dilakukan karena masih banyaknya guru yang merangkap salah satunya guru bahasa Indonesia yang merangkap menjadi guru seni sehingga dengan adanya kegiatan ini diharapkan guru lebih menguasai mata pelajaran yang diampu. Untuk eksternal seperti pendidikan lanjut yang disarankan yaitu melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi bagi guru yang belum S1 dan PPG bagi guru yang sudah S1 pendidikan maupun non kependidikan. PPG diikuti oleh guru sebanyak 7 orang yaitu kepala sekolah, guru matematika, guru fiqih dan SKI, guru aqidah akhlak dan Qur'an Hadits, guru bahasa Inggris, guru IPS dan guru bahasa Arab. Masing-masing guru mengikuti PPG di berbagai tempat salah satunya guru Fiqih dan SKI yang mengikuti LPTK di IAIN Syekh Nurjati Cirebon selama 6 bulan yaitu pada bulan Juli sampai Desember tahun 2021. Untuk guru IPS PPG dilaksanakan selama 1 tahun yang dilaksanakan di Universitas Pancasakti (UPS) Tegal. Alasan pihak sekolah mendorong guru untuk mengikuti PPG supaya kompetensi pedagogik dan profesional guru meningkat selain itu adanya guru dari non kependidikan supaya dapat diakui sebagai tenaga pendidik dan guru belum linier dalam mengajar. Sebagai bentuk evaluasi, kepala sekolah mengamati guru yang telah mengikuti PPG salah satunya yaitu guru bahasa Arab yang notabene lulusan PAI. Kalau untuk MGMP kegiatan MGMP yang diselenggarakan oleh Kelompok Kerja

Madrasah (KKM) tingkat kabupaten Brebes. Adapun guru yang mengikuti MGMP antara lain guru matematika, guru bahasa Arab, guru IPS, guru IPA, dan guru seni. Salah satu kegiatan MGMP tersebut yaitu MGMP matematika dilaksanakan di MTSN 1 Brebes pada tahun 2021. Pengikutsertaan guru dalam MGMP bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi profesional dan pedagogik guru khususnya bagi guru seni yang notabene guru mapel bahasa Indonesia supaya lebih memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya. Kegiatan MGMP tersebut tidak mengganggu tugas guru bahkan sangat membantu guru dalam proses mengajar siswa. Pelaksanaan MGMP tingkat kabupaten dilaksanakan secara berkala yakni satu bulan satu kali, satu semester satu kali bahkan dilaksanakan selama satu tahun sekali sesuai dengan kebijakan dari KKM. Kegiatan MGMP yang diikuti oleh guru sebagian besar membahas tentang penyusunan RPP, pembuatan kisi-kisi soal, berbagi pengalaman dan pengetahuan. Sebagai kepala sekolah MTs Al Miftah saya memotivasi gurunya dengan mengikutsertakan guru dalam kursus bahasa Inggris. Guru yang diikuti dalam kursus bahasa Inggris hanya 1 (satu) yaitu guru mapel bahasa Inggris itu sendiri. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada tahun 2021-2022 di kampung Inggris tepatnya di Pare Kediri selama 6 (bulan) dari bulan Oktober 2021 sampai Maret 2022. Kegiatan kursus bahasa Inggris tersebut tidak mengganggu tugas guru dalam mengajar karena guru tersebut mengambil cuti selama mengikuti kursus. Pada kegiatan ini sekolah sangat mendukung dengan memberikan sedikit biaya kepada guru tersebut ya walaupun tidak seberapa. Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam kursus bahasa Inggris supaya guru tersebut lebih mahir dalam berbicara bahasa Inggris sehingga ilmu yang diperoleh dapat membantu program unggulan sekolah yang mewajibkan peserta didik menggunakan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai bahasa sehari-hari agar dapat berjalan dengan baik karena sekolah hanya memiliki 1 guru bahasa Inggris. Selain itu MTs Al Miftah Sindangjaya mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar baik seminar pendidikan maupun seminar keagamaan. Namun dalam hal ini pihak sekolah mengikutsertakan

guru dalam kegiatan seminar nasional *best practice* MGMP fiqih ushul fiqih yang diselenggarakan oleh Direktorat GTK Madrasah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. Kegiatan tersebut dilaksanakan secara *online* pada tanggal 23 September 2021. Adapun guru yang diikutsertakan dalam kegiatan tersebut yaitu guru mapel Fiqih. Pengikutsertaan guru dalam kegiatan tersebut untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai mapel yang diampu. Kegiatan tersebut tidak mengganggu tugas guru dalam mengajar karena dilakukan di luar jam pelajaran.

9. Peneliti: Bagaimana faktor pendukung pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?

Informan: Dalam pelaksanaan strategi pengembangan SDM guru terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan SDM. Faktor pendukung dilakukannya pengembangan yaitu adanya kebutuhan guru terhadap program pengembangan. Kebutuhan ini berdasarkan kondisi guru yang mana masih terdapat guru yang belum profesional karena masih ada guru yang belum S1, guru berasal dari non kependidikan, guru mengajar tidak sesuai ijazahnya dan masih banyak guru yang merangkap dalam mengajar. Oleh karena itu sekolah membuat strategi dengan mengikutsertakan guru dalam program pengembangan internal dan eksternal, adanya kepercayaan dari masyarakat dalam menyekolahkan anaknya disini sangat tinggi sehingga sekolahpun harus mempunyai tenaga pendidik yang mumpuni dan profesional, jumlah peserta didik yang meningkat. Selain itu juga adanya respon guru yang sangat baik dan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti program pengembangan

10. Peneliti: Bagaimana faktor penghambat pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?

Informan: Sementara itu faktor penghambat strategi pengembangan internal adalah minimnya sarana prasarana sekolah sehingga program pengembangan yang dilakukan sangat terbatas. Sementara itu faktor penghambat strategi eksternal antara lain jarak dan waktu, karena sekolah berada di daerah terpencil sedangkan tempat pengembangannya jauh terkadang guru tidak bisa mengikuti pengembangan, selain itu juga bentrok antara jadwal pengembangan

dengan jadwal guru mengajar sehingga terkadang guru tersebut digantikan dengan guru lain

11. Peneliti: Bagaimana evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mengetahui berhasil tidaknya program pengembangan?

Informan: evaluasi dilaksanakan dengan pengamatan menggunakan instrument observasi nilai kinerja guru pada saat guru mengajar di kelas. Setelah kegiatan MGMP mandiri dilaksanakan dalam prakteknya guru menjadi lebih menguasai dan memahami mata pelajaran yang diampu sehingga pembelajaran dilaksanakan secara mendidik dan logis, guru dapat merancang pembelajaran sesuai dengan tujuan yang akan dicapai salah satunya pada guru seni yang notabene guru bahasa Indonesia bahwa setelah kepala sekolah mengamati dalam proses pembelajaran guru ada peningkatan dalam penguasaan dan penyampaian materi pembelajaran kepada siswa. Dari peningkatan tersebut maka nilai kinerja guru yang semula rata-rata 53 dengan persentase 70% dari kategori cukup menjadi 62 dengan persentase 82% dan termasuk dalam kategori baik. Begitu juga pada PPG, Adapun yang diamati yaitu kemampuan guru dalam memilih dan menguasai bahan ajar, kemampuan guru dalam mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi profesional. Berdasarkan pengamatan terhadap guru yang mengikuti PPG bahwa guru tersebut mengalami peningkatan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mapel bahasa Arab yang diampunya dengan lebih menguasai bahan ajar, guru mampu mengembangkan materi pembelajaran, guru lebih memahami kondisi peserta didik sehingga guru melaksanakan proses pembelajaran bukan hanya dengan metode ceramah tetapi menggunakan metode diskusi sehingga siswa lebih aktif. Berdasarkan peningkatan kemampuan tersebut maka nilai kinerja guru yang semula 51 menjadi 60 dengan persentase nilai 67% menjadi 79% dari kategori cukup menjadi baik. Untuk MGMP, mayoritas guru yang mengikuti MGMP mengalami peningkatan kompetensi baik profesional maupun pedagogik antara lain guru memahami kondisi peserta didik sehingga proses pembelajaran dilakukan sesuai dengan kondisi peserta didik, metode

pembelajaran yang digunakan oleh guru semakin berkembang bukan hanya metode ceramah saja tetapi diskusi dan tanya jawab sehingga siswa tidak bosan. Selain itu guru lebih menguasai teknologi sehingga media pembelajaran yang digunakan bukan hanya buku atau media cetak melainkan juga menggunakan media digital berupa laptop untuk menampilkan materi pembelajaran yang disampaikan yang ditampilkan menggunakan proyektor. Selain itu bentuk evaluasi hasil belajar siswa dilakukan secara lebih variatif. Peningkatan tersebut juga terdapat pada guru seni yang merupakan lulusan pendidikan bahasa Indonesia bahwa setelah mengikuti MGMP guru tersebut lebih menguasai dan memahami mata pelajaran yang diampunya sehingga guru tersebut melaksanakan pembelajaran dengan mendidik dan logis. Berdasarkan realita tersebut tentunya nilai kinerja guru yang mengikuti MGMP meningkat dari rata-rata 54 menjadi 60 dengan persentase 71% menjadi 79% dari kategori cukup menjadi baik. Berdasarkan peningkatan tersebut nilai siswa pada mata pelajaran yang gurunya mengikuti MGMP juga meningkat. Untuk kursus guru tersebut menjadi lebih fasih dan lancar berbahasa Inggris selain itu dalam proses pembelajaran guru tersebut mewajibkan peserta didik menggunakan bahasa Inggris di dalam maupun di luar kelas hal ini sesuai program pengembangan bahasa yang menjadi program unggulan sekolah. Hal tersebut tentunya dapat meningkatkan nilai kinerja guru dari 54 menjadi 62 dengan persentase awal 71 % menjadi 80 %. Dengan demikian kategori guru yang semula cukup menjadi baik. Selain itu nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris itu juga meningkat. Untuk seminar sendiri pada saat kegiatan mengajar guru lebih memahami dan menguasai keilmuan sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya mengenai fiqih salah satunya tentang materi thaharah dengan metode demonstrasi sehingga siswa lebih termotivasi dan tidak merasa bosan dalam mengikuti pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut nilai kinerja guru yang semula 58 menjadi 62 dengan persentase 76% menjadi 82% dan dari kategori cukup menjadi baik.

Kepala sekolah,



Saippudin, S. Pd.1

NIP. 196809071993031005

Brebes, 23 Mei 2022
Peneliti,



Ninda Mujayanah

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN WAKA KURIKULUM
MADRASAH TSANAWIYAH AL MIFTAH SINDANGJAYA
BREBES TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
GURU**

Hari/Tanggal : Rabu, 25 Mei 2022

Informan : Bapak Mustapid, S.Pd.

Jabatan : Waka kurikulum MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes

Lokasi : Ruang Tamu

Waktu : 10.00 WIB – selesai

1. Peneliti: Sudah berapa lama anda menjabat sebagai waka kurikulum di Mts Al Miftah Sindangjaya?

Informan: sudah 5 tahun

2. Peneliti: Bagaimana kondisi guru di MTs Al Miftah Sindangjaya? Apakah guru-guru sudah mengajar sesuai dengan bidang atau keahliannya?

Informan: Kondisi guru di MTs Al Miftah masih ada yang belum sarjana sebanyak 2 (dua) orang dan 3 (tiga) guru berasal dari non kependidikan, jika dilihat dari segi mengajar hanya 60% guru yang mengajar linier selebihnya mengajar tidak sesuai dengan keahlian

3. Peneliti: Bagaimana strategi pengembangan SDM guru di MTs Al Miftah Sindangjaya khususnya dalam meningkatkan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik?

Informan:

4. Peneliti: Bentuk atau program pengembangan apa sajakah yang pernah dilakukan di MTs Al Miftah guna meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru?

Informan:

5. Peneliti: Apakah program pengembangan tersebut berjalan dengan baik?

Informan: cukup berjalan dengan baik hanya saja belum maksimal

6. Peneliti:Siapa sajakah guru yang mengikuti program pengembangan?
Informan: semua guru
7. Peneliti:Bagaimana respon guru terhadap program pengembangan?
Informan: ya, baik dan sangat bagus responnya guru sangat antusias sekali karena mereka membutuhkan itu
8. Peneliti: Bagaimana pelaksanaan strategi pengembangan SDM Guru yang telah direncanakan oleh madrasah?
Informan: Kegiatan MGMP yang diselenggarakan secara mandiri oleh guru di sekolah baru 1 tahun dilaksanakan namun walaupun pelaksanaanya masih terbilang belum cukup lama akan tetapi wadah kegiatan MGMP tingkat sekolah tersebut sangat membantu guru untuk meningkatkan pemahamannya terkait mata pelajaran yang diampu dan dengan kegiatan MGMP mandiri tersebut nilai kinerja guru mengalami peningkatan. Untuk PPG sendiri hasil mengikuti program pendidikan profesi guru tersebut ada 7 tenaga pendidik yang sudah memiliki sertifikat pendidik antara lain kepala sekolah, guru mapel matematika, guru mapel IPS, guru mapel bahasa Arab, guru mapel fiqih dan SKI, guru aqidah akhlak dan Qur'an Hadits, guru bahasa Inggris yang masing-masing guru mengikuti PPG di tempat yang berbeda salah satunya di UIN Walisongo Semarang. Dengan mengikuti PPG tersebut kompetensi profesional guru meningkat hal ini sesuai dengan keadaan guru yang lebih menguasai bahan ajar yang diampunya dan nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Arab juga mengalami peningkatan. Selain MGMP mandiri kan salah satu program pengembangan yang diikuti oleh guru yaitu MGMP namun pelaksanaanya tidak rutin sesuai dengan kebijakan KKM. Setelah guru mengikuti MGMP terdapat peningkatan skill antara lain wawasan dan ilmu pengetahuan meningkat sehingga lebih memahami dan menguasai bahan ajar, metode pembelajaran yang digunakan menjadi lebih beragam dan media pembelajaran yang digunakan juga bukan hanya buku dan papan tulis akan tetapi sudah mampu menggunakan media digital. Peningkatan tersebut memberi dampak positif terhadap peningkatan prestasi akademik siswa. Salah satunya pada mapel IPA yang semula 77 menjadi 83. Pada pengembangan kursus yang diikuti yaitu saya sendiri kegiatan kursus bahasa inggris

tersebut diikuti atas keinginan pribadi dan didukung pula oleh pihak sekolah baik dukungan moril maupun materi. Bentuk implementasi ilmu yang didapat dari kegiatan tersebut adalah dengan menjadikan bahasa Inggris sebagai bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi dengan siswa pada saat pembelajaran di kelas maupun di luar kelas sekaligus mewajibkan peserta didik untuk berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris sebagai upaya mewujudkan program unggulan sekolah. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya nilai rata-rata siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris yang semula 78 menjadi 80. Nah untuk seminar, seminar merupakan salah satu kegiatan pengembangan yang sangat memberikan manfaat terhadap peningkatan wawasan dan pengetahuan guru. Salah satu seminar yang pernah diikuti oleh guru yaitu seminar tentang fiqh yang dilaksanakan secara online. Guru yang mengikuti kegiatan seminar menjadi lebih memahami bahan ajar serta lebih menguasai metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan materi yang disampaikan sehingga setelah dilakukan pengamatan oleh kepala sekolah nilai kinerja guru meningkat.

9. Peneliti: Bagaimana faktor pendukung pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?

Informan: antusiasme dan semangat guru yang tinggi

10. Peneliti: Bagaimana faktor penghambat pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?

Informan: Selain jarak faktor penghambat lainnya yaitu karena sekolah yang berada di pedesaan sehingga faktor penghambat yang utama adalah dari segi keuangan atau biaya

11. Peneliti: Bagaimana evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?

Informan: untuk hal ini tentunya sudah dijelaskan oleh kepala sekolah ya, kalau evaluasi yang digunakan sekolah yaitu melalui pengamatan dengan menggunakan instrument observasi nilai kinerja guru pada saat guru melaksanakan pembelajaran di kelas.

Waka kurikulum,



Mustapid, S.Pd.

NIP. -

Brebes, 25 Mei 2022
Peneliti



Ninda Mujayanah

**TRANSKRIP WAWANCARA DENGAN GURU MADRASAH
TSANAWIYAH AL MIFTAH SINDANGJAYA BREBES
TENTANG STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU**

Hari/Tanggal : Selasa, 31 Mei 2022
Informan : Ibu Eni Nuraeni, S.Pd.
Jabatan : Guru MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes
Lokasi : Ruang Tamu
Waktu : 10.00 WIB – selesai

1. Peneliti: Sudah berapa lama anda mengajar di MTs Al Miftah?
Informan: sudah 10 tahun
2. Peneliti: Apakah anda sudah memahami peserta didik masing-masing?
Informan: untuk keseluruhan murid sih tidak tapi kebanyakan yang saya ajar saya sudah memahami
3. Peneliti: Apakah anda dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?
Informan: sudah, tapi terkadang masih melihat dan menyesuaikan dengan di internet
4. Peneliti: Apakah anda sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?
Informan: sudah
5. Peneliti: Bagaimana cara anda melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis dan menyenangkan?
Informan: untuk mengajar yang mendidik, logis, dan menyenangkan dengan cara bermain namun masih berkaitan dengan materi pelajaran jadi tidak hanya ceramah atau menerangkan saja
6. Peneliti: Bagaimana anda melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?
Informan: evaluasi pembelajaran di kelas dilakukan dengan ulangan, pre test sebelum masuk atau sebelum mulai ke materi pembelajaran kemudian pada akhir pembelajaran bertanya kepada siswa apakah siswa tersebut sudah paham atau belum
7. Peneliti: Bagaimana cara anda mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?

Informan: dengan cara ketika masuk kelas memberikan pertanyaan terlebih dahulu terkait materi yang baru jadi disitu akan kelihatan siswa mana yang mempunyai potensi

8. Peneliti:Apakah anda sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?

Informan: sudah ya insyaallah

9. Peneliti:Apa metode pembelajaran yang sering digunakan dalam kegiatan pembelajaran?

Informan: kalau untuk saya sih ceramah ya

- 10.Peneliti:Apakah metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan materi yang diajarkan?

Informan: ya sudah sesuai

- 11.Peneliti:Apakah anda pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?

Informan: pernah, kalau eksternal sih MGMP KKM dan internalnya MGMP mandiri. Menurut saya itu adanya wadah kegiatan MGMP yang diselenggarakan secara mandiri oleh guru di MTs Al Miftah sangat membantu guru dalam menguasai materi pembelajaran khususnya mata pelajaran seni yang diampu oleh guru yang notabene lulusan pendidikan bahasa Indonesia ya. Di sekolah sendiri kan ada pengembangan ya tadi seperti MGMP mandiri kemudian rapat guru, guru-guru yang sudah dapat sertifikat juga ada PTK kemudian kalau eksternalnya setahu saya itu ada PPG, MGMP KKM, kursus dan seminar. Nah PPG ini kan diikuti oleh guru yang dari non kependidikan maupun kependidikan ya dan salah satu guru bahasa Arab yang notabene adalah lulusan PAI sekaligus guru yang mengikuti PPG setelah mengikuti PPG mendapatkan sertifikat pendidik terdapat peningkatan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas, lebih menguasai dan memahami bahan ajar serta metode pembelajaran yang digunakan bukan hanya ceramah tetapi juga metode tanya jawab serta media pembelajaran yang digunakan lebih berkembang yaitu media cetak antara lain buku, media *basyariyah* atau media pandang-visual dengan menggunakan alat peraga, serta media audio-visual yang dilakukan di laboratorium. Untuk nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Arab sendiri dari 71 menjadi 75 dan 80.

Nah kalau MGMP IPA MTs yang pernah saya ikuti dilaksanakan di gedung PAC NU kabupaten Brebes pada tahun 2022 MGMP IPA dilaksanakan dengan sistem IN yaitu pembuatan kisi-kisi dan naskah soal penilaian semester. Kalau kursus sendiri kan banyak ya ada kursus komputer, bahasa Inggris dan sebagainya nah tapi disekolahan ini untuk mencapai visi kan salah satunya yaitu peningkatan bahasa arab dan bahasa Inggris jadi kursus yang diikuti yaitu kursus bahasa Inggris. Yang mengikuti kursus tersebut ya guru bahasa Inggris itu sendiri gitu dan guru yang mengikuti kegiatan kursus bahasa Inggris tersebut juga menjadi lebih mumpuni dan fasih ketika berbicara bahasa Inggris serta dalam kegiatan belajar di kelas maupun di luar kelas guru tersebut mewajibkan peserta didik menggunakan bahasa Inggris dalam berkomunikasi di lingkungan sekolah hal ini tentunya sangat membantu kelancaran program unggulan sekolah yang mewajibkan peserta didik untuk menguasai dan mempraktekan bahasa Inggris sebagai bahasa sehari-hari di sekolah. kalau untuk seminar kan banyak ya seminar juga merupakan kegiatan pengembangan guru yang sangat membantu guru dalam memperluas wawasan keilmuan antara lain seminar pendidikan dan seminar keagamaan salah satunya adalah seminar tentang fiqih yang diikuti oleh guru mapel fiqih. Sebagai guru saya menyadari bahwa sangat membutuhkan program pengembangan untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik utamanya akan tetapi yang menjadi kendala yaitu adanya keterbatasan dalam sarana prasarana sehingga program pengembangan internal dilaksanakan secara terbatas sesuai dengan kondisi sekolah. Faktor penghambat strategi pengembangan lainnya yaitu waktu, jarak dan biaya karena posisi sekolah yang berada di pedesaan yang jauh dari tempat program, kalau dari biaya sudah jelas sangat minim dan waktu terkadang bentrok dengan jadwal mengajar serta kegiatan guru yang lain

12. Peneliti: Apakah anda dapat menerapkannya dengan baik?

Informan: ya insyaallah sudah walaupun belum maksimal ya

13. Peneliti: Apa saja perubahan yang anda rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Informan: Setelah mengikuti MGMP IPA khususnya ya. dengan materi pembuatan kisi-kisi dan naskah soal saya lebih mengetahui cara membuat soal yang baik begitu juga dalam pemilihan dan penyampaian materi kepada siswa jadi point mana yang penting untuk diajarkan kepada siswa

Brebes, 31 Mei 2022

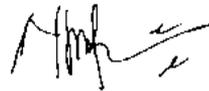
Guru,

Peneliti,



Eni Nuraeni, S.Pd.

NIP.-



Ninda Mujayanah

Lampiran 3: Bukti Reduksi Data

Hasil Reduksi Data

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru

untuk meningkatkan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik pihak sekolah menggunakan strategi dengan selalu mendorong para guru untuk terus belajar khususnya guru yang belum S1, guru yang tidak linier dengan tugas mengajar dan guru yang non kependidikan supaya dapat diakui sebagai pendidik profesional, sekolah mendorong guru-guru tersebut untuk melakukan pendidikan lanjut, mengikuti program pendidikan profesi guru atau PPG, seminar, kursus, MGMP dan MGMP mandiri. (Kepala sekolah, baris ke 1, hlm. 144). Dengan Bentuk pengembangan yaitu diklat dan non diklat. (Kepala Sekolah, baris ke 18 hlm. 144).

Terkait pelaksanaan MGMP mandiri kegiatan ini dilaksanakan secara mandiri oleh guru dengan metode diskusi nonformal antar sesama guru mata pelajaran sejenis yang membahas RPP, sharing pengalaman, pengetahuan serta perkembangan teknologi yang digunakan sebagai media pembelajaran. Kegiatan ini tetap diawasi oleh kepala sekolah. (kepala sekolah, baris ke 9 hlm 145). Kegiatan MGMP yang diselenggarakan secara mandiri oleh guru di sekolah baru 1 tahun dilaksanakan namun walaupun pelaksanaannya masih terbilang belum cukup lama akan tetapi wadah kegiatan MGMP tingkat sekolah tersebut sangat membantu guru untuk meningkatkan pemahamannya terkait mata pelajaran yang diampu dan dengan kegiatan MGMP mandiri tersebut nilai kinerja guru mengalami peningkatan. (waka kurikulum, point 8 baris ke empat hlm. 152). adanya wadah kegiatan MGMP yang diselenggarakan secara mandiri oleh guru di MTs Al Miftah juga sangat membantu guru dalam menguasai materi pembelajaran khususnya mata pelajaran seni yang

diampu oleh guru yang notabene lulusan pendidikan bahasa Indonesia. (Guru, point ke 11 baris ke 4 hlm. 156).

Adapun pendidikan lanjut yang disarankan yaitu berupa melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi bagi guru yang belum S1 dan PPG. Alasan pihak sekolah mendorong guru untuk mengikuti PPG supaya kompetensi pedagogik dan profesional guru meningkat selain itu adanya guru dari non kependidikan supaya dapat diakui sebagai tenaga pendidik dan guru belum linier dalam mengajar. (kepala sekolah, point 8 baris ke 18 dan ke 26 hlm. 145). Dengan mengikuti PPG tersebut kompetensi profesional guru meningkat hal ini sesuai dengan keadaan guru yang lebih menguasai bahan ajar yang diampunya dan nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Arab juga mengalami peningkatan. (waka kurikulum, point 8 baris ke 15 hlm. 152). Peningkatan tersebut wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas, lebih menguasai dan memahami bahan ajar serta metode pembelajaran yang digunakan bukan hanya ceramah tetapi juga metode tanya jawab serta media pembelajaran yang digunakan lebih berkembang yaitu media cetak antara lain buku, media *basyariyah* atau media pandang-visual dengan menggunakan alat peraga, serta media audio-visual yang dilakukan di laboratorium. Untuk nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Arab sendiri dari 71 menjadi 75 dan 80. (Guru, point 11 baris ke 12 hlm. 156).

kegiatan MGMP yang diselenggarakan oleh Kelompok Kerja Madrasah (KKM) tingkat kabupaten Brebes. Pelaksanaan MGMP tingkat kabupaten dilaksanakan secara berkala yakni satu bulan satu kali, satu semester satu kali bahkan dilaksanakan selama satu tahun sekali sesuai dengan kebijakan dari KKM. Kegiatan MGMP yang diikuti oleh guru sebagian besar membahas tentang penyusunan RPP, pembuatan kisi-kisi soal, berbagi pengalaman dan pengetahuan. (Kepala sekolah, point ke 8 baris ke 34 hlm. 145). Setelah guru mengikuti MGMP terdapat peningkatan skill antara lain wawasan dan ilmu pengetahuan meningkat sehingga lebih memahami dan menguasai bahan ajar, metode pembelajaran yang digunakan menjadi

lebih beragam dan media pembelajaran yang digunakan juga bukan hanya buku dan papan tulis akan tetapi sudah mampu menggunakan media digital. Peningkatan tersebut memberi dampak positif terhadap peningkatan prestasi akademik siswa. Salah satunya pada mapel IPA yang semula 77 menjadi 83. (waka kurikulum, point ke 8 baris ke 22 hlm. 152).

Selin itu, sebagai kepala sekolah MTs Al Miftah saya memotivasi gurunya dengan mengikutsertakan guru dalam kursus bahasa Inggris. Kegiatan kursus bahasa Inggris tersebut tidak mengganggu tugas guru dalam mengajar karena guru tersebut mengambil cuti selama mengikuti kursus. Pada kegiatan ini sekolah sangat mendukung dengan memberikan sedikit biaya kepada guru tersebut walaupun tidak seberapa. Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam kursus bahasa Inggris supaya guru tersebut lebih mahir dalam berbicara bahasa Inggris sehingga ilmu yang diperoleh dapat membantu program unggulan sekolah yang mewajibkan peserta didik menggunakan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai bahasa sehari-hari. (kepala sekolah, baris ke 26 hlm. 146). kegiatan kursus bahasa Inggris tersebut diikuti atas keinginan pribadi dan didukung pula oleh pihak sekolah baik dukungan moril maupun materi. Bentuk implementasi ilmu yang didapat dari kegiatan tersebut adalah dengan menjadikan bahasa Inggris sebagai bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi dengan siswa pada saat pembelajaran di kelas maupun di luar kelas sekaligus mewajibkan peserta didik untuk berkomunikasi menggunakan bahasa Inggris sebagai upaya mewujudkan program unggulan sekolah. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya nilai rata rata siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris yang semula 78 menjadi 80. (waka kurikulum, baris ke 4 hlm 154). guru yang mengikuti kegiatan kursus bahasa Inggris tersebut juga menjadi lebih mumpuni dan fasih ketika berbicara bahasa Inggris serta dalam kegiatan belajar di kelas maupun di luar kelas guru tersebut mewajibkan peserta didik menggunakan bahasa Inggris dalam berkomunikasi di lingkungan sekolah hal ini tentunya sangat

membantu kelancaran program unggulan sekolah.)guru, baris ke 13 hlm. 157).

Adapun bentuk non diklat MTs Al Miftah Sindangjaya mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar baik seminar pendidikan maupun seminar keagamaan. Pengikutsertaan guru dalam kegiatan tersebut untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai mapel yang diampu. Kegiatan tersebut tidak mengganggu tugas guru dalam mengajar karena dilakukan di luar jam pelajaran. (kepala sekolah, point 8 baris ke 29 hlm. 146). Guru yang mengikuti kegiatan seminar menjadi lebih memahami bahan ajar serta lebih menguasai metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan materi yang disampaikan sehingga setelah dilakukan pengamatan oleh kepala sekolah nilai kinerja guru meningkat. (waka kurikulum, baris ke 18 hlm. 153). Seminar merupakan kegiatan pengembangan guru yang sangat membantu guru dalam memperluas wawasan keilmuan antara lain seminar pendidikan dan seminar keagamaan salah satunya adalah seminar tentang fiqh yang diikuti oleh guru mapel fiqh. (Guru, baris ke 21 hlm. 157).

Evaluasi kegiatan diklat dan non diklat tersebut dilakukan dengan pengamatan menggunakan instrument observasi nilai kinerja guru pada saat guru mengajar di kelas.pada kegiatan MGMP mandiri nilai kinerja guru yang semula rata-rata 53 dengan persentase 70% dari kategori cukup menjadi 62 dengan persentase 82% dan termasuk dalam kategori baik. nilai kinerja guru yang mengikuti PPG yang semula 51 menjadi 60 dengan persentase nilai 67% menjadi 79% dari kategori cukup menjadi baik. untuk nilai kinerja guru yang mengikuti MGMP juga meningkat dari rata-rata 54 menjadi 60 dengan persentase 71% menjadi 79% dari kategori cukup menjadi baik. untuk kursus nilai kinerja guru yang semula 54 menjadi 62 dengan persentase awal 71 % menjadi 80 %. Dengan demikian kategori guru yang semula cukup menjadi baik. nilai kinerja guru yang semula 58 menjadi 62 dengan persentase 76% menjadi 82% dan dari kategori cukup menjadi baik. (kepala sekolah, point 11 baris ke 3 hlm. 148).

2. Faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru

Faktor pendukung dilakukannya pengembangan yaitu adanya kepercayaan dari masyarakat dalam menyekolahkan anaknya disini sangat tinggi sehingga sekolahpun harus mempunyai tenaga pendidik yang mumpuni dan profesional, jumlah peserta didik yang meningkat. Selain itu juga adanya respon guru yang sangat baik dan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti program pengembangan. (kepala sekolah, point 9 baris ke 13 hlm 147).

Adapun faktor penghambat strategi pengembangan internal adalah minimnya sarana prasarana sekolah, jarak dan waktu, karena sekolah berada di daerah terpencil sedangkan tempat pengembangannya jauh. (Kepala sekolah, point ke 10 baris ke 3 hlm 147). Faktor penghambat lainnya adalah dari segi keuangan atau biaya. (waka kurikulum, point 10 baris ke 5 hlm 153).

Lampiran 4: Surat Penunjukan Dosen Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Km 2 (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185
Website: <http://frik.walisongo.ac.id>

Nomor : 3500/Un.10.3/J3/DA.04/11/2021
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi** Semarang, 16 November 2021

Kepada Yth.

Drs. Abdul Wahid, M.Ag.

Di Semarang

Assalaamu 'alaikum wr. wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ninda Mujayanah

NIM : 1803036054

Judul : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMPN 5 Satu Atap Larangan**

Dan menunjuk :

Pembimbing : **Drs. Abdul Wahid, M.Ag.**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu 'alaikum wr. wb.

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI

Dr. Fatkuroji, M. Pd
NIP. 19770415 200701 1032

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran 5: Surat Izin Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: 24802Un.10.3/D1/TA.00.01/05/2022

18 Mei 2022

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Riset

a.n. : Ninda Mujayanah

NIM : 1803036054

Yth.

Kepala Sekolah MTs Al Miftah Sindangjaya Brebes

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Ninda Mujayanah

NIM : 1803036054

Alamat : Desa Ciseureuh Rt 02 Rw 01 Kec. Ketanggungan Kab. Brebes

Judul skripsi : Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Pembimbing :

Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut di atas selama 1 bulan, mulai tanggal 19 Mei 2022 sampai dengan tanggal 19 Juni 2022

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.



Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 6: Surat Keterangan Melakukan Riset



YAYASAN AL MIFTAH
MADRASAH TSANAWIYAH AL MIFTAH SINDANGJAYA
Jl. K.H. Hasyim Asy'ari No: 02 Desa Sindangjaya Kec. Ketanggungan Kab. Brebes
Email: mtsalmiftah@gmail.com

SURAT KETERANGAN
No: 713/YAM.MTs.A/001/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Saipuddin, S.Pd.I.
Jabatan : Kepala MTs Al Miftah Sindangjaya

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Ninda Mujayanah
NIM : 1803036054
Alamat : Desa Cisereuh Rt 02 Rw 01 Kec. Ketanggungan Kab. Brebes
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Telah Melakukan Penelitian Dengan Judul "Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru" di MTs Al Miftah Sindangjaya, Mulai tanggal 19 Mei 2022 sampai dengan 19 Juni 2022.

Demikian Surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sindangjaya, 20 Juni 2022
Kepala MTs Al Miftah

Saipuddin, S.Pd.I.
NIP: -

Lampiran 7: Dokumentasi



Wawancara dengan Kepala Sekolah



Wawancara dengan Waka Kurikulum



Wawancara dengan Guru



Kegiatan MGMP Matematika



Kegiatan Seminar Online



Suasana Pembelajaran di kelas



Halaman Sekolah

Lampiran 8: Nilai Akademik siswa

ard.mtsalmitfah.sch.id/guru/rapor/cehak_rapor/027b3510c54d156168b56903a6805

19/22/2020

Nama	: Retno Wulan Sari	Madrasah	: MTs Al Miftah
NIS	: 121233290049201401	Kelas/Semester	: VII - 2/Semester Ganjil
NISN	: 0085223498	Tahun Pembelajaran	: 2020/2021

B. PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN

Kriteria Ketuntasan Minimal : 66 (X)

No	Mata Pelajaran	Pengetahuan		Keterampilan	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
Kelompok A (Umum)					
1	Pendidikan Agama Islam:				
	a. Al Quran-Hadits	85	B	77	B
	b. Fikih	74	C	72	C
	c. Akidah-Akhlak	90	B	77	B
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	60	A	91	A
2	Bahasa Arab	71	C	71	C
3	Bahasa Indonesia	80	B	76	C
4	Bahasa Inggris	70	B	77	B
5	Ilmu Pengetahuan Alam	77	B	77	B
6	Ilmu Pengetahuan Sosial	84	B	85	B
7	Matematika	83	B	75	C
8	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	74	C	72	C
Kelompok B (Umum)					
1	Pendidikan Jasmani, Olah Raga, dan Kesehatan	75	C	72	C
2	Prakarya	81	B	80	B
3	Seni Budaya	80	B	80	B
4	Muatan Lokal *)				
	a. TIK				
	b. Ke-NU-an	79	B	78	B
Jumlah		1192		1190	

*) Bila Ada Tabel Predikat :

KKM	PREDIKAT			
	D	C	B	A
66 (X)	0 ≤ X ≤ 65	66 ≤ X ≤ 76	77 ≤ X ≤ 87	88 ≤ X ≤ 100

Nama	: RETNO WULAN SARI	Madrasah	: MTs Al Miftah
NIS	: 121233290049201401	Kelas/Semester	: VII B/Genap
NISN	: 0085223498	Tahun Pelajaran	: 2020/2021

B. PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN

No	Mata Pelajaran	Pengetahuan		Keterampilan	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
Kelompok A (Umum)					
1	Pendidikan Agama Islam :				
	a. Al Quran-Hadits	85	B	80	B
	b. Akidah-Akhlak	80	B	90	A
	c. Fikih	90	A	85	B
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	80	B	75	C
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	85	B	85	B
3	Bahasa Indonesia	77	B	70	C
4	Bahasa Arab	75	C	74	C
5	Matematika	70	C	83	B
6	Ilmu Pengetahuan Alam	83	B	83	B
7	Ilmu Pengetahuan Sosial	85	B	86	B
8	Bahasa Inggris	80	B	80	B
Kelompok B (Umum)					
1	Seni Budaya	80	B	80	B
2	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	77	B	78	B
3	Prakarya	90	A	90	A
4	Muatan Lokal*				
	a. Ke-NU-an	80	B	80	B
	b. TIK				
Jumlah		1217		1219	

*)Bila Ada Tabel Predikat

Predikat			
D	C	B	A
0-64	65≤76	77≤87	88≤100

Lampiran 9: Nilai Kinerja Guru

Lampiran 9. 1: Nilai kinerja guru kegiatan seminar

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

$$\begin{aligned} 1 \times 1 &= 1 \\ 2 \times 2 &= 4 \\ 3 \times 11 &= 33 \\ 4 \times 5 &= 20 \\ \text{Jumlah skor} &= 58 \end{aligned}$$

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

Nilai Perolehan: $= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$

$$\begin{aligned} &= \frac{58}{76} \times 100\% \\ &= 76\% \end{aligned}$$

Kepala Sekolah

Satriandun, S. Pd. I.
NIP. 196809071993031005

Brebes, 13 September 2021

Guru

M. Rosyidin, S. Pd. I.
NIP. -

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

$$\begin{aligned} 1 \times 0 &= 0 \\ 2 \times 4 &= 8 \\ 3 \times 6 &= 18 \\ 4 \times 9 &= 36 \\ \text{Jumlah skor} &= 62 \end{aligned}$$

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

Nilai Perolehan: $= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$

$$\begin{aligned} &= \frac{62}{76} \times 100\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$

Kepala Sekolah

Satriandun, S. Pd. I.
NIP. 196809071993031005

Brebes, 18 April 2022

Guru

M. Rosyidin, S. Pd. I.
NIP. -

Lampiran 9. 2 Nilai kinerja guru kegiatan MGMP

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

$$\begin{aligned} 1 \times 2 &= 2 \\ 2 \times 7 &= 14 \\ 3 \times 6 &= 18 \\ 4 \times 4 &= 16 \\ \text{Jumlah skor} &= 50 \end{aligned}$$

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

Nilai Perolehan: $= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$

$$\begin{aligned} &= \frac{50}{76} \times 100\% \\ &= 66\% \end{aligned}$$

Kepala Sekolah

Sulazudin, S. Pd. I.
NIP. 196809071993031005

Brebes, 11 Oktober 2021

Guru

Eni Nurraeni, S. Pd.
NIP. -

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

$$\begin{aligned} 1 \times 0 &= 0 \\ 2 \times 5 &= 10 \\ 3 \times 6 &= 18 \\ 4 \times 8 &= 32 \\ \text{Jumlah skor} &= 60 \end{aligned}$$

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

Nilai Perolehan: $= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$

$$\begin{aligned} &= \frac{60}{76} \times 100\% \\ &= 79\% \end{aligned}$$

Kepala Sekolah

Sulazudin, S. Pd. I.
NIP. 196809071993031005

Brebes, 18 April 2022

Guru

Eni Nurraeni, S. Pd.
NIP. -

Lampiran 9. 3 Nilai kinerja guru program PPG

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

$$\begin{aligned} 1 \times 2 &= 2 \\ 2 \times 7 &= 14 \\ 3 \times 6 &= 18 \\ 4 \times 4 &= 16 \\ \text{Jumlah skor} &= 50 \end{aligned}$$

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Perolehan:} &= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{50}{76} \times 100\% \\ &= 66\% \end{aligned}$$

Kepala Sekolah

Salimudin, S. Pd.I.
NIP. 196809071993031005

Brebes, 11 Oktober 2021

Guru

Nurul Hikmat, S. Pd.I.
NIP. -

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

$$\begin{aligned} 1 \times 0 &= 0 \\ 2 \times 5 &= 10 \\ 3 \times 6 &= 18 \\ 4 \times 8 &= 32 \\ \text{Jumlah skor} &= 60 \end{aligned}$$

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Perolehan:} &= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{60}{76} \times 100\% \\ &= 79\% \end{aligned}$$

Kepala Sekolah

Salimudin, S. Pd.I.
NIP. 196809071993031005

Brebes, 18 April 2022

Guru

Nurul Hikmat, S. Pd.I.
NIP. -

Lampiran 9. 4 Nilai kinerja guru kegiatan MGMP mandiri

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

$$\begin{aligned} 1 \times 1 &= 1 \\ 2 \times 6 &= 12 \\ 3 \times 8 &= 24 \\ 4 \times 4 &= 16 \\ \text{Jumlah skor} &= 53 \end{aligned}$$

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

Nilai Perolehan: $= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$

$$\begin{aligned} &= \frac{53}{76} \times 100\% \\ &= 69,74\% \\ &= 69\% \end{aligned}$$

Brebes, 14 September 2021

Kepala Sekolah



Saipudin, S. Pd. 1
NIP. 196809071993031005

Guru



Taslihb, S. Pd.
NIP. -

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

$$\begin{aligned} 1 \times 0 &= 0 \\ 2 \times 4 &= 8 \\ 3 \times 6 &= 18 \\ 4 \times 9 &= 36 \\ \text{Jumlah skor} &= 62 \end{aligned}$$

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

Nilai Perolehan: $= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$

$$\begin{aligned} &= \frac{62}{76} \times 100\% \\ &= 81,58\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$

Brebes, 18 April 2022

Kepala Sekolah



Saipudin, S. Pd. 1
NIP. 196809071993031005

Guru



Taslihb, S. Pd.
NIP. -

Lampiran 9.5 Nilai Kinerja guru kegiatan kursus

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85 %
C: Cukup	56% - 75 %
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

1	x	1	=	1
2	x	6	=	12
3	x	7	=	21
4	x	5	=	20
Jumlah skor				= 54

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Perolehan} &= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{54}{76} \times 100\% \\ &= 71\% \end{aligned}$$

Brebes, 13 September 2021

Kepala Sekolah



Saipudin, S. Pd. 1
NIP. 196809071993031005

Guru



Mustaid, S. Pd.
NIP. -

Keterangan Skor Penilaian

1= Kurang, 2= Cukup, 3= Baik, 4= Sangat Baik

A: Sangat baik	86% - 100 %
B: Baik	76% - 85%
C: Cukup	56% - 75%
D: Kurang	Dibawah 55%

Skor Perolehan:

1	x	0	=	0
2	x	4	=	8
3	x	6	=	18
4	x	9	=	36
Jumlah skor				= 62

Skor ideal: $19 \times 4 = 76$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Perolehan} &= \frac{\text{Jumlah skor perolehan}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{62}{76} \times 100\% \\ &= 82\% \end{aligned}$$

Brebes, 18 April 2022

Kepala Sekolah



Saipudin, S. Pd. 1
NIP. 196809071993031005

Guru



Mustaid, S. Pd.
NIP. -

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Ninda Mujayanah
2. TTL : Brebes, 21 September 1999
3. Alamat : Ciseureuh Rt 02 Rw 01 Kec. Ketanggungan, Kab. Brebes
4. Nomor HP : 081542699577
5. Email : nindamujayanah@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. SDN Ciseureuh 01 | Lulus Tahun 2012 |
| 2. MTs Darul Mujahadah Tegal | Lulus Tahun 2015 |
| 3. SMAN 1 Kersana | Lulus Tahun 2018 |
| 4. UIN Walisongo Semarang | Angkatan 2018 |