PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (GURU) DI SMP MUHAMMADIYAH 3 NATAR LAMPUNG SELATAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Oleh :
ELA PUTRI ANGGARA WATI
NPM. 1811030265

Jurusan: Manajemen pendidikan islam

Pembimbing I Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
Pembimbing II Dr. Yosep Aspat Alamsyah M.Ag

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H / 2022 M

ABSTRAK

SMP Muhammadiyah 3 Natar, kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan dalam upaya mengembangkan sumber daya guru kepala sekolah selalu memperhatikan, mengupayakan, memberikan dorongan dan arahan tentang pentingnya mengembangankan kompetensi yang dimiliki sebagai guru. Ketentuan ini pun sudah tertera didalam Undang-undang tentang pentingnya pengembangan guru, seperti sertifikasi, pelatihan, supervisi, MGMP, symposium.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya guru di SMP Muhammadiyah 3 Natar Kec. Natar Kab. Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan model penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode yang digunaan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Analisis data menggunakan pendekatan induktif.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di SMP Muhammadiyah 3 Natat Kec. Natar Kab. Lampung Selatan sudah dilaksanakan dengan cukup baik dilihat dari 5 program pengembangan guru yang mesti dilakukan dalam mengembangkan kompetensi guru yakni: sertifikasi, pelatihan, supervisi, MGMP, simposium.

Pengembangan sumber daya guru diawali dari sertifikasi sebagai bentuk pengakuan terhadap profesionalisme guru. Pelatihan yang diikuti dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, dan juga workshop. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sebagai bentuk pembinaan terhadap kinerja guru. MGMP yang dilaksanakan dalam bentuk suatu forum diskusi dari berbagai lembaga pendidikan. Kemudian simposium yang pelaksanaannya seperti halnya pelatihan yang terakhir adalah pelatihan yang dilaksanakan dalam bentuk observasi dan evaluasi.

Kata kunci: Sumber Daya Guru

ABSTRACT

SMP Muhammadiyah 3 Natar, Natar sub-district, South Lampung Regency in an effort to develop teacher resources, the principal always pays attention to, seeks, provides encouragement and direction about the importance of developing competencies possessed as teachers. This provision has also been stated in the law regarding the importance of teacher development, such as certification, training, supervision, MGMP, symposiums.

This study aims to determine how the implementation of teacher resource management in SMP Muhammadiyah 3 Natar Kec. Natar Kab. South Lampung. This study uses a descriptive qualitative field research model. The method used is observation, interview, documentation and triangulation. Data analysis uses an inductive approach.

The results of the field research show that the implementation of teacher resource development in SMP Muhammadiyah 3 Natat Kec. Natar Kab. South Lampung has been implemented quite well, seen from the 5 teacher development programs that must be carried out in developing teacher competencies, namely: certification, training, supervision, MGMP, symposium.

The development of teacher resources begins with certification as a form of recognition of teacher professionalism. The training followed in the form of education and training, as well as workshops. Supervision carried out by school principals and supervisors as a form of guidance on teacher performance. The MGMP is carried out in the form of a discussion forum from various educational institutions. Then the symposium whose implementation is similar to the last training is training which is carried out in the form of observation and evaluation.

Keywords: Teacher Resources

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ela Putri Anggara Wati
Npm	: 1811030265
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : " Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru Di SMP Muhammadiyah 3 Natar" adalah benar benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawan sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar lampung 2022
Penulis

Ela Putri Anggara Wati
1811030265

KEMENTRIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SD IT Muhammadiyah Gunung Terang Bandar Lampung**
Nama : **Ajie Tama Putra**
NPM : **1811030340**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dan dapat di pertahankan dalam sidang munoqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Septuri, M.Ag	**Aditia Fradito, M.Pd.I**
NIP. 196409201994031002	**NIP. 19880329 2019031006**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

KEMENTRIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **" Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SD IT Muhammadiyah Gunung Terang Bandar Lampung "** yang disusun oleh: **Ajie Tama Putra,** NPM. **1811030340,** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal Kamis, 24 November 2022.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : **Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd** (.....)

Sekretaris : **Meyronita Firja, M.Pd** (.....)

Penguji Utama : **Dr. H. Amirudin, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping I : **Dr. H. Septuri, M.Ag** (.....)

Penguji Pendamping II : **Aditia Fradito, M.Pd** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd
NIP.196408281988032002

MOTTO

..... إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ

Artinya :“ ....Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum Sebelum Mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”
(QS. Ar-Ra’ad: (13:11)

PERSEMBAHAN

Alhamdullilah dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, maka skripsi ini penulis persembahkan untuk diri saya sendiri, yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini, yang telah melakukan kerja keras, dan tidak pernah berhenti untuk semua hal sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan, dan penulis persembahkan kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, yang memberikan dukungan, cinta, kasih dan perhatian, bantuan berupa moril maupun materil serta tak ada hentinya memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan studiku:

1. Kedua orangtuaku tercinta, Ayahanda Samad dan Ibunda Umiyati, terimakasih telah membesarkanku, dan membimbing terus menerus, dan senantiasa tak ada henti-hentinya kalian memanjatkan doa untukku, untuk kebahagiaan, dan kesuksesanku, walaupun itu semua tidak akan terbalaskan olehku. Semoga Allah SWT meridhoi aku dapat membahagiakan Ayah dan Ibu. Skripsi ini menjadi salah satu bukti kesuksesan kepada Ayah dan Ibu seperti yang selalu mereka doakan.
2. Almarhumah Kakek Sukiran, Nenek Tumirah tersayang, terimakasih telah merawatku hingga aku bisa tumbuh besar, menjadi seperti yang sekarang ini,terimakasih atas ketulusan dan keikhlasan hati memberikan bimbingan serta dorongan dan doa-doa kalian yang selalu ingin melihat kesuksesan dan kebahagiaanku, meskipun kalian tidak bisa berada disampingku sampai saat ini, akan tetapi saya yakin doa-doa kalian terus menerus bergumam tanpa henti untukku.
3. Adik-adikku yang aku sayangi, (Aditya Putra Anggara, Aril Tri Ramadhani), yang memberikanku semangat demi tercapainya cita-citaku.
4. Saudara-saudaraku terimakasih telah menjadi penyemangat dan yang selalu memberikan motivasi dan masukan selama ini, semoga aku bisa menjadi seperti yang kalian inginkan.
5. Para dosen pembimbing Ibunda Prof.Dr.Hj.Nirva Diana, M.Pd dan Bapak Dr.Yosep Aspat Alamsyah M.Ag. yang telah ikhlas membimbing sampai terselesaikan skripsi ini.

6. Hayatun Nurul Hidayah, atas persahabatan yang suportif , yang selalu berjuang bersama-sama, memberikan semangat yang luar biasa, saat saya merasa tidak mampu lagi menyelesaikan skripsi ini, yang selalu mendengarkan tiap-tiap keluh kesahku, terimaksih sudah meluangkan waktu untukku, akan aku ingat dan tidak akan pernah kulupakan.
7. Teman-teman seperjuanganku yakni seluruh mahasiswa-mahasiwi Manajemen Pendidikan Islam angkatan tahun 2018 khususnya (Ali ma'ruf Wahyudi Muamar fajri, Gustia Ningsih, Selvi Sholehah, Dhimas Galih Wicaksono, Farhan Mahadi Ahmad, Alfan Muzakki, Rifky Meilenio Saputra,) yang selalu memberikan semangat selama perkuliahan, terimakasih atas pertemanan yang sangat suportif dalam segala hal.
8. Teman-teman KKN-DR dan PPL yang sangat aku sayangi, terimakasih karena telah berjuang bersama melaksanakan KKN-DR dan PPL pada saat masa pandemi covid-19 pada saat itu yang sedang marak-maraknya.
9. Semua pihak yang selalu bertanya, kapan sempro?, kapan munaqosah? Kapan wisuda? Kapan nyusul? Dan lain sejenisnya. Kalian adalah alasanku untuk segara menyelesaikan skripsi ini.
10. Almamater Tercinta UIN Raden Intan Lampung yang saya sangat aku banggakan, dan telah memberikan banyak pengalaman.

RIWAYAT HIDUP

Ela Putri Anggara Wati lahir di Pancasila, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, pada tanggal 12 September 2000. Merupakan putri pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan bapak Samad dan Ibu Umiyati, dan di besarkan di desa pancasila, Kecamatan Natar, kabupaten Lampung Selatan, hingga sampai saat ini.

Masa pendidikan penulis di mulai dari Taman Kanak-Kanak Aisyiyah Bustanul Athfal kabupaten lampung selatan pada tahun 2004 lulus pada tahun 2007. Pada tahun 2007 melanjutkan pendidikan tingkat Sekolah Dasar di SD Negeri 6 Karang Anyar, Kabupaten Lampung Selatan lulus pada tahun 2012. Pada Tahun 2012 melanjutkan sekolah di tingkat menengah pertama di SMP Muhammadiyah 3 Natar, dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah atas di SMA Negeri 2 Natar lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan ketingkat perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Pada bulan juni 2021 melaksanakan KKN-DR di desa Haduyang, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Pada bulan Oktober 2021 penulis melakuka PPL di SMP 34 Bandar Lampung.

Bandar lampung
Penulis

Ela Putri Anggara Wati
1811030265

KATA PENGANTAR

Alhamdullilahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam semoga selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang kita nantikan syafaatnya di akhirat kelak, aamiin.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Strata 1 (S1). Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam Penyelesaian Skripsi ini, Alhamdullilah penulis mendaptkan banyak dukungan baik moril ataupun materil dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut serta membantu penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr.Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd, Selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Prof. Dr.Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam memberikan bimbingan serta memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Yosep Aspat Alamsyah M.Ag, selaku pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing, menuntun, dan banyak mengajarkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam) yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

6. Bapak Rudianto, S.Pd.I.M.Pd, selaku kepala sekolah beserta bapak/ibu dewan guru SMP Muhammadiyah 3 Natar yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di SMP Muhammadiyah 3 Natar.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan semoga menjadi catatan amal ibadah dari Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Yang terakhir dan tak kalah pentingya semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada semua orang.

Bandar lampung
Penulis

Ela Putri Anggara Wati
1811030265

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
ABSTRAK ..... **ii**
ABSTRACK ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iv**
PERSETUJUAN ..... **v**
PENGESAHAN ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
PERSEMBAHAN ..... **viii**
RIWAYAT HIDUP ..... **x**
KATA PENGANTAR ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Penegasan Judul 1
B. Latar Belakang Masalah 3
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian 12
D. Rumusan Masalah 12
E. Tujuan Penelitian 13
F. Manfaat Penelitian 13
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relefan 14
H. Metode Penelitian 18
I. Sistematika pembahasan 25
BAB II LANDASAN TEORI **27**
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 27
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 32
2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 39
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 42
4. Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 45

5. Jenis pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 51
6. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 52
7. Bentuk dan Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 53
8. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru 63
9. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 64
10. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 74

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN 77

A. Gambaran Umum SMP Muhammadiyah 3 Natar 77
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Muhammadiyah 3 Natar 77
2. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Muhammadiyah 3 Natar 78
3. Profil SMP Muhammadiyah 3 Natar 82
4. Sarana dan Prasarana SMP Muhammadiyah 3 Natar 84
5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 3 Natar 85
6. Data Peserta Didik SMP Muhammadiyah 3 Natar ... 88
7. Ekstrakulikuler SMP Muhammadiyah 3 Natar 88

B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian 89

BAB IV ANALISIS PENELITIAN 101

A. Analisis Data Penelitian 101
B. Temuan Penelitan 114

BAB V PENUTUP 117

A. Simpulan 117
B. Rekomendasi 118

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia 6
Tabel 1.2 Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Guru di SmpMuhammadiyah 3 Natar..... 11
Tabel 3.1 Profil SMP Muhammadiyah 3 Natar 82
Tabel 3.2 Sarana dan prasarana SMP Muhammadiyah 3 Natar .. 84
Tabel 3.3 Data Pendidik dan Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 3 natar 86
Tabel 3.4 Data Peserta Didik SMP Muhammadiyah 3 Natar..... 88
Tabel 3.5 Data ekstrakulikuler SMP Muhammadiyah 3 Natar ... 89
Tabel 3.6 Kualifikasi Akademik dan Sertifikai Guru SMP Muhammadiyah 3 92
Tabel 3.7 Indikator Kompetensi Guru SMP Muhammadiyah 3 Natar..... 93
Tabel 3.8 Kegiatan Workshop Pendidik dan Tenaga Pendidik SMP Muhammadiyah 3 Natar 96
Tabel 4.1 Bentuk Pengembangan Sumber Daya Guru SMP Muhammadiyah 3 Natar 116

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 INSTRUMEN WAWANCARA PEDOMAN WAWANCARA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (GURU) DI SMP MUHAMMADIYAH 3 NATAR
LAMPIRAN 2 SURAT TURNITIN
LAMPIRAN 3 IZI PRA PENELITIAN
LAMPIRAN 4 IZIN PENELITIAN
LAMPIRAN 5 DOKUMENTASI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan krangka inti utama dalam penulisan sebuah karya ilmiah, maka untuk memudahkan dalam mengartikan suatu judul dalam penulisan sebuah karya ilmiah memerlukan penjelasan secara detail. Adapun judul penelitian ini adalah **:" Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan".** Untuk memudahkan semua pembaca dalam mengetahui inti pembahasan yang terdapat pada judul ini, maka dari itu penulis mejelaskan istilah-istilah sebagai berikut.

1. Pengembangan

Merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang dengan kebutuhannya masing masing. Diantaranya dalam segi teknis, teoritis dan konseptual, melalui pendidikan dan latihan (diklat)[1]

2. Sumber Daya Manusia (Guru)

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya piker dan daya fisik yang dimiliki individu, prilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan asset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi[2].

Dalam kedudukan nasional pendidikan diharapkan untuk menghasilkan generasi Indonesia yang sepenuhnya cerdas, beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa,

---

[1] Haruni Ode, pengembangan organisasi spiritual, (surabaya :

[2] Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Zahir Publishing, 2017), h.2

berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribaadian yang mantap dan mandiri serta mempunyai rasa tanggung jawab kem(Usman 2014)asyarakatan dan kebangsaan[3].

Dalam Al'Quran telah dijelaskan dalam surat Ar-Rahman ayat 33 yang berbunyi:

يَـٰمَعۡشَرَ ٱلۡجِنِّ وَٱلۡإِنسِ إِنِ ٱسۡتَطَعۡتُمۡ أَن تَنفُذُواْ مِنۡ أَقۡطَارِ ٱلسَّمَـٰوَٰتِ وَٱلۡأَرۡضِ فَٱنفُذُواْۚ لَا تَنفُذُونَ إِلَّا بِسُلۡطَـٰنٖ ٣٣

Artinya : "Wahai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah)."

Pada penjelasan ayat diatas sumber daya manusia merupakan sebuah kekuatan yang sangat besar dalam mengelola semua yang ada di muka bumi ini, karena pada dasarnya allah swt menciptakan segalanya di muka bumi ini untuk kemaslahatan umatnya yaitu manusia. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada harus benar benar di kelola dan dikembangkan dengan baik karena itu sebuah amanah yang nantinya akan ditanya dipertanggung-jawabannya kelak. Dan untuk bisa mengelola dengan baik maka ilmu sangat dibutuhkan untuk menjalankan pemberdayaan dan mengoptimalkan manfaat sumber daya manusia yang(Wijaya and Rifa'i 2016) ada.

3. SMP Muhammadiyah 3 Natar

SMP muhammadiyah 3 Natar merupakan sekolah menengah pertama swasta yang terletak di jln. Raya Pancasila

[3] Usman, A. Samad. "*Meningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah*." *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran* 15, no. 1 (2014): 13-31.

Dusun 1 RT.01 RW.01, Pancasila, Kec. Natar, Kab. Lampung Selatan Provinsi Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Untuk saat ini memasuki era globalisasi maka seluruh lembaga pendidikan di tuntut untuk bisa berkompentensi dalam membentuk pendidikan yang berkualitas. Lantaran pada saat ini salah satu cita cita bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Maka dari itu pendidikan di Indonesia ini memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas, sebab keunggulan bangsa ini dipegang oleh kualitas sumber daya manusianya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam membentuk organisasi termasuk didalamnya yaitu organisasi sekolah. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebab pengembangan sumber daya manusia itulah modal dasar untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam berkontribusi untuk mejalankan sebuah organisasi karena bersumber dari kemampuan manusia yang berarti itu langkah dasar untuk menjalankan aktifitas sebuah organisasi.

Dengan dilaksanakannya pendidikan di Indonesia yang berkaitan dengan pendidikan nasional yang tertera pada Undang-Undang RI no 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada bab 2 pasal 3 yang berbunyi “ pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,

cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab"[4]

Dalam suatu lembaga pendidikan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan seperti program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan terintregasi berbasis kompetensi, program supervisi, program pemberdayaan (seperti MGMP, musyawarah guru mata pelajaran) dan yang terakhir syimposium. Kegiatan tersebut secara umum dipercaya sebagai sebuah aktifitas pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan sebuah kinerja dilembaga pendidikan.

Sumber daya manusia dalam upaya memberdayakan pendidik atau tenaga kependidikan, maka diperlukan sebuah sistem manajemen yang baik dan fungsional. Maka dari itu fungsi tersebut dapat dikelompokan menjadi dua fungsi besar yaitu fungsi manajerial dan fungsi oprasional. Yang terdapat pada fungsi manajerial yaitu, perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), dan yang terakhir pengawasan (controlling). Untuk bisa melaksanakan fungsi manajerial tersebut maka perlu dilaksanakan fungsi-fungsi oprasional yang lebih jelas dan sesuai dengan lingkup substansi manajemen tersebut, fungsi oprasional tersebut terdapat : pengadaan atau perekrutan, (recruitmen), pengembangan (development), pembayaran (compensation), dan pemutusan hubungan kerja (separation).[5] Dalam penjelasan diatas dapat menentukan bagaimana kualitas manusia, maka dari itu kita harus benar benar memperhatikan di setiap aspeknya. Syender mengatakan sumber daya yang paling bernilai adalah manusia, prilaku dan ilmunya bisa mempersiapkan berbagai program dan cara yang dapat menentukan manfaat sumber daya yang sangat efektif. Maka dari itu hal ini bertujuan untuk tercapainya sumber daya manusia yang meningkat kualitasnya.

---

[4] Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 3, Bandung, Fermana, 2006, h.68

[5] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), h.6

Dari penelitian (Sichtmann and Von Selasinsky 2010) ia mengatakan ternyata kinerja sumber daya manusia itu dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan sumber kekuatan sangat relative dari seorang karyawan dalam mengidentifikasikan terlibatnya mereka dalam bagian organisasi.[6]

Dari penjelasan diatas mengenai pengembangan dan sumber daya manusia maka dari itu penulis tertarik dengan judul penelitian "pengembangan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 Natar" karena pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran[7]

Menurut teori yang dikemukakan nurul ulfatin dan teguh triwiyanto dalam bukunya manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan yaitu, Pada lingkup pendidikan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara[8]

[6] Sichtmann, Christina, and Maren Von Selasinsky. 2010. "Exporting Services Successfully: Antecedents and Performance Implications of Customer Relationships." *Journal of International Marketing* 18 (1): 86–108. https://doi.org/10.1509/jimk.18.1.86.

[7] Suparno Eko Widodo, Op.Cit, h. 79

[8] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), h.140

Tabel. 1.1

Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan MSDM	Proses
Pengembangan	1. Program penyetaraan dan Sertifikasi 2. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi 3. Program supervisi pendidikan 4. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) 5. Simposium Guru

Berdasarkan tabel di atas maka sesuai dengan kutipan yang telah penulis kutip sebelumnya bahwa sudut pandang administrasi dan manajemen tenaga kependidikan akan melihat guru salah satunya dari pelaksananan MSDM dalam pengembangan guru.

Menurut Sikula dalam buku Zainal aqib pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.[9]

[9] Zainal Aqib, Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah* (Bandung: CV. Yrama Widya, 2007), h. 155

Pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut Danim dalam buu Udin Syaifudin Saud dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian.[10]

Pada suatu lembaga pendidikan guru merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen. Artinya manajemen dan guru merupakan satu kesatuan yang saling mendukung kemajuan pendidikan suatu sekolah.

Membicarakan tentang guru dan dunia keguruan seperti sungai yang panjang dari mana dan pada titik mana berakhir? Jawaban atas pertanyaan tersebut juga tergantung pada sudut pandang mana yang digunakan dalam melihat guru. Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 7. Di samping itu, juga PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 2 yang mempersyaratkan bagi guru profesional memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi.[11]

Menurut Kunandar bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik[12]. Selanjutnya Hamzah menjelaskan bahwa "Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik, memiliki kemampuan merancang program pembelajaran seta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dari proses pendidikan.

---

[10] Udin Syaefudin Saud, Op. Cit, h.98

[11] Ibid. h. 35

[12] Kunandar, Guru Profesional: *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi guru,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009. H. 54

Uraian diatas menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan yang harus dibekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalisme sebagai guru. Untuk mencapai tujuan pengajaran secara optimal, maka sebagai seorang guru dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis.

Guru merupakan suatu profesi yang bukan sekedar pekerjaan, melainkan suatu pekerjaan khusus yang mencetak generasi penerus bangsa yang berkepribadian utama, karena tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga mendidik budi pekerti peserta didik. Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Ditangan guru-lah mutu pendidikan dapat diupayakan kearah yang lebih baik hal tersebut menuntut guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja guru maka besar kemungkinan siswa meningkat pula.

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa:Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya. Sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.[13]

Dengan demikian baik tidaknya guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Artinya dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal dan bekerja secara

---

[13] Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, h. 36

profesional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi :

قُلْ يَٰقَوْمِ ٱعْمَلُوا۟ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّى عَٰمِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: *Katakanlah (Muhammad), Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu , aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui. (Q.S AzZumar:39)*[14]

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنّ اللَّهَ تَعَالى يُحِبّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُتْقِنَهُ

(رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).*

SMP Muhammadiyah 3 Natar merupakan lembaga pendidikan yang terletak di Desa

Pancasila, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. mempunyai susunan dalam pengelolaan sekolah, seperti kepala sekolah, komite sekolah, tata usaha, bidang humas, sarana dan prasarana, serta kurikulum dan keuangan. Di sekolah ini pengelolaan sumber daya manusianya baik, akan tetapi pengembangan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 3 natar juga menghadapi beberapa kendala dalam proses pembelajarannya yaitu dikarnakan adanya tenaga pedidik yang tidak linier dalam bidang yang dikerjakan. Maka dari itu pihak

[14] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang, 1990, h.463

sekolah memerlukan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.[15]

Beberapa pengembangan terhadap guru di SMP Muhammadiyah 3 Natar sudah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, tetapi masih ada guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, oleh karenanya pengembangan di SMP Muhammadiyah 3 Nata diperuntukkan bagi semua guru yang ada. Selanjutnya dilakukan pula upaya pengembangan pada program penyetaraan dan sertifikasi, program ini dilaksanakan madrasah guna mengembangkan kemampuan guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di SMP Muhammadiyah 3 natar, hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia SMP Muhammadiyah 3 Natar telah melaksanakan komponen-komponen dalam pengembangan sumber daya guru serta telah memenuhi segala proses dalam pengembangan sumber daya guru tersebut, namun belum melaksanakan secara maksimal. Dalam upaya meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut, maka dibutuhkan pengembangan yang lebih baik.

Akan tetapi pelaksanaan pembinaan dan pengembangan di sekolah ini pelaksanaan pembinaan dan pengembangan sudah dilaksanakan namun belum terlaksana dengan baik, contoh masih ada guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan sebagai tenaga pendidik.

[15] Hasil Wawancara Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 3 Natar

Tabel .1.2

Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Guru di Smp Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan

No	Pelaksanaan pembinaan/pengembangan	baik	Cukup baik	Kurang baik
1	Program penyetaraan dan sertifikasi			√
2	Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi	√		
3	Program supervisi Pendidikan	√		
4	Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran)	√		
5	Simposium guru			√

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di SMP Muhammadiyah 3 natar, penulis berkeinginan besar untuk memahami lebih jauh dan mendalam untuk mengkaji sejauh mana pengembangan sumber daya manusia (Guru) di Smp Muhammadiyah 3 natar. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengembangan Sumber Daya Manusia(Guru) di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan"**

C. Fokus dan Sub Fokus

1. Fokus Penelitian

   Agar Permasalahan tidak keluar dari permaslahan yang ada maka penulis hanya membahas tentang **Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan.**

2. Sub Fokus Penelitian

   a. Program penyetaraan dan sertifikasi

   b. Program pelatihan terintregasi berbasis kompetensi

   c. Program supervisi

   d. Program pemberdayaan melalui MGMP (musyawarah guru mata pelajaran)

   e. Simposium

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah ada, dalam peneliatan ini terdapat

1. Bagaimana program penyetaraan dan sertifikasi di SMP Muhammadiyah 3 Natar?
2. Program pelatihan terintregasi berbasis kompetensi di SMP Muhammadiyah 3 Natar?
3. Bagaimana program supervisi di SMP Muhammadiyah 3 Natar?
4. Bagaimana program pemberdayaan melalui MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) di SMP Muhammadiyah 3 Natar?
5. Bagaimana Simposium di SMP Muhammadiyah 3 Natar?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui bagaimana program penyetaraan dan sertifikasi di SMP Muhammadiyah 3 Natar.
2. Untuk mengetahui bagaimana program pelatihan terintregasi berbasis kompetensi di SMP Muhammadiyah 3 Natar.
3. Untuk mengetahui bagaimana program supervisi di SMP Muhammadiyah 3 Natar.
4. Untuk mengetahui bagaimana program pemberdayaan melalui MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) di SMP Muhammadiyah 3 Natar.
5. Untuk mengetahui bagaimana Simposium di SMP Muhammadiyah 3 Natar.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai manfaat yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari proses penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat menguatkan dan mendukung hasil penelitian terlebih dahulu yang terkait dengan cara dan upaya untuk meningkatkan mutu guru denga aspek manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru, dan dapat menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai pedoman untuk pengelola sekolah atau madrasah dan seluruh pihak pihak yang ingin memanfaatkan hasil dari penelitian ini dalam rangka peningkatan mutu guru dilembaga pendidikannya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relavan

Sebelum adanya penelitian ini,sudah ada beberapa penelitian atau tulisan yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. hasi dari penelitian dahulu merupakan referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan"

1. Tiarani Mirela dan Sedya Santosa dengan judul "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam". *Guru menjadi sasaran utama saat lembaga pendidikan Islam mengalami rendahnya hasil prestasi belajar para peserta didik, dengan perkiraan bahwa guru tidak kompeten, tidak kreatif, dan juga monoton. Sehingga banyaknya asumsi bahwa lembaga pendidikan Islam membutuhkan sumber daya manusia yang lebih professional untuk menghadapi tantangan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian literature. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menguraikan dasar-dasar, tujuan, tahapan dan betapa pentingnya pengembangan dan pelatihan dalam lembaga pendidikan Islam untuk dilaksanakan. Pelatihan dapat menjadikan sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam akan semakin kompeten dan professional sedangkan pengembangan bertujuan untuk memicu sumber daya manusia untuk menyalurkan inovasi dan kreatifitasnya. Dengan melalui tahapan perencanaan, desain pelatihan dan pengembangan serta evaluasi, serta pengembangan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam membantu untuk menjadi lebih bijak, mampu menyelesaikan masalah, menumbuhkan semangat, mengurangi stress dan frustasi, meningkatkan kepuasan kerja, menjadi lebih mandiri serta pekerja keras serta menjadikan lebih percaya diri menghadapi tantangan zaman. Sehingga ketika lembaga pendidikan Islam melakukan pengembangan dan pelatihan*

dengan baik akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang baik pula.[16]

Perbedaan terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif pendekatan kajian literature sedangkan penelitian peneliti menggunkan metode kualitatif deskriptif.

2. Baiquni Rahmat dan Wuradji yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah." Penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian meliputi: 1) Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam program riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta meliputi: a) Penentuan kebutuhan dilakukan melalui identifikasi kelemahan dan kelebihan guru. Hasil identifikasi menjadi pertimbangan untuk melaksanakan pengembangan guru; b) Perencanaan diawali dengan rapat pimpinan sekolah. Hasil rapat disosialisasikan kepada guru melalui rapat; c) Pengorganisasian dilakukan melalui pembentukan panitia; d) Pelaksanaan kegiatan mengacu pada perencanaan awal; e) Pengawasan dilaksanakan ketika kegiatan berlangsung. Evaluasi dilakukan setelah kegiatan selesai. 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi meliputi: a) Faktor pendukung meliputi komitmen komite sekolah serta bantuan, bimbingan, dan motivasi dari rekan kerja; b) Faktor penghambat yaitu rendahnya semangat guru untuk mengamalkan materi yang diberikan.[17] ." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen serta faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam program sekolah riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta

[16] J-MPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Vol. 7, No. 1, juni 2022 22-23

[17] Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta Vol. 5, No. 2, September 2012. 77-78

Topik penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam membahas manajemen sumber daya manusia, perbedaanya dalam penelitian tersebut memfokuskan pada pengembangan sumber daya pendidiknya sedangkan penelitian ini memfokuskan bagaimana mutu guru di sekolah yang akan diteliti.

3. Hamsinah, H dengan judul "pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga guru". Penelitian ini difokuskan pada pengembangan pembelajaran dan pelatihan bagi guru di Provinsi Sulawesi Selatan, meliputi strategi persiapan pelatihan, proses pembelajaran dan pelatihan, serta evaluasi pelatihan. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung pengembangan sumber daya manusia bagi guru-guru di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia bagi guru-guru di Sulawesi Selatan, terutama dalam proses pembelajaran dan pelatihan, mencapai hasil yang maksimal meskipun masih terdapat berbagai kendala. Pengembangan dan pelatihan dengan model pembelajaran terdiri dari strategi persiapan pelatihan, proses pembelajaran dan pelatihan, serta tahap evaluasi pelatihan, namun penerapannya belum mencapai 100%, meskipun pada tahap pelatihan dan proses pembelajaran sudah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan strategi persiapan pelatihan yang ditentukan sebelumnya.[18]

   Topik peelitian tersebut Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada indikator penelitian.

4. Muhammad Hanafi Nasution, Muhammad Ridwan Harahap dan Nurul hdiayah dengan judul, Upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru rumpun mata

[18]SOSIO-DIDAKTIKA: *Social Science Education Journal*, Fakultas Pascasarjana Universitas Pamulang Vol. 3, No 1, 3 Juli 2021 : 70-80.

pelajaran pendidikan agama islam di Mts. Al-Manar. Adapun metode yang digunakan yaitu metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi wawancara, dan dokumentasi dan teknis analisa data menggunakan *reduction, data display,* dan *conclusion drawing/verification,* yang selanjutnya pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana profesionalisme guru rumpun mata pelajaran pendidikan agama Islam, bagaimana pembinaan profesionalisme guru rumpun mata pelajaran pendidikan agama Islam, serta bagaimana pengembangan profesionalisme guru rumpun mata pelajaran pendidikan Agama Islam di MTs. Al-Manar Medan Johor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Profesionalisme guru PAI di MTs Al-Manar Medan mengacu pada kompetensi pedagogi, sosial, kepribadian, dan kepribadian. 2) Pembinaan profesionalisme guru dengan melakukan supervise klinis mengikuti seminar, simposium, pelatihan. KKG, PPG dan MGMP. Adapun pengembangan profesionalisme guru dengan peningkatan kualifikasi pendidikan guru di MTs Al-Manar Medan Johor 80% telah memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan oleh pemerintah, sedangkan pada guru yang belum mengikuti sertifikasi, selanjutnya melalui program pelatihan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontibusi bagi pendidikan untuk mengembangkan dan meningkatkan profesionalitasnya, dan bagi kepala sekolah agar berusaha mengikut sertakan guru dalam setiap pembinaan yang diadakan guna keberhasilan pendidikan.[19]

Perbedaan pada penelitian terdahulu ini terletak pada judul penelitiannya dimana judul yang terdahulu membahas Upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru rumpun mata pelajaran pendidikan agama islam di

[19]Tajribiyah*:* Jurnal Pendidikan Agama Islam , Fakultas agama islam Universitas Al Washliyah Medan Vol. 1 No. 1, 2022 44-52.

Mts. Al-Manar.sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia (guru) di SMP Muhammadiyah 3 Natar lampung Selatan.

5. Siti Ainun dan Siti Anjani Pratiwi yang berjudul "Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas metode pembelajaran". Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia yang terjadi di Sekolahan, dan bagaimana cara agar sumber daya manusia terjaga agar dari satu generasi ke generasi sebelumnya bertambah, lalu bagaimana cara meningkatkan kualitas metode pembelajaran di Sekolah tersebut apakah sudah baik dan sudah meningkat dengan tahun yang sebelumnya. Pemersalahan yang sering muncul seperti guru yang kurang dalam mengajar itupun akan diberikan peringatan dari sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan ataupun staff yang berkerja di bagian kurikulum semuanya berkerja dengan sangat baik karena mereka memperhatikan setiap murid maupun guru pengajar agar selalu meningkatkan dan tetap menjaga kualitas pembelajaran tersebut dengan baik.[20]

Kelima penelitian terdahulu tersebut ternyata tidak sama persis baik substansi maupun teknis pelaksanaannya dengan tema utama dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa rencana penelitian ini dapat dilanjutkan pada proses penelitian.

H. Metode penelitian

1. Pendektan Penelitian

Untuk menghindari dan memahami masalah tersebut, agar hasil penelitian yang akan dilakukan dapat mencapai hasil yang diharapkan sebaik-baiknya maka perlu digunakan

[20] *Nautical:* Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, *IKOPIN University* Vol. 1. No. 4 25 Juli 2022, 210-213.

metode dalam melakukan penelitian. Metode pemahaman adalah metode standar, sistematis dan logis yang digunakan dalam penelitian ilmiah. Dala penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif untuk memberi deskripsi masalah dan untuk fokus penelitian ini. Metode kualitatif merupakan tahapan penelitian sosial. Data deskriptif diperoleh dalam bentuk teks dan gambar. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Lexy J. Moleong dalam studi kualitatif bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata, gambar, bukan angka[21]

Penelitian yang berjudul manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu guru di SMP Muhammadiyah 3 natar merupakan penelitian lapangan yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mempunyai tujuan untuk memberi deskripsi atau gambaran tentang suatu pristiwa atau situasi[22]. Dalam melakukan penelitian ini peneliti berusaha mengumpulkan data deskriptif sebanyak banyaknya kemudian di tuangkan dalam bentuk uraian, dengan demikian menggunakan metode deskriptif yaitu guna memperoleh informasi lebih dalam mengenai pengembangan kompentensi dan jalur karier dalam manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan mutu guru yang berada di SMP Muhammadiyah 3 natar dengan sesuai apa adanya yang berada di lapangan.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian merupan subjek dari mana data itu diperoleh, jika penulis menggunakan wawancara atau kuisioner dalam pengumpulan data, maka sumber data yang diperoleh melalui respoden, yaitu orang yang

---

[21] Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h.11

[22] Sumadi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*, (jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002) h. 18

menjawab pertanyaan dari peneliti lisan ataupun tulisan guna memenuhi data penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengambil data primer dan skunder yaitu berupa hasil wawancara, observasi, atau pengamatan dari dokumen yang terdapat permasalahan yang ada disekolah SMP Muhammadiyah 3 natar

a. Data Primer

Data primer di peroleh dari tangan pertama atau diperoleh secara langsung dengan teknik dan prosedur mengambil data dari observasi, interview dan menggunakan instrumen pengukuran yang dibuat sesuai tujuannya.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapatkan dari orang lain, yang berarti data tersebut tidak didapatkan langsung dari sumbernya. Dan data ini berbentuk dokumentasi dan data laporan yang sudah ada.[23] Seperti, artikel buku, karya ilmiah atau majalah untuk menyempurnakan data dalam penelitian yang sedang dilakukan. Contohnya adalah dokumentasi atau cataan sekolah, di penelitian ini peneliti menggunakan data dokumentasi dan wawancara yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu di SMP Muhammadiyah 3 Natar.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam

[23] Saipudin Azwar, *metode penelitian* (yogyakarta: pustaka pelajaran, 1998), h. 91

dan dokumentasi.[24] Pada proses pengumpulan data terdapat teknik teknik pengumpulan data yang akan digunakan sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Pada proses pengumpulan data tentang penelitian manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu guru di SMP Muhammadiyah 3 Natar, untuk memperoleh data yang penulis inginkan dan guna mendapatkan data yang faktual, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

a. Metode Wawancara

Wawancara merupakan alat untuk mengumpulkan data dengan memberi beberapa pertanyaan dengan melakukan tatap muka dan menjawabnya secara langsung. Ciri cirinya dari wawancara yaitu komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan yang di wawancara untuk mendapatkan data akurat dan obyektif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin karena dalam pelaksanaannya tidak terlalu formal dan terbuka tetapi tidak menyimpang dari permasalahan penelitian. Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin, jadi didalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara, apabila menyimpang dari pokok permasalahan yang dibahas.[25] Dalam penelitian kualitatif sumber data yang digunakan ialah data primer yang digunakan secara langsung saat melakukan penelitian.

Penulis menggunakan metode ini untuk mewawancarai kepala sekolah dan dewan gru untuk mendapatkan informasi manajemen sumber daya manusia

---

[24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 225.

[25] S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h. 85

dalam meningkatkan mutu guru di SMP Muhammadiyah 3 Natar.

b. Metode Observasi

Observasi yang artinya berupa observasi sistematis yang mencatat gejala yang muncul pada hal yang diteliti. Dibandingkan dengan teknologi lain yang memiliki ciri khas berupa kuisioner dan wawancara, atau komunikasi langsung dengan masyarakat, jadi pada saat melakukan observasi tidak terbatas dengan manusia saja, akan tetapi juga mencakup alam dan objek yang lain, dalam bukunya Sugiono, Nasution (1988) mengatakan bahwa observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Dengan melakukan observasi maka peneliti lebih mudah dalam mengamati objek penelitian dengan ideal. Observasi yang dituangkan kedalam bahasa verbal, metode observasi yaitu alat untuk mengumpulkan data dengan cara mencatat dan mengamati secara detail pemersalahan yang sedang diteliti.

Observasi yang digunakan dengan penelitian ini adalah jenis observasi non partisipan dan menggunakan data primer yang dilakukan secara langsung. Dimana penulis tidak turut ambil bagian dalam kehidupan orang yang diobservasi adapun hal hal yang akan di observasi tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMP Muhammadiyah 3 Natar.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkip, surat kabar, ledger,foto, agenda dan sebaginya.[26] Dalam metode dokumentasi ini berguna untuk mendapatkan data data mengenai penelitian yang bersifat dokumen yang berada dilingkungan penelitian, seperti profil sekolah, data pengurus sekolah (guru, karyawan, peserta didik, dan sarana prasarana sekolah) dan data terkait administrasi sekolah.

[26] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Prakter*, h. 107

4. Metode analisis data

Menganalis data yaitu bagian terpenting untuk menentukan hasil dari penelitian yang dilakukan ketika semua data terkumpul sudah lengkap, lalu digunakan solusi untuk mengolah dan menganalisis data tersebut, sehingga berhasil menarik kebenaran untuk memberi jawaban dari pertanyaan yang telah diberi dalam penelitian. Ketika sudah mendapatkan dan mengumpulkan data dari lapangan penelitian, langkah selanjutnya adalah melakukan klasifikasi data. Dalam Penelitian ini berbentuk deskriptif, sehingga yang didapat merupakan jenis data kualitatif.

Setelah mengumpulkan data, langkah selanjutnya yaitu menganalisis data yang telah didapat selama penelitian dan mengolahnya dengan cara menarik kesimpulan. Analisis penelitian melakukanya pada saat pengumpulan data, dan sesudah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu, pada saat wawancara penulis menganalisis jawaban responden dan kegiatan analisis data, yaitu:

1. Reduksi data *(Data Reducation)*

   mencakup subjek penelitian dan fokusnya hal penting, carilah pola dan tema, serta data yang sudah ada memperkecil dapat memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan peneliti dalam pengumpulan data.

2. Verifikasi data (*conclusion drawing*)

   Langkah ketiga adalah dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles and Huberman.adalah penariakn kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan peneliti masih bersifat sementara, dan bisa berubah bila ditemukan buktibukti yang falid dan mendukung pengumpulan data pada tahun selanjutnya. Kesimpulan dalam analisis awal telah didukung oleh bukti-bukti yang falid sesuai pada penelitian kembali kelapangan dalam mengumpulkan data. Kesimpulan yang

dikemukaka oleh peneliti ialah kesimpulan yang teruji kefalidtan datanya.

3. Penyajian data *(data display)*

Dalam penyajian tersebut, datanya dilakukan dalam bentuk instruksi yang singkat dan jelas Dan solid di antara kategori. Dalam penyajian data, penelitian kualitatif menggunakan teks naratif. Penyajian data Ini membuatnya lebih mudah untuk mengatur informasi Ini memang penelitian yang solid dan mudah dipahami dalam menarik kesimpulan.

5. Penguji Keabsahan

Uji Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda tetapi dengan teknik yang sama atau untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber.[27] Triangulasi pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancaram, observasi, dan dokumentasi mengenai di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan.

6. Penarikan kesimpulan

Menarik kesimpulan merupakan kegiatan analisis atau menafsirkan data untuk mengambarkan masalah yang diteliti oleh penulis. Jika data penelitian terkumpul penulis menganalisis masalah penelitian dengan analisis data kualitatif yang disebut dengan metode kualitatif yang menghasilkan data deskritif yang berupa kata kata atau lisan dan tertulis dari pengamatan dilapangan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasiloanalisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan. Jadi

[27] Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).

walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan harus ditarik kesimpulan. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan peneliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.

I. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan skripsi ini akan memuat V (lima) BAB, yaitu:

1. BAB I PENDAHULUAN

   Pada BAB I akan memuat :

   Penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

   Pada BAB II akan memuat :

   Teori-teori pengembangan sumber daya manusia (guru) yang dijadikan pedoman landasan dalam melakukan penelitian.

3. BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

   Pada BAB III akan dijelaskan secara rinci tentang :

   a. Gambaran Umum Objek Penelitian Terdapat bagian sebagai berikut

      Sejarah singkat SMP Muhammadiyah 3 Natar, visi misi, tujuan, struktur organisasi SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan, keadaan guru, data keadaan siswa, Keadaan sarana dan prasarana pendidikan di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan,

b. Penyajian Fakta dan Data Penelitian yang terdiri dari :

Program penyetaraan dan sertifikasi, Program pelatihan terintregasi berbasis kompetensi, Program supervisi, Program pemberdayaan melalui MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), symposium.

4. BAB IV ANALISIS PENELITIAN, memuat dua bagian yaitu:

Pada BAB IV akan dijelaskan mengenai apa saja yang ditemui oleh peneliti yang berkaitan dengan penelitian di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan.

5. BAB V PENUTUP

Pada BAB V akan berisi kesimpulan atas apa yang telah diteliti oleh peneliti di SMP Muhammadiyah 3 Natar Lampung Selatan. Dan juga akan memuat rekomendasi atau saran dari peneliti bagi sekolah yang menjadi objek penelitian, agar sekolahan tersebut dapat lebih meningkatkan lagi sektor apa saja yang perlu dibenahi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan sumber daya manusia (Guru)

Pengembangan (development) merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan karyawan baru ataupun lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan lembaga atau suatu instansi pendidikan saatini maupun untuk masa depan. Setiap personil perusahaan/ intansi pendidikan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing sebuah perusahaan/ instansi pendidikan semakin besar. Pengembangan juga dapat diartian sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.[28]

Menurut Mariot Tua Efendi H. latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Selanjutnya juga ditambahkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.[13] Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk malakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada

[28] Melayu S.P.Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:Remaja Rosdakarya, 2012),68

peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, seringkali dijumpai upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia. Upaya tersebut dilakukan dengan berbagai penyebutan yaitu: pendidikan (education), pelatihan (training), dan pengembangan (development).[29]

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam suatu organisasi. Organisasi memiliki keharusan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu atau pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang. Pengembangan tidak terfokus pada peningkatan kinerja saat ini, namun mempersiapkan individu di masa yang akan datang.[30]

Pengembangan sumber daya manusia atau human resources development menurut Soekidjo Notoatmodjo secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan secara mikro, dalam arti di lingkungan unit kerja maka sumber daya yang dimaksud adalahtenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sehingga dengan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.[31]

---

[29] Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan SDM (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), 226.

[30] Sadli Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 107.

[31] Chusnul Chotimah dan Muhammad Faturrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Sukses Offset, 2014), 200.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas SDM lebih ditingkatkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi. Pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidika bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dengan kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang hayat.[32]

Menurut teori dari Latham, Wexley dan Pursell memberi pemahaman bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki satu atau lebih tujuan-tujuan berikut ini pertama meningkatkan kesadaran diri individu, kedua meningkatkan keterampilan dan kompetensi individu dalam satu bidang keahlian atau lebih, ketiga meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Dari pemahaman tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada tiga indikator penting pengembangan sumber daya manusia khususnya guru yaitu motivasi, kepribadian, keterampilan dan kompetensi.[33]

a) motivasi

Motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan. Dalam pengkajian ini motivasi diukur dengan menggunakan konsep yang dikembangkan oleh Mc Clelland. Menurut Mc Clelland ada tiga hal yang bisa menumbuhkan

---

[32] Ibid., 201.

[33] Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SD Negeri Inpres Angkasa* Biak, Vol. 3, No. 1, 2017, hal. 5

semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan), motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) dan motivasi berafiliasi (dorongan hati untuk berhubungan dengan orang lain serta untuk disenangi orang lain).[34]

Mengutip dari referensi yang lain bahwa motivasi menurut Malthis adalah keingingan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi adalah faktor penting karena berkaitan dengan kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan mempengaruhi motivasi.[35]

Dari beberapa referensi yang berbeda ditemukan bahwa motivasi menurut Robins adaah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.[36]

Dari paparan pemahaman tentang teori motivasi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu gerakan hati atau semangat, keinginan dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

---

[34] Krismiyati, Ibid, hal. 5

[35] Aldo herlambang Gardjito, Mohammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahyono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.* Karmand Mitra Andalan Surabaya, Vol. 13, No. 1, Agustus 2014

[36] Kiki Cahaya Setyawan, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di divisi Operasi PT*. Pusri Palembang, Vol. 1, No. 2, 2015, hal. 5

b) kepribadian.

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berkomunikasi dengan orang lain. Kepribadian sangat berkaitan dengan nilai, norma dan perilaku. Menurut John F.Cuber, kepribadian adalah seluruh sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang. Dengan pemahaman kepribadian tersebut, tenaga pendidik harus lebih mengetahui kepribadiannya masing-masing .dengan tujuan siswa atau anak didik bisa dididik melalui kepribadian gurunya.

Aspek-aspek kepribadian yang dikemukakan oleh Syamsuddin Makmun yaitu sebagai berikut :

1) Karakter adalah konsekuen tidaknya mematuhi etika perilaku atau konsisten tidaknya dalam memegang pendirian.
2) Tempramen adalah disposisi reaktif seseorang, atau cepat lambatnya mengenai reaksi terhadap rangsangan-rangsangan akan yang datang di lingkungannya.
3) Sikap merupakan sambutan terhadap objek yang sifatnya positif dan negatif.
4) Satbilitas emosi yaitu ukuran kestabilan reaksi emosional terhadap rangsangan lingkungannya. Misalnya mudah tidak tersinggung, marah, putus asa atau sedih.
5) Responsibilitas (tanggung jawab) adalah kesiapan untuk menerima resiko dari tindakan atau perbuatan yang dilakukan.[37]

c) keterampilan

Menurut Ariani terampil adalah cakap dalam menyelesaikan tugas, mampu dan cekatan. Keterampilan adalah kecakapan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

[37] Krismiyati, Ibid, hal. 5

Dalam pengertian luas, jelas bahwa setiap cara yang digunakan untuk mengembangkan manusia yang bermutu memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.[38]

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia memiliki orientasi untuk jangka panjang dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai atau karyawan mengembangkan skill, pengetahuan ataupun tanggung jawab jabatan yang lebih tinggi melalui pendidikan ataupun pelatihan.

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (guru)

Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teorotis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Selain itu menurut Intruksi Presiden Nomor 15 tanggal 13 September 1974 pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohania yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.[39] Hal ini berarti pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan merupakan kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.[40] Kemampuan setiap orang berbeda-beda akan tetapi dapat terus berubah

---

[38] Krismiyati, Ibid, hal. 6

[39] Melayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 69.

[40] Candra Wijaya, 2017. Perilaku Organisasi, Medan: LPPPI, hal. 115.

menjadi baik dengan pelatihan dan pendidikan yang baik dan instens. Pengembangan (development) adalah penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi.[41]

Pengembangan juga merupakan istilah istilah yang berhubungan dengan usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.[42]

Pengembangan merupakan proses mengadakan kegiatan pendidikan dan latihan, yang berkaitan dengan peningkatan loyalitas pegawai.[43]

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pengertian pengembangan di atas bahwa pengembangan adalah suatu proses usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan loyalitas pegawai secara keseluruhan melalui pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya adalah pengertian sumber daya manusia, unsur manusia adalah yang paling penting dan kunci dalam suatu organisasi. SDM juga dinamakan sebagai tenaga kerja, personalia adalah orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasional. SDM sebagai aset penting untuk mencapai tujuan organisasi tempak jelas bahwa SDM adalah elemen yang paling penting di antara elemen lainnya. SDM lah yang membuat sumber-sumber lainnya dalam organisasi bergerak.[44] Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk

---

[41] Henry Simamora. 2004. *Manajemen SDM*, Edisi ke-3, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, hal. 287.

[42] Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refika Aditama, hal.50.

[43] Anton Thoillah. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, hal. 67.

[44] Ulber Silalahi. 2011. *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Refika Aditama, hal. 238.

memenuhi kepuasannya.[45] Jadi dapat disimpulkan bahwa SDM adalah elemen terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber-sumber daya yang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Guru/pendidik adalah tenaga profesional, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya, dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan.[46] Pendidik merupakan perantaraan atau penghubung aktif yang menjebatani antara anak didik dengan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.[47] Guru idaman merupakan produk hasil kesimbangan antara penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu. Keduanya tidak perlu dipertentangkan melainkan bagaimana guru tertempa kepribadiannya dan terasah aspek penguasaan materi. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

Secara tradisional, pengembangan dilihat sebagai kegiatan yang biasanya diasosiasikan dengan para manajer yang mempunyai pandangan tentang masa depan. Sebaliknya, pelatihan mengandung perhatian yang lebih segera dan diasosiasikan degan peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan nonmanajerial dalam pekerjaan mereka saat ini.[48]

Dalam buku Mila Badriyah, Wexley dan Yukl mengemukakan. *"Training and development are terms reffering to planned efforts designed the acquisiton of relevan*

---

[45] Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 244.

[46] H.A.R. Tilaar. 2001. *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 142.

[47] Rosdiana, A. Bakar. 2015. *Dasar-Dasar Kependidikan*, Medan: Gema Insani. hal.78

[48] Eugene Mckenna, Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Andi Yogyakarta, 2001),h. 197

skills, knowledge, and attitudes by organizational members". Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usahausaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Selanjutnya wexley and yukl menjelaskan, *"Development focusses more on improving thedecision making and human relation skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter"*. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana)[49]

Menurut Sikula dalam buku Sudarmayanti dikatakan"*Training is a shortterm educational proccess utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skills for definite purpose".* Pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisisr dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan adalah *"Development is a long-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes"*. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum[50]

Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan

---

[49] Mila Badriyah, *Op.Cit*, h. 125

[50] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009),h. 164

dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan, yaitu:

a) Tujuan dan sasaran penelitian dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
b) Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai
c) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
d) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
e) Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan[51]

Maka dari itu didasarkan pada fakta bahwa pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama berkarier. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan SDM. Sejalan dengan itu pengembangan mempunyai lingkup yang luas, bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pendidik bukan hanya pendidikan dan pelatihan. Pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi. Pelatihan diarahkan memperbaiki prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk masa depan.[52]

---

[51] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2000), h. 44

[52] Rahmad Hidayat & Candra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam. Medan: LPPPI. hal. 50.*

Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar dapat memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi lembaga. Oleh karena itu Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia melalui pelatihan terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan potensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaanya.[53]

Pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas SDM melalui programprogram pelatihan, pendidikan dan pengembangan, disamping itu pengembangan SDM merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip- prinsip pembelajaran.[54]

Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya dalam QS. An-Nahl:125:35

ٱدۡعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلۡحِكۡمَةِ وَٱلۡمَوۡعِظَةِ ٱلۡحَسَنَةِۖ وَجَٰدِلۡهُم بِٱلَّتِي
هِيَ أَحۡسَنُۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعۡلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِۦۖ وَهُوَ أَعۡلَمُ
بِٱلۡمُهۡتَدِينَ ١٢٥

Artinya:"Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat

---

[53] Ahmad Ibrahin Abu Sinn, trj. Dimyauddin Djuaini. 2008. Manajemen Syariah,: *Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, hal. 117

[54] Jusuf Irianto, 2001 *Tema- Tema Pokok Manajemen SDM*, Jakarta: PT SIC Group, hal. 80.

dari jalanNya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk".(QS. An-Nahl:125).

Allah menganugrahkan manusia berupa akal sehingga dapat mengelola alam semesta sehingga dapat selamat di dunia maupun di akhirat. Pernyataan dengan maksud untuk menjadikan orang lain memahami sesuatu dengan mencela ucapan merupakan suat yang salah. Rasulullah bersada:[55]

مَا ضَلَّ قَوْمٌ بَعْدَ هُدًى كَانُوْا عَلَيْهِ إِلاَّ أُوْتُوْا الْجَدَلَ، ثُمَّ قَرَأَ : مَا ضَرَبُوْهُ لَكَ إِلاَّ جَدَلاً

Artinya:

"Tidaklah sesat suatu kaum setelah mendapat petunjuk Allah, keculai kaum itu mendatangkan perdebatan".(H.R.Tirmidji dan Abu Umamah)

Hal ini menunjukkan kunci serta petunjuk untuk memecahkan persoalan yang berhubungan dengan pengelolaan SDM semua telah dibahas dalam Alqur'an dan hadist. Dan semua telah teraplikasi dalan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Menurut Yustono, SDM yang profesional adalah SDM yang kafa'ah (memiliki keahlian), amanah, serta himmatul amal (memiliki etos kerja yang tinggi). Untuk menciptakan SDM yang profesional tersebut diperlukan pembinaan yang tertumpu pada tiga aspek yaitu: (1*) Syaksiah Islamiyyah* atau kepribadian Islamiyah, (2) *Skilll* atau keahlian dan keterampilan, (3) Kepemimpinan dan kerjasama dalam tim.[56] Dapat di pahami bahwa SDM itu memerlukan pembinaan baik pembinaan moral, kepribadian, keterampilan dan kepemimpinan agar terbentuk SDM yang unggul sehingga keahilian dan kinerja nya meningkat.

---

[55] Rachmat Syafe'i, 2000, Al-Hadis, Aqidah, Akhlaq, Sodial, dan Hukum, Bandung; Pustaka Setia, hal. 75.

[56] Muhammad Ismail Yustono & Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2003. *Manajemen Strategis Presfektif* Syariah, Jakarta: Khairul Bayaan, hal. 84.

2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

Mengingat tugas pendidik begitu berat maka perlu untuk selalu di-update pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Selama kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum bisa mencapai tataran ideal maka yang bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak ditraining dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka pendidik akan ketinggalan.

Mutu pendidikan amat ditentukan oleh kualitas gurunya. Mendiknas memberikan penegasan bahwa "guru yang utama". Belajar dapat dilakukan dimana saja, tetapi guru tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh siapa atau alat apapun juga. Hal ini hanya dapat dilakukan oleh guru yang bermutu. Sebagai salah satu komponen utama pendidikan, guru harus memiliki tiga kualifikasi dasar: (1) menguasai materi atau bahan ajar, (2) antusiame, dan (3) penuh kasih sayang (loving) dalam mengajar dan mendidik Pengembangan profesionalisme guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

Pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Adapun standar pendidik dijelaskan dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 pasal 28 yaitu:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi olehh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau

sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

   a) Kompetensi pedagogic,Kompetensi pendagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang diantaranya meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan komunikatif, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar serta pengembangan peserta didik untuk mempraktekkan berbagai kompetensi yang dimilikinya.[57]

   b) Kompetensi kepribadian, Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan personal pendidik yang mencerminkan kepribadian. Kepribadian mencakup semua unsur baik fisik, maupun psikis. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap tindakan dan tingkah laku seseorang merupakan cerminan dari kepribadian seseorang.6

   c) Kompetensi professional, Kompetensi profesional yaitu kemampuan pendidik dalam penguasaan metode pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

   d) Kompetensi sosial, Kompetensi soisal yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat

[57] Muh. Hambali, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru PAI*, Jurnal MPI, Vol. 1, 2016, hal. 7

untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan pendidik sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial.

4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakuin dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan.[58]

Standar ini dimaksudkan untuk menangkal kecenderungan kesempatan pengembangan profesi terfragmentasi dan tidak berkelanjutan. Tuntutan memenuhi standar profesionalisme bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru-guru yang mampu membina peserta didik sesuai dengan tuntutan masyarakat, disamping sebagai tuntutan yang harus dipenuhi guru dalam meraih predikat guru yang profesional sebagaimana yang dijelaskan dalam Jurnal *Educational Leardership* bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu:

1) Guru mempuyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya,
2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya sertacara mengajarnya kepada siswa,
3) Guru bertanggung jawab memantau haisl belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,
4) Guru mamapu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar daripengalamannya,

[58] Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasioanl Pendidikan*, Jakarta, 2005, h. 3

5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.[59]

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya guru adalah memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki guru-guru yang berkualitas untuk mencapai sasaran pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan keterampilan mengajar[60] Dari uraian tersebut untuk mencapai sasaran pendidikan lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa guru-guru yang dimilikinya mempunyai kemampuan dan keahlian sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Secara lebih rinci, tujuan pengembangan sumber daya guru dapat dijabarkan yang meliputi dapat meningkatkan kemampuan individual, dapat meningkatkan prestasi secara maksimal, untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas organisasi sekolah.[61]

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar sakan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.

---

[59] Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 27

[60] Michael Amstrong, The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide to Action, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis untuk bertindak,(* Jakarta: PT. Gramedia, 2003), hal. 507

[61] Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bidang Pendidikan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 139-140

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan guru yang lebih baik akan tercapai.[62]

Selanjutnya Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM secara umum adalah:

a. Meningkatkan produktivitas kerja.
b. meningkatkan efisiensi.
c. mengurangi kerusakan.
d. mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
e. meningkatkan pelayanan yang lebih baik.
f. moral karyawan lebih baik.
g. kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.
h. Technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik.
i. kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik.
j. balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin bersar.
k. akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.[63]

---

[62] Ibid, h. 31

[63] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.9

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengembangan profesi guru adalah untuk meningkatkan kinerja profesi yang dimiliki sesuai dengan perkembangan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki seorang guru guna memenuhi tuntutan sebagai guru profesional.

Tujuan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan adalah:[64]

a. Untuk menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga kependidikan;

b. Untuk memperoleh tenaga kependidikan yang diharapkan

c. Untuk memotivasi tenaga kependidikan.

Dalam organisasi 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. Dengan pengembangan sumber daya manusia ini, maka akan memperkuat daya saing organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut:[65]

a. Meningkatkan kemampuan individu

b. Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung

c. Meningkatkan kualitas hasil

d. Meningkatkan produktivitas organisasi Meningkatnya kemampuan,

---

[64] Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.13.

[65] Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 140

meningkatnya kesejahteraan, kualitas dan produktivitas pegawai adalah tujuan dari pengembangan. Maka jika hal-hal tersebut telah tercapa maka dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM telah berhasil dilakukan.

4. Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

Suatu program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri, terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan tenaga kependidikan ini, yaitu:[66]

a. Pengembangan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional, maupun tenaga teknis penyelenggaraan pendidikan.

b. Pengembangan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masingmasing

c. Pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong eningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidik atau sistem sekolah, dan menyediakan bentuk-bentukpenghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya segala secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial psikologi.

d. Pengembangan tenaga kependidikan dirintis dandiarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang

[66] Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UP*I (Bandung:2003),h. 108

sebelum maupun sesudah menduduki jabatan posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan/posisi dimasa yang akan datang.

e. Pengembangan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motifasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.

f. Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga pendidikan itu sendiri. Dengan demikian dapat saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara struktural dan fungsional hingga kepuncak karirnya. Tentu saja hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan.

Dalam dunia pendidikan ada beberapa prinsip yang harus di lakukan dalam pengembangan yaitu:

a. Dilakukan untuk semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan

b. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai posisi masing-masing.

c. Dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap kemajuan pendidikan

d. Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum dan sesudah menduduki jabatan

e. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, dan pemecahan masalah

f. Pengembangan yang menyangkut jenjang karir sebaiknya disesuaikan dengan katagori setiap jenis tenaga kependidikan.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilaksanakan atas dasar prinsip umum dan khusus. Prinsip umum pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru dijelaskan sebagai berikut:[67]

a. Demokrasi dan berkeadilan serta tidak deskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
b. Satu kesatuan yang sistematis dengan sistem terbuka dan multimakna
c. Suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan guru yang berlangsung sepanjang hayat
d. Memberi teladan, membangun kemauan dan mengembangkan kreativitas guru dalam pembelajaran
e. Memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam menyelenggarakan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Prinsip khusus atau operasional pembinaan dan pengembangan profesi dan karir disajikan sebagai berikut:

a. Ilmiah dimana keseluruhan materi dan kegiatan yang menjadi muatan dalam komptensi dan indikator harus benar dan dapat dipertanggung jawabkan secara keilmuan
b. Relevan di mana rumusannya berorientasi pada tugas pokok dan fungsi guru sebagai pendidik profesional, yakni memiliki kompetensi kepribadian, sosial, profesional, dan paedagogis

[67] Sudarwan Danim. 2012. *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi ke Profesional* Madani, Jakarta: Prenada Media Group, hal. 92.

c. Sistematis di mana setiap komponen dalam komponen dalam kompetensi jabatan guru berhubungan secara fungsional dalam mencapai kompetensi.

d. Konsisten di mana adanya hubungan yang taat antara kompetensi dan indikator.

e. Aktual dan kontekstual yakni rumusan kompetensi dan indikator dapat mengikuti perkembangan IPTEKS

f. Fleksibel di mana rumusan kompetensi dan indikator dapat berubah sesuai sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

g. Demokrasi di mana setiap guru memiliki hak dan peluang yang sama untuk diberdayakan melalui proses pembinaan dan pengembangan profesionalitasnya, baik secara individual maupun institusional

h. Objektif, di mana setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya dengan mengacu kepada hasil penilaian yang dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator terukur dari komptensi profesinya.

i. Komprehensip di mana setiap guru dibina dan dikembangkan profesi dan karirnya untuk mencapai kompetensi profesi dan kinerja yang bermutu dalam memberikan layanan pendidikan dalam rangka membangun generasi yang memiliki pengetahuan, kemampuan, mamapu menjadi dirinya sendiri, dan dapat menjalani hidup bersama orang lain

j. Memandirikan, di mana setiap guru secara terus menerus diberdyakan untuk mampu meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan, sehingga memiliki kemandirian profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsi profesinya

k. Profesional di mana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan dengan cara mengedepankan nilai-nilai profesionalitas

l. Bertahap di mana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksnakan secara bertahap agar guru benar-benar mencapai puncak profesionalitas

m. Berjenjang di mana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dilaksanakan secara berkelanjutan karena perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta adanya kebutuhan penyegaran kompetensi guru

n. Acountable di mana pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru dapat dipertanggung jawabkan secara transparan kepada publik

o. Efektif di mana pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus mampu memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat oleh pihak-pihak yang terkait dalam pembinaan dan pengembangan profesi dan karir lebih lanjut dalam upaya peningkatan kompetensi dan kinerja guru

p. Efisiensi di mana pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru harus didasari atas pertimbangan penggunaan sumber daya semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Prinsip diberlakukan sebagai pedoman agar sesuatu berjalan dengan baik, secara efektif dan efisien. Prinsip umum lebih luas sedangkan prinsip khusus lebih spesfik dalam membahas pengembangan SDM.

Sudarwan Danim mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan dengan berbagai upay, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan di sekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti

Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Penilik Sekolah (KKPS)[68]

Sedangkan menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yaitu ada empat macam yang harus ditingkatkan dan dikembangkan berkaitan dengan mutu pendidik yaitu mutu dalam kompetensi pedagogik, mutu dalam kompetensi personal, mutu dalam kompetensi sosial dan mutu dalam kompetensi profesional.

Program peningkatan kemampuan profesional pendidik serta mutu pendidik di sekolah, sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis, yaitu sebagai berikut:[69]

1) Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan atau masalah-masalah yang sering kali dimiliki atau dialami pegawai.
2) Menetapkan program pengembangan yang sekiranya diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan masalah-masalah yang sering kali dihadapi dan di alami pendidik.
3) Merumuskan tujuan program pengembangan yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan.
4) Menetapkan dan merancang materi dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
5) Menetapkan dan merancang metode dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
6) Mengembangkan bentuk dan mengembangkan bentuk instrumen penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program pengembangan.

---

[68] Sudarwan Danim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2003), h. 79

[69] Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta:Bumi Aksara, 2006),h. 17-18

7) Menyusun dan mengalokasikan anggaran program pengembangan
8) Melaksanakan program pengembangan dengan materi, metode dan media yang telah ditetapkan.
9) Mengukur keberhasilan program pengembangan.
10) Menetapkan program tindak lanjut pengembangan pegawai pada masa yang akan datang.

5. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Pengembangan Keahlian.

Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihaannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi rnelalui penilaian yang jeli. Kriteria penilalan efekifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2) Pengembangan Ulang.

Pelatihan ulang (retraining) adalah pelatihan keahilan. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja rnenggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atauakses internet.

3) Pengembangan Lintas Fungsional.

Pelatihan lintas fungsional (cross fungtional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjan yang ditugaskan.

4) Pelatihan dan Pengembangan Tim.

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari

sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan dan Pengembangan Kreatifitas.

Pelatihan kreatifitas (creativitas training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional.

6. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pengembangan antara lain:[70]

1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialistik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang di dasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatankegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.

[70] Sondang.P, Siagan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hal.183.

4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

7. Bentuk-bentuk dan upaya pengembangan sumber daya guru

A. Bentuk-bentuk pengembangan sumber daya guru

Seperti dijelaskan sebelumnya, inisiatif pengembangan keprofesian guru idelanya banyak berasal dari lembaga. Atas dasar ini, diasumsikan lahirnya proses pembiasaan, yang kemudian guru dapat tumbuh dengan menyangga sendiri. Semua guru memiliki hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi. Program ini berfokus pada empat ranah kompetensi sebelumnya. Namun demikian kebutuhan guru akan program pembinaan dan pengembangan beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksud dan dikelompokkan ke dalam lima katagori, yaitu pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan penguasaan materi, pengembangan metode mengajar, inovasi pembelajaran, dan pengalaman tentang teori-teori terkini. Dilihat dari sisi guru secara individual, mereka yang akan mengikuti kegiatan pembinaan dan pengembangan ini dikelompokkan menjadi empat katagori:

1. Guru yang memerlukan promosi kenaikan jabatan fungsional
2. Guru yang belum mencapai standar kinerja berdasarkan penilaian kinerja

3. Guru yang bermasalah, terutama dilihat dari dimensi sosial, moral dan kepribadian
4. Guru yang memerlukan pembinaan dan pengembangan profesi secara berkelanjutan.

Dilihat dari prakarsa lembaga, pembinaan dan pengembangan karir guru dilaksanakan melalui berbagai macam strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat:

a). Pendidikan dan Latihan

1) Inhous training (IHT), yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara internal dikelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan
2) Program magang yaitu pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukan untuk guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya untuk belajar manajemen kelas atau sekolah yang efektif. Program magang diperuntukan untuk alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu memerlukan pengalaman nyata.
3) Kemitraan sekolah, pelatihan melalui ini dilakukan antara sekolah yang baik dan kurang baik antara sekolah negeri dan swasta, jadi pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan dan kelebihan yang dimiliki mitra, misalnya dibidang manajemen sekolah atau kelas.
4) Belajar jarak jauh, yaitu pelatihan yang dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta latihan dalam suatu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan

melalui cara ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua gur terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat pembinaan yann ditunjuk seperti di ibu kota atau provinsi.

5) Pelatihan berjenjang dan khusus. Pelatihan ini dilakukan di laksanakan di lembaga-lembaga yang diberikan wewenang, di mana program di susun secara berjenjang milai dari jenjang dasar, menengah, dan lanjutan. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru kelimuan tertentu.

6) Kursus singkat di perguruan tinggi, atau lembaga lain, kursus ini dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan dan melaksanakan evaluasi pembelejaran

7) Pembinaan internal oleh sekolah. Hal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru yang memilki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan dan diskusi dengan rekan sejawat

8) Pendidikan lanjutan, pembinaan profesi guru melalui cara ini merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikut sertaan guru dlam pendidikan lanjutan ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam mapun luar negeri bagi guru yang berprestasi.

a) Non pendidikan dan pelatihan:

1) Diskusi masalah pendidikan, yaitu diskusi yang diselenggarakan secara berkala d engan topik

diskusi sesuai dengan masalah yang dialami sekolah. Melalui diskusi masalah diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah atau masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan kariernya.

2) Seminar. Pengikut sertaan guru dalam seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan profesi guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaiatan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

3) Workshop, kegiatan ini dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, workshop dapat dilaksanakan misalnya dalam kegiatan KTSP, K13, analisis kurikulum, dan pengembangan silabus.

4) Penelitian, dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen, ataupun jenis lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran. Penulisan buku ajar, atau bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran, ataupun buku dalam pendidikan.

5) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran

6) Pembuatan karya teknologi/ karya seni yang dapat dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat. Perbedaan pengembangan secara diklat dan nondiklat yang paling dominan adalah lamanya waktu yang digunakan. Diklat lebih

memakan waktu yang lama, sedangkan nondiklat biasanya hanya memerlukan waktu yang sedikit. Agar pengembangan berjalan dengan efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melakukan beberapa upaya yang harus dilakukan dalam menjalankan pengembangan.

Adapun teknik pengembangan adalah sebagai berikut:[71]

1) Melibatkan guru dan semua staf dalam aktivitas penyelesaian masalah dengan menggunakan metode ilmiah
2) Mintalah pendapat dan aspirasi mereka tentang sesuatu dan bagaimana proyek ditangani, karena itu jangan menggurui mereka
3) Pelaksanaan yang sistematis dan komunikasi yang terus-menerus dengan melibatkan setiap warga sekolah
4) Bangunlah keterampilan dalam mengatasi konflik, penyelesaian masalah dan negosiasi e. Berikan otonomi dan keberanian mengambil resiko untuk para guru dan staf.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya guru harus didasari dengan bentuk-bentuk pengembangannya yang telah ditetapkan dalam program pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Dalam hal tersebut merupakan tanggung jawab kepala sekolah atau satu tim yang sudah merencanakan program pengembangan yang di dalamnya meliputi sasaran, proses, waktu dan pelaksanaannya. Berikut adalah bentuk-bentuk pengembangan sumber daya guru.[72]

---

[71]Ahmad Susanto. 2016. Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 35.

[72] Suparto, *Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam* Kota Bengkulu, Vol. 1, No. 3, Desember 2016, hal. 4

1. On the job training Bentuk pengembangan ini adalah kegiatan pelatihan di tempat kerja, misalnya guru dilatih di dalam kelas atau micro teaching. Metode ini terdiri dari dua jenis diantaranya:

a) Cara informal, yaitu pelatih menyuruh peserta (guru) untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan (mengajar), kemudian peserta (guru) diperintahkan untuk mempraktekkannya.

b) Cara formal, yaitu peserta (guru) mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang guru yang ahli atau senior, selanjutnya peserta (guru) diperintahkan melakukan pekerjaan (mengajar) sesuai yang dipraktekan oleh platih tersebut.

c) Demonstrasi, yaitu pemberian materi pengembangan guru dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu metode mengajar. Pemberian materi pengembangan guru melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadinya peningkatan skill guru dalam mengajar.

2. Off the job training Bentuk pengembangan guru ini merupakan kegiatan pengembangan yang dilaksnakan di luar tempat kerja atau di luar sekolah. Beberapa bentuk pengembangan di luar tempat kerja atau di luar sekolah antara lain:

a) Diskusi kelompok, yaitu pengembangan ini berusaha memberikan materi-materi melalui kegiatan diskusi, dimana peserta (guru) terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses latihan.

b) Pusat pengembangan, yaitu pengembangan dengan memanfaatkan adanya pusat pengembangan berarti guru mengikuti program-program pengembangan yang telah disusun dan diadakan oleh pusat

pengembangan tersebut bekerja sama dengan sekolah-sekolah yang membutuhkan pengembangan sumber daya guru.

B. Upaya pengembangan sumber daya manusia

Guru yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Namun, untuk menyiapkan guru yang inovatif sangat sulit, jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai.[73] Sehubungan dengan hal di atas, maka upaya peningkatan kompetensi guru di Indonesia sekurang-kurangnya menghadapi dan memperhitungkan faktor seperti ketersediaan dan mutu calon guru. Secara jujur kita akui bahwa profesi guru kurang memberikan rasa bangga diri. Bahkan ada guru yang malu disebut guru. Kurangnya rasa bangga itu mempengaruhi motivasi kerja dan citra masyarakat terhadap profesi guru. Banyak guru yang secara sadar atau tidak sadar mempromosikan kekurang bangganya terhadap profesi guru.

Sebenarnya UU telah mengatur tentang pemberian insentif kepada pendidik yang berprestasi dalam bidangnya, hal ini terdapat dalam UU Sisdiknas Bab XI tenaga pendidik dan kependidikan pasal 40 ayat 1 yaitu pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh Pengahasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.Serta dalam UU Sisdiknas juga membahas hal yang sama mengenai hak pendidik yaitu pasal 43 ayat 1 menyatakan promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan,

[73] M. Surya. 2005. Sertifikasi, *Kompetensi dan Kinerja. Makalah Seminar Nasional PSPIPS*, Bandung: PSPIS, hal.5.

pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.[74]

Fokus pengembangan keprofesionalan guru terkait dengan empat kompetensi utama yang harus dimiliki yaitu:[75]

1. Kompetensi Paedegogis Terdiri atas subkompetensi yaitu: memahami siswa secara mendalam merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan siswa untuk mengaktualisasi berbagai potensinya.
2. Kompetensi kepribadian Terdiri atas lima subkompetensi yaitu kepribadian yang menetap dan stabil, dewasa arif, dan berwibawa dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi sosial Memiliki tiga subranah yaitu: mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial; kedua berkomunikasi secara efektif dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. Ketiga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua wali siswa dan masyarakat sekitar. Guru yang secara sosial dapat berinteraksi dengan baik kepada siswanya akan menjadi pengelola kelas yang baik selama transformasional pembelajaran.
4. Kompetensi profesional Terdiri atas dua ranah subkompetensi yaitu: menguasai substansi keilmuan yang terkait bidang studi memiliki indikator esensial:

---

[74] UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *SISDIKNAS dan PP Republik Indonesia Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar*. Bandung: Citra Umbara, hal. 21

[75] Sudarwan Danim. 2012. *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Group, hal. 87.

memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahmi struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Kedua subkomptensi menguasi struktur dan metode keilmuan memiliki ndikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi.

regulasi seperti lahirnya UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, program sertifikasi guru, dan program pendidikan jarak jauh.[76]

Untuk meningkatkan kualitas guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru. Uji kompetensi guru dapat dilakukan secara nasional, regional, maupun lokal. Secara nasional dapat dilakukan oleh pemerintah pusat untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan secara keseluruhan. Secara regional dapat dilakukan oleh pemerintah provinsi untuk mengetahui kualitas dan standaR kompetensi guru dalam kaitannya dengan pembangunan di provinsi masing-masing. Sedangkan secara lokal dapat dilakukan oleh daerah kabupaten atau kota untuk mengetahui kualitas dan standar kompetensi guru, dalam kaitannya dengan pembangunan pendidikan di daerah masing-masing.

Uji kompetensi secara teoritis maupun praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Uji kompetensi memiliki fungsi sebagai:[77]

---

[76] Bujang Rahman. 2013. *Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan dan Kependidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 4.

[77] E, Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal.188.

a) Sebagai alat untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru. Uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengembangkan standar kemampuan profesioanal guru. Berdasarkan hasil uji dapat diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa yang perlu mendapat pembinaan secara kontinu, serta siapa yang telah mencapai standar kemampuan minimal.

b) Merupakan alat seleksi penerimaan guru. Pada saat ini telah banyak calon guru lulusan lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta yang mengantri menunggu pengangkatan. Banyaknya calon guru mengakibatkan perlunya seleksi penerimaan guru untuk memilih sesuai dengan kebutuhan. Untuk kepentingan tersebut, perlu ditetapkan kriteria secara umum kompetensi dasar yang perlu dipenuhi sebagai syarat untuk menjadi guru. Melalui uji kompetensi guru diharapkan dapat terjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, profesional, dan menyenangkan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

c) Untuk pengelompokan guru. Berdasarkan hasil uji kompetensi, guru-guru dapat dikelompokkan berdasarkan hasilnya, misalnya kelompok nilai tinggi dan kurang, yang akan menjadi pertiimbangan kelompok yang harus mendapat perhatian dan pembinaan agar dapat meningkatkan kompetensi. d. Merupakan alat pembinaan guru. Untuk memperoleh guru yang kreatif, profesional dan menyenangkan dalam menjalankan tugas, perlu ditetapkan kompetensi yang perlu dipenuhi sebagai syarat yang menjadi guru. Dengan adanya kriteria calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi para administrator dalam memilih, meyeleksi dan menempatkan guru sesuai dengan karakteristik, dan kondisi, serta jenjang pendidikan.

d) Mendorong kegiatan dan hasil belajar. Kegiatan pembelajaran dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru.

Seseorang dianggap sebagai tenaga profesional apabila dalam mengerjakan tugasnya, ia selalu berpegang teguh pada etika kerja, independent (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efisien), dan inovatif serta di dasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima. Harapan masyarakat terhadap ketersediaan guru profesional, tidaklah berlebihan. Ukuran keberhasilan guru juga wajar, yaitu apabila hasil belajar peserta didik, kedisplinan, hubungan antar guru dan orang tua serta masyarakat meningkat dan berjalan baik. Program peningkatan mutu selain dapat menghasilkan guru yang lebih andal, juga dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih baik, dan hubungan kerja yang menyenangkan. Dengan demikian, semakin disadari bahwa program pembinaan dan pengembangan guru harus berkelanjutan karena guru harus senantiasa dapat menguasai metode dan peralatan yang terbaru dan terbaik. Hal yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan SDM pendidik adalah:[78]

a) Menurut PP No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 sudah dijelaskan tentang kualifikasi pendidik.

b) Sertifikasi. Di Indonesia menurut UU Republik Indonesia tahun 2005 tentang guru dan dosen, sertifikasi pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus ujian sertifikasi pendidik.

8. Proses pengembangan sumber daya guru

Sasaran, Setiap pengembagan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran apa yang ingin dicapai. Apakah sasaran

[78] Hikmat. 2014. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, hal.288.

pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mengajar ataukah untuk dapat bisa menyusun RPP dengan baik.

1. Kurikulum, Kurikulum atau mata pelajaran yang diberikan harus sinkron dengan sasaran atau tujuan pengembangan tersebut. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, standar kompetensi dan evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan tercapai.
2. Sarana, Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Tersedianya tempat dan alat-alat tersebut harus didukung dengan adanya dana yang cukup sehingga sasaran pengembangan dapat tercapai.
3. Peserta, Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya pada kegiatan MGMP, yang harus mengikuti kegiatan tersebut adalah guru yang mata pelajaran yang diajarkan sama.
4. Pelatih, Pengangkat pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) tidak didasarkan kepada kawan atau saudara. Dengan pelatih yang berkompeten akan menghasilkan gur-guru yang memiliki pengembangan yang baik.
5. Pelaksanaan, Melaksanakan proses belajar mengajar artinya pelatih memberikan materi pengembangan kepada guru. Proses kegiatan pengembangan tersebut harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui apakah sasaran sudah tercapai atau belum.

9. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

Program yang dapat dilakukan sebagai pengembangan profesionalisme guru dengan rinci sebagai berikut:

a. Program penyetaraan dan sertifikasi

Guna meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, pemerintah telah mengambil beberapa langkah kongkrit yang salah satunya adalah program setifikasi guru. Pelaksanaaan sertifikasi guru ini, merupakan salah satu wujud implementasi Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 merupakan landasn hukum dari pelaksanaan setifikasi guru yang disahkan pada tanggal 30 Desember 2005. Landasan hukum yang lain yaitu Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Kutipan beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai berikut:

Pasal 1 butir 11: *sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.*

Pasal 8: *guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.*

Pasal 11 butir 1: *sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan*.

Pasal 16: *guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji guru, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah*

Pengertian lainnya yaitu menurut Marselus (2011: 68), sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada suatu objek tertentu (orang, barang, atau organisasi tertentu) yang menandakan bahwa objek tertentu layak atau sesuai dengan kriteria, atau standar tertentu. Adapun menurut E. Mulyasa (2013: 34), sertifikasi guru diartikan proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan

penguasaan kompetensi seorang sebagai landasan pembeian sertifikat pendidik. Sertifikasi guru merupakan prosedur yang digunakan oleh pihak yang berwenang untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan standar kompetensi untuk melakukan pekerjaan profesi guru.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Masnur Muslich (2007: 2), sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani, dan rohani serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Sasaran utama program sertifikasi adalah menjadikan guru sebagai pendidik profesional yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi karena mereka terlibat langsung dalam proses pendidikan.

Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru dan meningkatkan kesejahteraan guru. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru yang telah lolos uji sertifikasi akan diberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok, hal ini sebagai salah satu upaya lain dari pemerintah yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan guru di lapangan, selain itu untuk meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Tunjangan ini berlaku bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun swasta.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi kepada guru sebagai bukti bahwa guru telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan sehingga layak disebut pendidik profesional. Program ini diperuntukkan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan. Tidak bisa dipungkiri yang terjadi sekarang ini

masih banyak seolah-olah yang mengalami keterbatasan dan kekurangan guru pada bidang studi atau mata pelajaran tertentu sehingga langkah yang diambil dengan memberikan tugas guru-guru yang tidak sebidang atau yang masih memiliki hubungan dengan mata pelajaran yang diajarkan berasal dari kependidikan, maka keberadaan program penyetaraan dan sertifikasi ini agar guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau termasuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantum dalam ijazahnya. Langkah yang dilakukan dengan cara:

1) Guru tersebut dialihkan ke mata pelajaran lain yang merupakan satu rumpun, mislanya guru PPKN dengan guru IPS
2) Guru tersebut dialihkan kemata pelajaran yang tidak serumpun, misalnya guru IPS menjadi guru muatan lokal dengan memberikan tambahan penataran khusus (program penyetaraan/sertifikasi).[79]

b. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

1. Pelatihan terintregasi berbasis kompetensi

Pelatihan terintregasi berbasis kompetensi dalam istilah asing Competency Based Training (CBT) adalah suatu proses pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan ketarampilan secara khusus yang mempunyai tujuan untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (performance terget) yang telah ditetapkan. Pelatihan berbasis kompetensi membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Melalui Pelatihan berbasis kompetensi, kemampuan kerja pegawai akan lebih

[79] Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 79

diperhatikan secara khusus baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap.[80]

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi itu adalah suatu proses pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

b. Indikator Pelatihan Berbasis Kompetensi

1) Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalanya karyawan/pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien.
2) Keterampilan (Skill) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan/pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
3) Sikap (attitude) perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap rangsangan yang datang. Misalnya, bersemangat dalam melaksanakan tugas baru, dll.[81]

Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak

---

[80] Endah Setyowati, Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi *: Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. www.blog .fitb.itb.ac.id (Diakses 12 agustus 2022).

[81] Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 204

memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktifitas belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa mengikuti beberapa kali pelatihan. Sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi yang tentunya, pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

c. Program supervisi

Supervisi berasal dri kata supervision yang terdiri dari dua kata yaitu super yang berarti lebih dan vision yang berarti melihat atau meninjau. Secara tertimologi supervisi sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan pada guru. Supervisi merupakan kegiatan memberi bantuan kepada guru dari kepala madrasah terkait permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran.[82]

Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ametembun, dalam bukunya Supervisi Pendidikan, menyatakan: supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu belajar mengajar di kelas pada khususnya.[83]

Otwng Sutisna, menjelaskan bahwa pandangan baru tentang supervisi terdapat ide-ide pokok, seperti: menggalakan pertumbuhan profesionalisme guru, mengembangkan

---

[82] Imam Gunawan dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2012), h.493

[83] Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.97

masalah-masalah belajar mengajar dengan efektif. Pendekatan baru tentang supervisi ini menekankan pada peran supervisi selaku bantuan atau pembinaan pada guru dan personil pendidikan degan maksud untuk memperbaiki kemempuan guru dan kualitas pendidilan.

Menurut Baharudin Harahap, dalam bukunya Supervisi Pendidikan menyatakan Supervisi ialah kegiatan yang dijalankan terhadap orang yang menimbulkan atau yang potensial menimbuklan komunikasi dua arah. Supervisi memiliki pengertian yang luas, supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin madrasah yang bertujuan pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel madrasah lainnya didalam mencapai tujuan pendidikan.[84]

Kemudian menurut Suryosubroto supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf madrasah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Supervisi pendidikan menurut Gunawan sebagai bentuk kegiatan bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran harus memperhatikan aspek-aspek lain, seperti perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi pendidikan adalah mengarahkan dan membimbing guru dan para staf juga memberikan pelayanan baik kelompok maupun individu untuk mencapai tujuan pendidikan. pendidikan Pelaksanaan proses pembelajaran dikelas tidak selamanya memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran maka untuk memperbaiki kondisi demikian peran supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru yang pada

---

[84] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosda Karya, 2010), h.76

gilirannya meningkatkan prestasi sekolah. Pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru tetapi pelaksanaan supervisi pada dasarnya untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru dan meningkatkan kualitas hasil belajar.

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahfahaman dan penafsiran yang berbeda diantara guru dengan kepala sekolah.[85]

d. Program pemberdayaan MGMP

Menurut Depdiknas, MGMP adalah forum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis di sanggar. Pengertian musyawarah di sini mencerminkan kegiatan dari, oleh, dan untuk guru. Menurut Mulyasa (2013: 151) MGMP adalah wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis pada jenjang menengah untuk memecahkan berbagai masalah, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menyempurnakan pembelajaran secara berkesinambungan.

Kegiatan MGMP dikoordinasikan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan untuk mata pelajaran dipimpin oleh guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah. Menurut E. Mulyasa (2013: 153) forum ini sebaiknya dilakukan satu kali dalam seminggu untuk menyusun strategi pembelajaran dan mengatasi berbagai masalah yang diahadapi, baik dalam perncanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran. Forum ini dapat mengundang ahli dari luar, baik ahli dari luar subtansi mata pelajaran untuk membantu guru dalam memahami materi yang dianggap sulit atau membantu memecahkan masalah yang muncul di kelas, maupun berbagai metode pembelajaran untuk menemukan

[85] ibid, h. 80

cara yang paling efektif dalam memberikan layanan kepada peserta didik, khususnya layanan pembelajaran.

Forum musyawarah guru juga dapat menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan belajar peserta didik. Evaluasi kemajuan dilakukan secara berkala dan hasilnya digunakan untuk menyempurnakan rencana berikutnya. Kegiatan forum guru yang dilakukan secara intensif, dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan diri guru untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan serta menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang diajarkan. Melalui revitalisasi forum musyawarah guru, diharapkan semua kesulitan dan permasalahn yang dihadapi oleh guru dan peserta didik dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah melalui peningkatan kualitas pembelajaran yan efektif dan menyenangkan (joyfull and learning) (E. Mulyasa: 2013: 152).

Kegiatan MGMP merupakan suatu kesatuan dengan tugas dan profesi guru dalam usaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan edukatif untuk menunjang peningkatan kegiatan pembelajaran. Kegiatan ini dilaksanakan di sanggar, yaitu suatu tempat atau wilayah tertentu yang strategis dan mudah untuk berkumpul serta berhubungan satu sama lain. Mengingat bahwa MGMP merupakan wadah kegiatan mata pelajaran sejenis, dalam pelaksanaan kegiatannya mereka bersama-sama memecahkan berbagai permasalahn yang dihadapi dalam penyelenggaraan pembelajaran. Pemecahan yang dilakukan secara musyawarah dan menganut paham demokratis, kemudian perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengelolaan pendidikan lainnya dipecahkan sendiri oleh guru melalui sharing atau saling tukar pengalaman, diskusi kelompok atau simulasi, dan hasil yang disepakati bersama digunakan sebagai pedoman pelaksanaan. Kelangsungan penyelenggaraan MGMP menuntut partisipasi aktif dari semua guru, serta dukungan dari pengawas, kepala sekolah dan komite sekolah secara proporsional dan

profesional. Pada dasarnya MGMP dibentuk atas kebutuhan profesional guru dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga meningkatkan mutu pembelajaran. Kegiatan MGMP yang efektif perlu ditunjang dengan strategis yang memadai sebagai alat untuk mencapai tujuan.

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesian para anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya. Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajarmengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.[86]

Jadi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP adalah keterlibatan sikap dan perbuatan nyata yang mendorongnya dalam kegiatan menyusun rencana, melakukan, memnfaatkan hasil, mengevaluasi, menangggung

[86] ibid, h. 80

resiko dan bertanggung jawab kegiatan yang diselenggarakan MGMP.

e. Simposium

Guru Banyak cara dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru, seperti simposium guru. Melalui kegiatan ini diharapkan para guru dapat menyebar luaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah. Forum ini selain sebagai media untuk sharing pengalaman juga berfungsi sebagai kompetisi antar guru dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi dalam berbagai bidang. Misalnya dalam penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah.

10. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber daya manusia guru

Kendala pengembangan yang dilaksanakan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala tersebut akan menjadi penghambat lancarnya pengembangansehingga sasaran tidak memuaskan.

Hambatan-hambatan tersebut adalah:[87]

1) Peserta. Setiap peserta mempunyai latar belakang yang berbeda, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjakanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pengembangan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar yang diberikan akan berbeda.
2) Pelatih atau instruktur. Sulitnya mencari pelatih atau instruktur yang cakap menstranfer pengetahuan kepada peserta pelatihan. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai.
3) Fasilitas. Sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya buku peralatan yang tidak memadai akan menyulitkan lancarnya pengembangan

[87] Uhar Suharsaputra. 2013. *Menjadi Guru Berkarakte*r, Bandung, Refika Aditama, hal. 85.

4) Pendanaan. Dana pengembangan yang tersedia sangat terbatas, sehingga semua dilakukan dnegan terpaksa, bahkan pelatih maupun sarana kurang memadai persyaratan yang dibutuhkan.

Ada beberapa faktor yang dapat mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan ini maka dapat membawa pengaruh positif bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi yaitu:

a. Kepemimpinan merupakan kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tanpa adanya dukungan kepemimpinan, maka proses pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan pegawai tidak akan berjalan dengan baik. Sebagai faktor penting maka dalam proses pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan pegawai harus didukung oleh kepemimpinan yang baik. Karena kemampuan dari kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai suatu penggerak sehingga dapat mendorong pegawai dalam bekerja. Dengan adanya sikap pengarahan yang baik yang diturunkan oleh pemimpin maka pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan produktivitas kerja yang lebih baik. Allah berfirman dalam Q.S. An-Nisa: 59:[88]

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ

فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ

وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

[88] Al-Qur'an dan Terjemahan. 2009. Surakarta; Ziyad, hal. 87.

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (Q.S. An-Nisa: 59)

b. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang disediakan yang mempermudah dan memperlancar terlaksananya kegiatan pengembangan demi tercapainya proses belajar mengajar. Dengan adanya fasilitas yang cukup mendukung dalam pelaksanaan ini maka telah disediakan gedung yang cukup nyaman untuk digunakan, tersedianya transportasi untuk kegiatan, serta dijaminnya konsumsi.

إِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

Artinya*:" Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat."*

Ayat di atas menjelaskan bahwa bahwa amanah harus diserahkan pada orang yang profesional yang dapat dipercaya. Karena orang yang profesional iitu bekerja secara rapi, benar, tertib dan teratur.

DAFTAR RUJUKAN

Ainun, S., & Pertiwi, F. A. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas metode pembelajaran. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, *1*(4), 210-213

Aldo herlambang Gardjito, Mohammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahyono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT*. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Vol. 13, No. 1, Agustus 2014

Baiquni Rahmat, W. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah Riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, *5*(2).

Badriyah,Mila. *Manajemen sumber daya manusia. Bandung:* CV.Pustaka Setia. 2015

Burhannudin Yusuf dan M. Nur Rianto Al Arif. *Manajemen sumber daya manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015

Bawafi, Husni Skripsi, *Efektivitas Sumber Daya Manusia di MAN Malang*, (malang UIN Maliki, 2015).

Dapartemen Agama RI. Al-Quran dan terjemahnya. semarang: Toha putra. 2001

Gomes,Faustino Cordoso. *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Cv.Andi Offset. 2003

Hengki Primayana, Kadek. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi." *Jurnal Penjaminan Mutu* 1 (2): 7. https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45.

Sichtmann, Christina, and Maren Von Selasinsky. 2010. "Exporting Services Successfully: Antecedents and Performance Implications of Customer Relationships." *Journal of International Marketing* 18 (1): 86–108. https://doi.org/10.1509/jimk.18.1.86.

Usman, A. Samad. 2014. “Meningkatan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah.” *Jurnal Ilmiah Didaktika* 15 (1): 13. https://doi.org/10.22373/jid.v15i1.554.

Wijaya, Candra, and Muhammad Rifa’i. 2016. *Dasar Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien*. http://repository.uinsu.ac.id/2836/1/Dasar-Dasar Manajemen.pdf.

Zamroni. *Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jakarta: PSAP Muhamaadiyah. 2007

Yunus, Mahmud Terjemah Al-Quran Al-karim, (Bandung : Al-Ma’arif, 1984).

Michael Amstrong, *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide to Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis untuk bertindak*,(Jakarta: PT. Gramedia, 2003)

Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan* SD Negeri Inpres Angkasa Biak, Vol. 3, No. 1, 2017

Kiki Cahaya Setyawan, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di divisi Operasi PT.* Pusri Palembang, Vol. 1, No. 2, 2015

Suparto, *Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Kota Bengkulu*, Vol. 1, No. 3, Desember 2016

Hamsinah, H. "Pegembangan Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Guru." *SOSIO-DIDAKTIKA: Social Science Education Journal* 3.1 (2016): 70-80.

Hidayat Rahmad & Wijaya Candra, (2017), Ayat-Ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Medan: LPPPI

Ibrahin Abu Sinn, Ahmad trj. Dimyauddin Djuaini , (2008), Manajemen Syariah,: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, Jakarta; Raja Grafindo Persada

Irianto, Jusuf, (2001) Tema- Tema Pokok Manajemen SDM, Jakarta: PT SIC Group.

Kinerja Organisasi. 2004. www.blog.fitb.itb.ac.id (Diakses 12 agustus 2022.

Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, *7*(1), 44-54.

Muhammad Minan Zuhri, *Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, November 2011

P.Siagan, Sondang, (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Prabu Mangkunegara, Anwar (2009)Perencanaan dan Pengembangan SDM, Bandung: Refika Aditama

Rahayu, R., & Andri, S. (2022). pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan digital pada guru di era 4.0. *reformasi*, *12*(2), 163-173.

Rivai, Veithzal, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Setyowati, Endah. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan

Silalahi, Ulber, (2011), Asas-Asas Manajemen, Bandung: Refika Aditama

Simamora, Henry, (2004) Manajemen SDM, Edisi ke-3, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sutrisno, Edi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2003

Syafe'i, Rachmat (2000) Al-Hadis, Aqidah, Akhlaq, Sodial, dan Hukum, Bandung; Pustaka Setia

Tilaar, H.A.R (2001) Manajemen Pendidikan Nasional, Bandung: Remaja Rosdakarya

Wijaya, Candra ,(2017) Perilaku Organisasi, Medan: LPPPI

Yustono, Muhammad Ismail & Widjajakusuma, Muhammad Karebet (2003) Manajemen Strategis Presfektif Syariah, Jakarta: Khairul Bayaan