PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DI SMP ISLAM TERPADU NURUL IMAN PURWOREJO KABUPATEN PESAWARAN

SKRIPSI

DESTI KHOIRUNISA RAHMADANI
NPM. 1811030319

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H /2023 M

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA PENDIDIK DI SMP ISLAM TERPADU NURUL IMAN PURWOREJO KABUPATEN PESAWARAN

SKRIPSI

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

Oleh :

DESTI KHOIRUNISA RAHMADANI
NPM. 1811030319

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Junaidah, MA

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H /2023 M

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu pada pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran di lihat dari profesionalitasnya sebagai pendidik terlihat dari kinerja dan prestasi guru yang dimiliki terbilang baik. Dari kinerja dan prestasi guru harus di kembangkan melalui berbagai pengembangan strategi dalam bentuk Pendidikan dan pelatihan serta kegiatan selain Pendidikan dan pelatihan yang di ikuti. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran**.**

Metode dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Sumber data diperoleh dari subjek (Kepala sekolah, waka kurikulum, guru dan mitra sekolah)dan objek penelitian (Pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran)Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang di gunakan adalah reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa pengembangan SDM tenaga pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran sudah memiliki banyak pembinaan dan pengembangan yang di lakukan dalam meningkatkan kinerja serta profesionalisme tenaga pendidik melalui strategi dalam bentuk 1) Pendidikan dan pelatihan antara lain : In-house tranning, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lain, pembinaan internal oleh sekolah, dan pendidikan lanjut. 2) Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan antara lain : Diskusi masalah-masalah pendidikan, seminar, workshop, penelitian, penulisan buku/bahan ajar, pembuatan media pembelajaran, dan pembuatan teknologi/karya seni. Dari pengembangan-pengembangan tersebut diharapkan mampu meningkangtkan kinerja dan profesionalitas guru dalam mentranfer ilmu kepada peserta didik sehingga terwujudnya pendidikan nasional.

Kata kunci : *Pengembangan, SDM, Tenaga pendidik*

ABSTRACT

The problem in this study is the development and development of human resources for teaching staff at SMP IT Nurul Iman Purworejo, Pesawaran Regency, in terms of their professionalism as educators, it can be seen from the good performance and achievements of the teachers they have. The teacher's performance and achievements must be developed through various development strategies in the form of education and training as well as activities other than education and training that are followed. Therefore this research is to find out how to develop human resources for teaching staff at SMP IT Nurul Iman Purworejo, Pesawaran Regency

The method in this research is descriptive qualitative method. Sources of data were obtained from subjects (school principals, curricula deputy heads, teachers and school partners) and objects (development of human resources for teaching staff at SMP IT Nurul Iman Purworejo, Pesawaran District). Data collection techniques used by researchers were observation, interviews and documentation. While the data analysis used is data reduction, data presentation (data display), and drawing conclusions.

The results of this study indicate that the development of human resources for teaching staff at SMP IT Nurul Iman Purworejo, Pesawaran Regency has been fairly good because a lot of coaching and development has been carried out to improve the performance and professionalism of teaching staff through strategies in the form of 1) Education and training, including: In- house tranning, school partnerships, distance learning, tiered training and special training, short courses at universities or other educational institutions, internal coaching by schools, and further education. 2) Activities other than education and training include: Discussion of educational issues, seminars, workshops, research, writing books/teaching materials, making learning media, and making technology/art works. It is hoped that these developments will be able to improve the performance and professionalism of teachers in transferring knowledge to students so that national education can be realized.

Keywords : *Development, human resources, teaching staff*

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

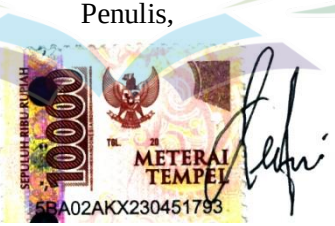
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desti Khoirunisa Rahmadani
NPM : 1811030319
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 2023
Penulis,



Desti Khoirunisa Rahmadani
NPM. 1811030319

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTANLAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp(0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi	**: Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran**
Nama	**: Desti Khoirunisa Rahmadani**
NPM	**: 1811030319**
Program Studi	**: Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas	**: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk Disidangkan Dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr.Hj. Eti Hadiati, M.Pd	**Dr. Junaidah,M.A**
NIP.196407111991032003	**NIP.197611182003122002**

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

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

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTANLAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul *"Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran"* disusun oleh, **Desti Khoirunisa Rahmadani**, NPM: **1811030319**, program studi **Manajemen Pendidikan Islam (MPI).** Telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal, Kamis/ 16 Februari 2023 Pukul 10.30-12.00 WIB.

TIM MUNAQOSYAH

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

Sekretaris : **Ilhami, M.Pd** (.....)

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

Penguji Pendamping I : **Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd** (.....)

Penguji Pendamping II : **Dr. Junaidah, MA** (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

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

MOTTO

يَـٰمَعۡشَرَ ٱلۡجِنِّ وَٱلۡإِنسِ إِنِ ٱسۡتَطَعۡتُمۡ أَن تَنفُذُواْ مِنۡ أَقۡطَارِ ٱلسَّمَـٰوَٰتِ وَٱلۡأَرۡضِ فَٱنفُذُواْۚ لَا تَنفُذُونَ إِلَّا بِسُلۡطَٰنٖ ﴿٣٣﴾ (الرحمن/٥٥: ٣٣)

Terjemahan " *Wahai segenap jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya, kecuali dengan kekuatan (dari Allah)"*[1] (Ar-Rahman/55:33)

[1] RI, Departemen Agama. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, Pelita III

PERSEMBAHAN

Sujud Syukur ku persembahkan kepada Allah SWT. yang Maha Agung, Maha Tinggi dan Maha Penyayang, serta lantunan Sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. dan aku persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Parmudi dan Ibunda Saropah , yang telah membesarkan, mendidik, dan sebagai madrasah pertama bagi penulis yang memberikan semangat dalam menuntut ilmu serta do'a yang selalu di panjatkan untuk putra-putri nya, serta membiayai selama menuntut ilmu untuk keberhasilan penulis agar terwujud nya cita-cita mulia, menjadi manusia berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara. Semoga Allah SWT. memuliakan Ayah dan Bunda di dunia maupun di akhirat.
2. Nenek Partimah dan adik saya Muhammad Hamim Abdillah yang selalu memotivasi, mendukung dan mendo'akan selama saya menuntut ilmu sehingga terselesaikan Pendidikan ini.
3. Kawan-kawan seperjuangan yang selalu membantu dan memotivasi serta memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Almamater-ku kampus hijau UIN Raden Intan Lampung tercinta yang telah mendidik dan memberi pengalaman hidup yang sangat berharga.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Desti Khoirunisa Rahmadani, yang dilahirkan di desa Karang Rejo Kecamatan Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran, pada tanggal 30 desember 1999 sebagai anak ke 1 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Parmudi dan Ibu Saropah.

Penulis mengawali Pendidikan di SD N 33 Pesawaran 2006-2012, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMP N 18 Pesawaran pada tahun 2012-2015, kemudian penulis kembali melanjutkan Pendidikan di SMK N 1 Negeri Katon pada tahun 2015-2018, selama 3 tahun di SMK penulis juga mengikuti beberapa oraganisasi seperti Rohis dan PMR.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Pada bulan Juni 2021 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Roworjo, Kecamatan Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran. Pada bulan September 2021 penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP Perintis 2 Bandar Lampung. Selama menjalani kegiatan kuliah penulis mengikuti organisasi PMII dan IKMMP.

Pesawaran, 22 Desember 2022
Penulis

Desti Khoirunisa Rahmadani
NPM. 1811030319

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Segala puji bagi Allah SWT. yang maha mengetahui dan maha melihat hamba-hambanya, maha suci Allah SWT. yang menciptakan bintang-bintang dan langit yang dijadikannya penerang, dan bulan bercahaya. Jika bukan rahmat dan karunia-Nya maka tentu skripsi ini tidak akan terselesaikan. Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/ibu:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden IntanLampung.
4. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku pembimbing pertama yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Junaidah, MA selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Pegawai dan seluruh staff karyawan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. Bapak Agus Widiyanto Kepala Madrasah beserta jajarannya dan Ibu Bapak guru di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran yang telah memberikan izin penelitian dan berkenan memberikan bantuan selama penelitian.

8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018 serta teman-teman KKN dan PPL yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi iniSemoga atas motivasi dan doa dari semua pihak baik yang tercantum maupun yang tidak tercantum, menjadi catatan jerih payah dan amal Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta teman-teman mendapat balasan dari Allah SWT.

Wasaalamualaikum wr.wb

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
ABSTRAK ..... **ii**
ABTRACT ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iv**
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **v**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **vi**
MOTTO ..... **vii**
PERSEMBAHAN ..... **viii**
RIWAYAT HIDUP ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN
A. Penegasan Judul 1
B. Latar Belakang Masalah 2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian 8
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 9
F. Manfaat Penelitian 9
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan 10
H. Metode Penelitian 14
I. Sistematika Pembahasan 23

BAB II LANDASAN TEORI
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia 25
1. Pengertian Pengembangan SDM 26
2. Pendidikan dan Pelatihan 26
3. Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan 56
4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia 57

5. Manfaat pengembanganSDM 60
6. Metode pengembangan SDM 62
B. Tenaga Pendidik 75
1. Pengertian Pendidik 75
2. Tugas dan Fungsi Pendidik Profesional 77
3. Karakteristik Pendidik Profesional 92

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN
A. Gambaran Umum Objek 95
1. Sejarah Singkat SMP IT Nurul Iman 95
2. Visi, Misi Dan Tujuan SMP IT Nurul Iman 96
3. Letak Geografis 97
4. Data Tenaga Pengajar 97
5. Data Jumlah Peserta Didik 99
6. Data Sarana Dan Prasarana 99
7. Kondisi Obyektif SMP IT Nurul Iman 102
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian 104
1. Pengembangan SDM Tenaga Pendidik Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di SMP IT Nurul Iman .. 104
2. Pengembangan SDM Tenaga Pendidik Melalui Kegiatan Selain Pendidikan Dan Pelatihan Di SMP IT Nurul Iman 136

BAB IV ANALISIS PENELITIAN
A. Analisis Data Penelitian 147
1. Pengembangan Sdm Tenaga Pendidik Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Smp It Nurul Iman 147
2. Pengembangan Sdm Tenaga Pendidik Melalui Kegiatan Selain Pendidikan Dan Pelatihan Di Smp It Nurul Iman 181
B. Temuan Penelitian 188

BAB V PENUTUP
A. Simpulan 188
B. Rekomendasi 99
DAFTAR PUSTAKA 199
LAMPIRAN 211

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kepala Sekolah SMP IT Nurul Iman Purworejo Kab. Pesawaran 6
Tabel 3.1 Nama-nama kepala sekolah dari 2003-2022 SMP IT Nurul Iman Purworejo 97
Table 3.2 Data jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMP IT Nurul Iman Purworejo 99
Table 3.3 Data Siswa dalam 5 tahun terakhir SMP IT Nurul Iman Purworejo 102
Table 3.4 Data Peserta didik Sekarang SMP IT Nurul Iman Purworejo 103
Tabel 3.5 Data Sarana dan Prasarana SMP IT Nurul Iman Purworejo 108
Tabel 3.7 Tema In-house Tranning SMP IT Nurul Iman 108
Tabel 3.8 kemitraan sekolah SMP IT Nurul Iman 109
Tabel 3.9 Pelatihan jarak jauh yang diikuti Guru SMP IT Nurul Iman di tahun 2022 116
Tabel 3.10 pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus tahun 2022 SMP IT Nurul Iman 117
Tabel 3.11 pengembangan Kursus singkat dilembaga pendidikan tahun 2021-2022 122
Tabel 3.12 bentuk pembinaan internal oleh sekolah 126
Tabel 3.13 data guru yang melalukan pendidikan lanjut 132
Tabel 3.14 data guru yang mengikuti seminar semester ganjil. 138
Tabel 3.15 data guru yang mengikuti workshop di semester ganjil 139
Tabel 3.16 data guru yang membuat penelitian di semester ganjil 140
Tabel 3.17 media pembelajaran yang di gunakan guru SMP IT Nurul Iman 142

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Pengembangan In-House Traning Guru Smp It Nurul Iman Purworejo 109
Gambar 3.2 Pengembangan Kemitraan Sekolah Guru Smp It Nurul Iman Purworejo 112
Gambar 3.3 Pelatihan bejenjang dan pelatihan khusus Guru Smp It Nurul Iman Purworejo 121
Gambar 3.4 pembinaan internal sekolah Guru Smp It Nurul Iman Purworejo 132
Gambar 3.5 Pendidikan Lanjut Guru Smp It Nurul Iman Purworejo 136
Gambar 4.1 Hasil observasi In-house Tranning di SMP IT Nurul Iman 158
Gambar 4.2 Pelatihan jarak jauh guru SMP IT Nurul Iman ... 166
Gambar 4.3 Kursus Singkat guru SMP IT Nurul Iman 170
Gambar 4.4 Pembinaan internal sekolah guru SMP IT Nurul Iman 176

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

1. Pengembangan Sumber daya manusia

Pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.[1]

Berdasarkan pengertian di atas maka peneliti menyimpulkan pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan seperti pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pendidik supaya tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakuakan pengembngan sumber daya manusia yang berkaitan dengan bidang tugas pendidik.

2. SMP IT Nurul Iman

Sekolah SMP IT Nurul Iman Purworejo merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di kec. Negeri Katon Kab. Pesawaran Lampung yang terdiri dari satuan pendidikan sekolah menengah pertama berbasis islam terpadu (SMP IT).

Berdasarkan uraian diatas dapat diperjelas bahwa yang dimaksud dengan skripsi ini suatu penelitian untuk mengungkap dan membahas secara lebih dalam mengenai Pengembangan SDM tenaga pendidik melalui program pendidikan dan pelatihan di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran.

[1] S. P Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: bumi aksara, 2007). h.69

B. Latar Belakang Masalah

Pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru supaya peserta didik bisa, melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan dan pengajaran.[2] Selain itu, Hasibuan mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.[3]

Pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri.Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-,asalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Arena subtansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru guru di tuntut untuk dselalu meningkatkan kompetensinya.[4] Mengingat sangat pentingya Program pengembangan guru dalam sebuah sekolah tentu harus di rencanakan dengan baik sesuai dengan tujuan awal. Pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi sangat lah berpengaruh besar bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan visi misi nya.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah, melalui UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 bahwa "Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan

---

[2] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015). h.79

[3] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). h.69

[4] Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (bandung: Alfabeta, 2017). h.98-101

ilmu pengetahuan, teknologi dan seni". Lebih lanjut dalam pasal 25 ditegaskan bahwa "beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan".[5]

Berdasarkan isyarat dari pasal tersebut diatas dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah untuk kerja yang ditunjukkan oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditampilkan selama proses belajar mengajar berlangsung dengan indikator meliputi kemapuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif.

Dengan demikian perlu pengembangan sumber daya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena pada hakikatnya manusia merupakan mahluk unggulan yang di karunai akal kreatif sehingga mampu mengembangankan potensinya dalam perubahan peradaban dunia. Sumber daya manusia yang berkualitas dan bersifat massif dapat melahirkan generasi yang unggul dalam bidangnya. Sebagaimana yang telah di paparkan dalam Al-Qur'an surat Al-Isra ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيْٓ اٰدَمَ وَحَمَلْنٰهُمْ فِى الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنٰهُمْ مِّنَ الطَّيِّبٰتِ وَفَضَّلْنٰهُمْ عَلٰى كَثِيْرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيْلًا ۝ ٧٠ (الاسراء/١٧: ٧٠)

Artinya : *Sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam dan Kami angkut mereka di darat dan di laut. Kami anugerahkan pula kepada mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.* (Al-Isra'/17:70)

Menurut Wahabbah Zulaili ada 4 hal yang menjadikan manusia mulia. Pertama keturunan adam telah dimulaikan dengan fisik yang bagus dan indah. Kedua diberi kemuliaan berupa akal, ilmu, kepahaman, logika, dan insting. Dari anugerah itu manusia

[5] *UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, n.d.

dapat membedakan antara yang baik dan yang buruk. Mereka dianugerahi akal untuk mencari tahu hakikat sesuatu. Dan dikarunia pemahaman untuk mencipta, menanam, transaksi jual beli dan pengetahuan bahassa. Ketiga didarat dianugerahi transportasi berupa kuda, keledai, unta, kereta, pesawat dan lain sebagainya. Dan dilaut mereka dikaruniai kapal dan bahtera yang besar. Dan keempat diberi rezeki yang baik-baik berupa berbagai tanaman, buah-buahan, daging susu dan bermacam-macam rupa makanan. Pemandangan yang indah serta baju kebesaran.[6]

Dari tafsir tersebut islam menghendaki manusia pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia di karuniai akal, perasaan dan tubuh yang sempurna. Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dikembangkan dan diupayakan dengan berbagai macam cara, diantaranya menurut Nasir Usman antara lain : 1) dapat dikembangkan dengan pendidikan, 2) dapat dikembangkan dengan pelatihan, 3) dapat dikembangkan secara mandiri.[7]

Proses pengembangan sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui proses pendidikan. Pada dasarnya proses pengembangan sumber daya manusia itu telah terjadi sejak manusia itu mengenyam pendidikan pada tingkat dasar sampai pada pendidikan tinggi. Kemudian selanjutnya dikembangkan melalui pelatihan dapat dilakukan setelah manusia tersebut berada di lingkungan kerja. Ketika tenaga pendidik di lembaga pendidikan akan dikembangkan kompetensinya maka seorang manajer harus mengupayakan pelatihan-pelatihan, seminar-seminar, workshop-workshop, dan bahkan studi banding. Apabila

---

[6] Wahab Zulaili, *Tafsir Al-Munir Al-Aqidah Wa Al- Shariah Wa Al- Munhaj*, jil8 ed. (Lebanon: Dar al-Fikr al- Ma'asir, 1991). h.121

[7] Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model* (bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012). h.17

pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan maka tahap selanjutnya adalah pengembangan diri sendiri manusianya.

Menurut Sudarwan Danim bahwa jenis pengembangan guru dapat berupa pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat. Adapun penjabarannya sebagai berikut :

a) Pendidikan dan Pelatihan meliputi : (In-house training, program magang, kemkitraan sekolah, belajar jarak jauh,Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di perguruan tinggi lain atau lembaga pendidikan lain, pembinaan internal sekolah, pendidikan lanjut).

b) Kegiatan seelain pendidikan dan pelatihan meliputi : (Diskusi masalah-masalah pendidikan, seminar, wokshop, penelitian, menulis buku/ bahan ajar, pembuatan media pembelajaran, pembuatan karya teknologi/ seni).[8]

Lembaga pendidikan membutuhkan strategi-strategi yang efektif guna terlaksananya pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik), sebagaimana menurut Nasir Usman sebagai berikut: 1) membuat desain perencanaan 2) adanya program pengembangan tenaga pendidik, 3) melaksanakan program yang telah direncanakan 4) melakukan evaluasi proses.[9]

Untuk menghadapi tuntutan tugas keprofesionalannya tersebut dibutuhkannya program-program pengembangan sebagai usaha untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan guru. Oleh sebab itu, pemerintah dan kepala sekolah sebagai pemegang wewenang harus mengadakan program terhadap peningkatan kompetensi guru. Mengingat berat dan kompleksnya membangun pendidikan, maka sangat penting untuk melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan guru dan karyawan agar semakin profesional. Dalam kode etik guru dikatakan bahwa guru

---

[8] Sudarwan Danim, *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru* (Bandung : Alfabeta,: Alfabeta, 2013). h.30-33

[9] Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model*.(Bandung : citapustaka Media Perintis 2012). h.110

adalah seorang pendidik, jadi dia bukan sekedar sebagai pengajar. Sebagai seorang pendidik, maka keberadaan guru bukan hanya sekedar berkewajiban menyampaikan skill dan nilai. Untuk bisa memiliki skill guru harus memerlukan latihan, pembiasaan dan pendidikan yang cukup. Itulah sebabnya, upaya pengembangan guru dan karyawan pendidikan memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kualitas pendidik dan profesionalisme pendidik. Apabila tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (karyawan) berkualitas dan profesional, maka berkembang pula lembaga pendidikannya.

SMP IT Nurul Iman merupakan SMP berbasis islam terpadu yang memadukan kuriklum K13 dengan kurikulum pesantren, Perkembangan SMP IT Nurul Iman terlihat dari peserta didik yang berprestasi dilihat dari banyaknya prestasi yang dimiliki para peserta didik dan banyaknya orang tua peserta didik di luar daerah yang mendaftarkan anaknya di sekolah tersebut, hal ini sejalan dengan visi SMP IT Nurul Iman yaitu " Terwujudnya peserta didik yang beriman, berilmu, berprestasi, dan berakhlak mulia". Tidak hanya peserta didiknya yang memiliki prestasi namun tenaga pendidik disana juga memiliki prestasi akademik maupun non akademik,prestasi tersebut juga berpengaruh besar terhadap perkembangan peserta didik. Tidak terlepas dari SDM itu sendiri yang berusaha terus memperbaiki kinerja pendidik salah satunya dengan program-program pendidikan dan pelatihan.

1.1 Data Prestasi Pendidik SMP IT Nurul Iman

No	Prestasi	Juara	Tingkat	tahun
1.	Debat Bahasa Arab	Harapan 1	Provinsi	2018
2.	Pembuatan buku PAI	-	-	2018
3.	Lomba kaligrafi	1	Nasional	2020
4.	English Compotition Story Teling	3	Provinsi	2020

5.	Lomba karya ilmiah Literasi guru	-	Provinsi	2021
6.	Lomba MTQ	3	Provinsi	2021
7.	Olimpiade Literasi Siswa Nasional (OLSN)	2		2021
	Penghargaan Sekolah dalam kemandirian berwirausaha	-	Kabupaten	2021
8.	Olimpiade bahasa inggris guru dalam MGMP	2	kabupaten	2022
10.	Kaligrafi	2	Kabupaten	2022

Sumber : Observasi SMP IT Nurul Iman

Pada table 1.1 merupakan prestasi yang diraih oleh pendidik SMP IT Nurul Iman selama beberapa tahun terakhir, Prestasi tersebut di terlepas dari banyaknya pengembangan yang diikuti guru dalam melatih kemampuan pada bidang akademik dan non akademik. Pendidik di era saat ini sangatlah dominan dalam menentukan keberhasilan pendidikan, guru sebagai pendidik bukan hanya mentranfer ilmu saja namun membantu siswa dalam melapangkan jalan menuju perubahan. Untuk mendapatkan output yang berkualitas maka perlu adanya pengembangan yang di mualai dari sdm itu sendiri. Dari sini lah peran pengembangan SDM dalam memperbaiki kinerja guru sebagai pendidik sangatlah dibutuhkan, pengembangan ilmu yang terus menerus berkembang pesat di abad 21 dan yang akan datang serta metode pengajaran yang lebih kreatif membantu peserta didik dalam meraih prestasi.

Pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru supaya pendidik bisa meningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan dan

pengajaran.[10] Upaya-upaya dalam memperbaiki kinerja tenaga pendidik terus menerus dilakukan melalui beberapa program pengembangan tersebut yaitu pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik di SMP IT Nurul Iman.

Dengan demikian berdasarkan hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia di SMP IT Nurul Iman telah melaksanakan komponen-komponen dalam pengembangan sumber daya pendidik serta telah memenuhi segala proses dalam pengembangan sumber daya pendidik tersebut, namun belum melaksanakan secara maksimal. Dalam upaya meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki pendidik tersebut, maka dibutuhkan pengembangan yang lebih baik. sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai " **Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran**".

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

   Dalam penelitian kualitatif fokus penelitian menjadi suatu hal yang penting, karena fokus penelitian berkaitan dengan seberapa luas atau seberapa sempitnya permasalahan yang akan diteliti. fokus penelitian juga merupakan penentu keluasan terhadap permasalahan penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memfokuskan penelitiannya pada "Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran"

2. Sub Fokus Penelitian

   Karena terbatasnya waktu, dana, tenaga, teori-teori, dan supaya penelitian lebih fokus, maka fokus dari penelitian ini tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan objek, maka fokus dari penelitian ini ialah

[10] Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. h.79

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik melalui Pendidikan dan Pelatihan

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Melalui Kegiatan Selain Pendidikan Dan Pelatihan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan sub fokus penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik melalui Pendidikan dan Pelatihan di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran?
2. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Melalui Kegiatan Selain Pendidikan dan Pelatihan di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik melalui Pendidikan dan Pelatihan di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik melalui kegiatan selain pendidikan dan pelatihan di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kabupaten Pesawaran

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat diharapkan memberi suatu kegunaan baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

   Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan untuk lembaga pendidikan maupun masyarakat, terutama berhubungan dalam Pengembangan SDM untuk lebih profesinal dalam menjalankan tugasnya. Hasil temuan dalam penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna melakukan penelitian lebih lanjut terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercukup dalam penelitian ini.

2. Secara praktis

   Secara Praktis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan manajemen tenaga pendidik.

   a. Bagi Guru, hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan guru dalam pentingnya pengembangan SDM .

   b. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini, penulis merujuk pada penelitian yang mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik yang telah dilakukan sebelumnya sebagai berikut:

1. Menurut Ramdanil Mubarok, hasil penelitian ini menunjukan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia dilakukan, pertama: dengan melakukan diagnosa kebutuhan, kedua: melakukan desain masalah, desain program, desain partisipasi, desain kalender pendidikan, desain kebutuhan individu, desain kebutuhan kelompok, desain waktu, prosedur, dan evaluasi,

ketiga: proses pelaksanaan, dan terakhir melaksanakan evaluasi.[11]

Perbedaan penelitian ini lebih membahas strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam sedangkan penelitian yang akan di lakukan penulis yaitu berfokus pada pengembangan SDM tenaga pendidik yang meliputi Pendidikan,Pelatihan dan pelatihan seperti program In-house tranning, program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di lembaga pendidikan lainya, pembbinaan internal sekolah dan pendidikan lanjut di di SMP IT Nurul Iman.

2. Dari hasil penelitian Mukhlison Effendi, dalam penelitiannya menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sebagai suatu bentuk upaya dalam pengembangan SDM, pendidikan merupakan salah satu sektor terpenting dalam pembangunan. Hal ini mengingat pendidikan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi faktor input dominan dalam pembangunan tersebut. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pembangunan nasional, pendidikan seharusnya mendapat prioritas, karena melalui upaya ini dapat dihimpun stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai secara kualitas untuk melaksanakan pembangunan. Tanpa tersedianya stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai, terutama secara kualitas, keberhasilan pembangunan patut dipertanyakan.[12]

   Perbedaan penelitian ini membahastujuan dari pengembangan sumber daya manusia, ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia agar tercipta citra

[11] Ramdanil Mubarok, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam" 3, no. 2 (2021): 131–146.

[12] Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–5.

Lembaga yang baik dan sumber daya manusia yang ada terutama di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia agar tidak berjalan ditempat tetapi mengalami kemajuan dalam pembangunan. , sedangkan penelitian yang akan di lakukan penulis yaitu penelitian yang penulis lakukan terfokus pada pengembangan Pendidikan dan pelatihan seperti program In-house tranning, program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di lembaga pendidikan lainya, pembinaan internal sekolah dan pendidikan lanjutdi SMP IT Nurul Iman.

3. Dari hasil penelitian Muhammad Minan Zuhri, hasil penelitiannya pengembangan SDM dapat berjalan maksimal dengan berbagai langkah yang perlu ditempuh oleh seorang pengambil kebijakan atau kepala sekolah. Para pakar pelatihan dan pengembangan pada umumnya sudah sependapat bahwa langkah-langkah yang dimaksud terdiri dari tujuh langkah yaitu : 1) Penentuan kebutuhan,2)Penentuansasaran, 3) Penetapan isi program, 4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar, 5) Pelaksanaan program, 6) Identifikasi manfaat, 7) Penilaian pelaksanaan program. Dan pengembangan profesi guru juga dapat di laksanakan melalui pengembangan profesional berkelanjutan (PKB). Terdapat tiga unsur dalam PKB yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.[13]

Perbedaan penelitian ini ada pada metode dan jenis dalam pengembangan dan pelatihan sedangkan penelitian yang akan di lakukan penulis yaitu berfokus pada pengembangan melalui Pendidikan dan pelatihan seperti program In-house tranning, program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di lembaga pendidikan lainya, pembinaan internal sekolah dan pendidikan lanjut di SMP IT Nurul Iman.

[13] Muhammad Minan Zuhri, "Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Kariyawan Di Dalam Organisasi Pendidikan Studi Kasus Di SD Islam Miftahul Falah, Mergoyoso Pati Hal.205" (n.d.).

4. Dalam penelitian Krismiyati, berdasarkan hasil penelitiannya menyimpulkan 3 (tiga) indikator pengembangan sumber daya manusia, seperti: 1) motivasi, 2) kepribadian dan 3) keterampilan. Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak.

   Perbedaan penelitian ini Perbedaan tempat penelitian serta teori ang digunakan sedangkan penelitian yang akan di lakukan penulis yaitu berfokus pada pengembangan melalui Pendidikan dan pelatihan seperti program In-house tranning, program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di lembaga pendidikan lainya, pembinaan internal sekolah dan pendidikan lanjut di SMP IT Nurul Iman.[14]

5. Dalam penelitian Hawirah, Andi Jam'an , Amelia Rezky Amin , Hasil penelitian dalam memperbaiki kinerja sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Takalar dilakukan dengan cara disiplin waktu, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, pengadaan dan perbaikan sarana prasarana sekolah serta menjalin komunikasi yang baik. Strategi kepala sekolah supaya kinerja sumber daya manusia menjadi lebih dengan Mengevaluasi secara berkala program kerja yang sudah/belum tercapai oleh setiap guru, mengetahui dan paham dengan kurikulum yang sedang dijalankan, dan guru diberi reward sesuai dengan kinerjanya.[15]

   Perbedaan penelitian yang penulis teliti dengan penelitian Sebelumya adalah pengembangannya terfokus pada perbaikan kinerja seluruh SDM, sedangan penelitian yang penulis lakukan terfokus pada pengembangan melalui Pendidikan dan pelatihan seperti program In-house tranning, program

[14] Krismiyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak," *Jurnal Office* 3, no. 1 (2017).

[15] Amelia Rezky Amin Hawirah, Andi Jam'an, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Smk Negeri 1 Takalar" 10, no. 1 (n.d.).

magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di lembaga pendidikan lainya, pembinaan internal sekolah dan pendidikan lanjut di SMP IT Nurul Iman.

Hasil dari ke-enam penelitian di atas menunjukan bahwa pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan sangat lah berperan penting bagi kemajuan lembaga pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematik yang ditujukan untuk mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan sekolah serta membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya secara lebih profesional guna menuju mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang lebih baik lagi.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

   a. Pendekatan penelitian

   Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Di mana kajian ini berupaya memberikan gambaran yang mendasar, mendalam dan berorientasi pada proses. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dilapangan. Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui yang sedang terjadi oleh subjek penelitian.[16]

   Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berupa data deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau berupa lisan dari orang dan sebuah perilaku yang diamati. Peneliti menguraikan dan menjelaskan data-data yang didapat dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi, sehingga didapati permasalahan yang sedang diteliti dan dituangkan dalam bentuk uraian dan

[16] Heriyanto Aan Prabowo, "Analisi Pemanfaatan Buku Elektronik (Ebook) Oleh Pemustaka Di Perpustakaan SMA Negeri 1 Semarang," *Jurnal Ilmu Perpustakaan 2*, no. 2 (n.d.): 1–9.

laporan. Penelitian ini di pandang cocok karena bersifat alamiah dengan menghendaki keutuhannya, serta di harapkan dengan pendekatan ini dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai fakta dan realita yang relevan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kecamatan negeri katon, kabupaten pesawaran, dalam hal ini peneliti melakukan penelitian dari segi implementasinya.

b. Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Menurut Alase dalam Helalaudin fenomenologi adalah sebuah metodologi kualitatif yang mengizinkan peneliti menerapkan dan mengaplikasikan kemampuan subjektivitas dan interpersonalnya dalam proses penelitian eksploratori. Menurut Helaudin penelitian fenomenologi harus memperhatikan ciri-ciri yang melingkupinya, yaitu:Mengacu pada kenyataan, memahami arti peristiwa dan keterkaitannya dengan orang-orang yang berada dalam situasi tertentudan memulai dengan diam.[17] Desain fenomelogi menurut Sujarweni memiliki tiga konsep, yaitu:

1) Konsep pertama, adalah setiap gejala atau peristiwa apa saja yang muncul yang terdiri dari rangkaian peristiwa yang melingkupinya, dengan kata lain peristiwa tersebut tidak pernah berdiri sendiri. Fenomenologi juga tampak bukan merupakan fakta atau realitas yang sesungguhnya.
2) Konsep kedua, adalah merupakan akar-akar metode penelitian kualitatif, mempunyai fokus pada data abstrak dan simbolik bertujuan memahami gejala yang muncul sebagi sebuah satu kesatuan yang utuh.

[17] "Mengenal Lebih Dekat Dengan Pendekatan Fenomenologi" (On-Line)," dihttps://www.researchgate.net/(11 Maret 2022).

3) Konsep ketiga, adalah bahwa masalah itu disebabkan oleh sebuah pandangan dari subjek. Karena itu, subjek yang berbeda karena memiliki pengalaman berbeda akan memahami gejala yang sama dengan pandangan yang berbeda. Peneliti berusaha untuk memahami perilaku orang melalui pandangannya.[18]

2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data mengenai tenaga pendidik di SMP IT Nurul Iman purworejo.

Adapun sumber data terdiri dari dua macam yaitu:

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada Menurut Sugiono sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui kuesioner (angket), interview (wawancara) dan observasi (pengamatan).[19]

1. Kepala Sekolah SMP IT Nurul Iman Purworejo Kab. Pesawaran untuk memperoleh data terkait Pengembangan sumber daya manusia

[18] Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian* (yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014). h.24

[19] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013). h.225

2. Waka Kurikulum SMP IT Nurul Iman Purworejo Kab. Pesawaran untuk mengetahui Pengembangan sumber daya manusia
3. Guru SMP IT Nurul Iman Purworejo Kab. Pesawaran untuk mengetahui Pengembangan sumber daya manusia
4. SMA IT Cordova, SMKN 1 Negeri Katon, Rumah Inspirasi huntuk mengetahui bentuk kerjasama dalam pengembangan SDM

b) Sumber Data Sekunder

Merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data Sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di SMP IT Nurul Iman yang beralamatkan di jl. Pesantren Desa Purworejo, Kecamatan Negeri Katon, Kabupaten Pesawaran. SMP IT Nurul iman ini termasuk bording school, lembaga pendidikan yang berbasis Islam, karena mayoritas masyarakat sekitar beragama Islam, dan tentunya lembaga pendidikan ini sedikit berbeda dengan lembaga pendidikan formal yang umum, yaitu dalam mata pelajaran lebih banyak keagamaannya dan waktu penelitian di laksanakan pada bulan mei sampai dengan selesai.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan.[20] Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami konteknya. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subyek, prilaku subyek, selama wawancara, interaksi subyek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.[21] Metode observasi ada dua macam diantaranya:

1. Observasi partisipan; yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian
2. Observasi non-partisipan yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

Dengan demikian Observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap phenomena yang diteliti. Dan penelitin dan penulis gunakan adalah Observasi partisipan yaitu mengamati secara langsung pelaksanaan pengembangan Pendidik dalam bentuk pelatihan di SMP IT Nurul Iman.

b. Wawancara

Wawancara merupakan alat untuk pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam (in-depth interview) yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab bertatap muka antara pewawancara dan informan, dengan atau tanpa

[20] Ibid.
[21] Sumadi Suryabarata, *Psikologi Pendidikan* (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011). h.73

menggunakan pedoman (guide) wawancara. Jenis wawancara menurut prosedurnya:[22]

a) Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin).

Wawancara bebas adalah proses dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan orang yang di wawancarai.

b) Wawancara Terpimpin.

Wawancara terpimpin yaitu wawancara yang menggunakan paduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

c) Wawancara Bebas Terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang mewawancarai apabila ia menyimpang.

Dalam penelitian ini digunakan wawancara bebas terpimpin yaitu pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses berlangsung mengikuti situasi. Metode ini digunakan untuk mewawancarai kepala madrasah, Waka kurikulum dan guru tentang Pengembangan Sumber daya manusia Tenaga Pendidik di SMP IT Nurul Iman Purworejo Kec. Negeri Katon Kab Pesawaran untuk mendapatkan data berkenaan dengan kondisi sekolah.

[22] Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (jakarta: Bumi Aksara, 2015). h.84

d) Dokumentasi

Metode dokumentasi sebagai alat pengumpul datanya, memperkuat dan melengkapi data yang diperoleh. Adapun pengertian dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan transkip, buku,surat-surat, peraturan, kebijakan, absensi, laporan, foto notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.[23]

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, untuk itu segera diperlukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Hal ini perlu dilakukan karena dalam penelitian kualitatif, data yang di hasilkan berupa dokumen, gambar dan kata-kata.[24]

a) Reduksi Data.

Menurut Sugiyono Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.[25] Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.

---

[23] Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (jakarta: PT Rineka Ciptajakarta, 2014). h.274

[24] Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019). h.224

[25] Ibid.h.247-249

b) Penyajian Data (Data Display).

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami..

c) Penarikan Kesimpulan.

Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.[26]

6. Uji Keabsahan Data

Teknik yang penulis pakai dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulai. Triangulasi berupaya

[26] Ibid.

untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan.[27] Ada tiga macam triangulasi sebagai teknik yang memanfaatkan pengguna sumber data, metode, dan teori. Berdasarkan ketiga jenis triangulasi penulis menggunakan triangulasi sumber dengan memanfaatkan sumber.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitiain kualitatif. Hal demikian dapat dicapai dengan:

1. Membandingkan data hasil pengaamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yaang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan persspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.[28]

[27] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014). h.300

[28] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. Remaja Rosdakarya (bandung, 2000). h.331

I. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan skripsi ini akan memuat V BAB yaitu

1. BAB I PEMBAHASAN

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

2. BAB II KAJIAN TEORI

   Memuat uraian tentang kajiann penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan tema skripsi

3. BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

   Memuat secara rinci Gambaran Umum Objek dan penyajian fakta beserta data penelitian

4. BAB IV ANALISI PENELITIAN

   memuat tentang analisis data penelitian dan temuan penelitian

5. BAB IV PENUTUP

   Memuat tentang kesimpulan dan rekomendasi

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengembengan Sumber Daya Manusia

Kebutuhan akan peningkatan penguasaan ilmu dan teknologi pada masa sekarang semakin dirasakan seiring dengan semakin meluas dan semakin rasionalnya hubungan-hubungan manusia dalam tatanan global masyarakat modern. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan penguasaan ilmu dan teknologi.

Pendidikan dan pelatihan menurut Mustofa Kamil adalah bagian dari proses belajar yang dilaksanakan di luar sistem sekolah, memerlukan waktu yang relatif singkat, dan lebih menekankan pada praktik.[29] Sedangkan menurut Flippo pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha pengetahuan dan ketrampilan agar karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan.[30]

Menurut Sudarwan Danim bahwa jenis pengembangan guru dapat berupa Pendidikan dan Pelatihan meliputi : (In-house training, program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh,Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, kursus singkat di perguruan tinggi lain atau lembaga pendidikan lain, pembinaan internal sekolah, pendidikan lanjut). Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan meliputi : (Diskusi masalah-masalah pendidikan, seminar, wokshop, penelitian, menulis buku/ bahan ajar, pembuatan media pembelajaran, pembuatan karya teknologi/ seni).[31] Berikut ini merupakan Pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan yang meliputi :

---

[29] Mustofa Kamil, *Model Pendidikan Dan Pelatihan* (Bandung: Alfabeta, 2010). h.10

[30] Ikka Kartika A. Fauzi, *Mengelola Pelatihan Partisipatif* (Bandung: Alfabeta, 2011).

[31] Sudarwan Danim, *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. h.30-33

1. Pendidikan dan Pelatihan

a. In- House Tranning

In House Training Terdapat berbagai macam pelatihan yang biasa digunakan dalam organisasi. Macam pelatihan dapat dibedakan dari berbagai sudut pandang, yaitu siapa yang dilatih, bagaimana ia dilatih, dimana ia dilatih, bilamana atau kapan ia dilatih, dan apa yang dibelajarkannya kepadanya.[32] Dilihat dari sudut pandang kapan pelatihan dilakukan, berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 pelatihan dibagi ke dalam dua macam, yaitu latihan prajabatan dan latihan dalam jabatan. Latihan prajabatan (pre service training) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai negeri sipil dengan tujuan agar ia dapat terampil melaksanakan tugas yang akan diberikan kepadanya. Sedangkan latihan dalam jabatan (in service training) adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Secara umum, Basri dan Rusdiana mengemukakan bahwa In House Training adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan atau di sekolah dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di sekolah, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi, sehingga diharapkan peserta dapat lebih mudah menyerap dan mengaplikasikan materi untuk menyelesaikan dan mengatasi permasalahan yang dialami dan mampu secara langsung meningkatkan kualitas dan kinerjanya.[33] Hampir senada dengan Basri dan Rusdiana, Danim berpendapat bahwa IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan, dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi

---

[32] Mustofa Kamil, *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. h.14-15

[33] A. Basri, Hasan dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* (Bandung: Setia, Pustaka, 2015). h.227

dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain, dengan cara ini diharapkan dapat menghemat waktu dan biaya.[34]

Dari kedua pengertian In House Training, dapat dilihat bahwa In House Training dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan bidang tugasnya dengan mendayagunakan potensi yang ada di suatu organisasi atau lembaga itu. Akan tetapi pengertian IHT yang dikemukakan Basri dan Rusdiana lebih menitikberatkan pada tempat penyelenggaraan yang dilakukan di sekolah itu sendiri. Selain itu Basri dan Rusdiana juga mengemukakan bahwa dengan mengikuti IHT, peserta mampu secara langsung meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Jika dikaji lebih dalam, pernyataan tersebut agaknya kurang tepat karena kinerja guru berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki dan peningkatan kompetensi guru tidak dapat dilakukan dengan waktu yang sangat terbatas atau singkat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Musfah bahwa pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru akan tetapi untuk melahirkan guru kompeten memerlukan waktu yang tidak sedikit.[35] Sedikit berbeda dengan pendapat Basri dan Rusdiana, Danim lebih rinci menjelaskan bahwa IHT bisa dilaksanakan dimana pun sesuai dengan tempat yang ditetapkan. Danim juga menjelaskan bahwa pemateri dalam IHT bisa dari teman sejawat yang memiliki kompetensi lebih yang belum dimiliki teman-teman lainnya. Dengan pelatihan model ini, maka guru dapat meningkatkan kompetensinya dengan biaya yang tidak terlalu mahal dan waktu yang tidak terlalu lama, misalnya, jika dibandingkan dengan melakukan studi lanjut.

Berdasarkan penjabaran dari pengertianpengertian IHT, maka dapat disimpulkan bahwa In-House Training adalah pelatihan yang dilakukan secara internal oleh organisasi tertentu dengan

---

[34] Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok, Edisi 2*, ed. PT Rineka Cipta Utama (Jakarta, 2012). h.94

[35] Jejen Musfah, *Resedesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, Dan Praktik* (jakarta: kencana, 2015). h.82

tujuan untuk meningkatkan kinerja atau kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya yang diberikan oleh teman sejawat ataupun orang luar di tempat yang telah disepakati dan ditetapkan bersama. Secara umum, tujuan In House Training adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang didayagunakan instansi terkait sehingga lebih mendukung upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran pelatihan internal menciptakan interaksi antara peserta di lingkungan instansi yang terkait serta mempererat rasa kekeluargaan atau kebersamaan, meningkatkan motivasi, baik bagi peserta maupun narasumber untuk membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, mengeksplorasi permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama.[36]

Dari tujuan In House Training yang dikemukakan Basri dan Rusdiana dapat dikaji bahwa peserta IHT adalah para pegawai dalam suatu instansi yang melaksananakn IHT, dalam hal ini pegawai dalam sekolah adalah guru dan karyawan. Dengan adanya pelatihan internal maka seluruh peserta yang terdiri dari para pegawai itu akan terjalin kebersamaan atau persaudaraan sehingga nantinya dapat meringankan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Dengan adanya rasa persaudaraan diharapkan para pegawai dapat saling membantu satu sama lain dalam pekerjaan mereka, khususnya bagi guru dalam mengajar. Guru dapat meminta pertolongan guru lain untuk memecahkan masalah, yang berhubungan dengan pengajaran, yang sedang dihadapinya. Dengan cara ini maka kualitas pengajaran guru dapat lebih meningkat.

[36] Basri, Hasan dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. h.226-227

b. Magang Guru

Magang Menurut Wardani P.Y.A, Magang merupakan suatu proses pembelajaran yang mengandung unsur belajar sambil bekerja.[37] Biasanya warga belajar sebagai pemagang akan membiasakan diri mengikuti proses pekerjaan yang dilakukan oleh pembimbing atau orang yang bekerja di situ. Program pembelajaran magang biasa disebut juga dengan istilah apprenticeship, learning by doing, on the job training/off the job training dan juga built in learning, dimana program ini dirancang untuk level keahlian yang lebih tinggi. Oleh karenanya program pembelajaran magang (learning by doing) cenderung lebih mengarah pada pendidikan dan pelatihan dalam hal pengetahuan dan dalam melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan yang saling berhubungan. Program pembelajaran magang adalah menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan di dalam tempat tertentu untuk subjeksubjek tertentu. Berikut diuraikan tujuan dan manfaat magang bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

a) Tujuan Magang

Menurut Wardani P.Y.A. tujuan proses pembelajaran magang adalah untuk memiliki pengetahuan, pengalaman atau keahlian, dan perubahan sikap mental pada bidang pekerjaan tertentu yang diharapkan setelah mengikuti proses pembelajaran magang, si pemagang dapat melakukannya sendiri sebagai bukti bahwa dia memiliki kemampuan mengerjakan sesuatu yang relatif sama dengan permagangannya. Latihan kerja merupakan suatu jalur yang harus dilalui oleh setiap tenaga kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang siap bekerja, baik dalam bentuk klasikal maupun dalam bentuk permagangan, bekerja sambil berlatih atau belajar agar siap untuk dipakai bekerja. [38]

---

[37] Wardani P.Y.A, "Model Pembelajaran Magang (Studi Pada Pengrajin Logam Di Sentra Home Industri Logam Kelurahan Kejambon Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal)" (Universitas Negeri Semarang, 2013).

[38] Ibid.

Selanjutnya Komar O. menyampaikan bahwa tujuan magang adalah agar si pemagang mampu: (i) menerapkan ilmu yang didapat dibangku sekolah ke dunia kerja dan mendapatkan ilmu serta pengalaman baru dalam dunia kerja, (ii) melatih diri menjadi calon pekerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berpikir maju guna mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, (iii) meningkatkan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, (iv) meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan bersosialisasi di kalangan dunia kerja, dan (v) mendapat gambaran tentang dunia kerja yang nantinya akan dijalani.[39]

b) Manfaat Magang

Komar O. menyampaikan tentang manfaat magang di antaranya:

a) Sekolah dan perusahaan tempat magang dapat menjalin kerja sama

b) Sekolah dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman kerja

c) Sekolah akan lebih dikenal di dunia industry

d) Perusahaan akan mendapat bantuan tenaga kerja dari pemagang yang melakukan praktek

e) Perusahaan dikenal oleh kalangan akademis dan dunia pendidikan, dan

f) Adanya orang yang mengaudit perusahaan tanpa mengeluarkan biaya dengan adanya laporan magang yang diberikan kepada perusahaan. [40]

Manfaat magang bagi pemagang, yaitu:

a) Mendapatkan sertifikat dari lembaga pelatihan kerja apabila yang bersangkutan telah menyelesaikan program magang

[39] Komar O., "Model Magang Berbasis Link and Match" (Universitas Pendidikan Indonesia, 2017). h.79

[40] Ibid. h.69-75

b) Mengikuti uji kompetensi untuk mendapatkan pengakuan kualifikasi kompetensi

c) Mendapatkan perlindungan asuransi kecelakaan kerja, kesehatan, kematian yang preminya ditanggung oleh lembaga penerima peserta program magang yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tempat dilaksanakannya program magang

d) Mendapatkan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti praktek kerja di perusahaan dan

e) Mendapatkan uang saku dan transport sesuai perjanjian antara peserta magang dengan lembaga pelatihan kerja penyelenggara program magang.

Konsep magang yang dijelaskan di atas memang lebih diperuntukan bagi siswa SMK atau mahasiswa calon guru SMK, namun tentunya konsep magang ini dapat diadopsi dan diterapkan bagi guru dalam jabatan khususnya guru yang mengajar mapel produktif. Mereka perlu melakukan magang industri agar memperoleh kompetensi dan keahlian yang memadai untuk mempersiapkan siswanya melaksanakan magang di industri. Tentu lebih baik lagi kalau LPTK selaku penghasil guru, tidak hanya mengadakan wajib magang bagi guru di sekolah saja tetapi sebaiknya LPTK juga bekerja.

c. Kemitraan Sekolah

Dalam menghadapi globalisasi, diperlukan banyak strategi yang harus dilakukan baik oleh pemerintah maupun oleh masyarakat. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan suatu kerjasama. Kerjasama atau kemitraan sendiri memiliki beberapa arti secara etimologis, kemitraan diadaptasi dari kata Partnership, dan berasal dari akar kata partner. Partner dapat diterjemahkan “pasangan, jodoh, sekutu

atau kompanyon". Sedangkan partnership diterjemahkan menjadi persekutuan atau perkongsian.[41]

Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmojo, Kemitraan adalah suatu kerja sama formal antara individu-individu, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi untuk mencapai suatu tugas atau tujuan tertentu. Dalam kerja sama tersebut ada kesepakatan tentang komitmen dan harapan masing-masing, tentang peninjauan kembali terhadap kesepakatan-kesepakatan yang telah dibuat, dan saling berbagi baik dalam resiko maupu keuntungan yang telah diperoleh.[42]

Menurut Sentanoe Kertonegoro [43] kemitraan adalah kerjasama yang menguntungkan antar pihak, dengan menempatkan kedua pihak dalam posisi sederajat. Dalam kemitraan ini mengandung pengertian kegiatan kerjasama yaitu derajat upaya sesuatu pihak untuk memenuhi keinginan pihak lain.

Menurut peneliti sendiri, kemitraan merupakan suatu kerjasama yang dijalin oleh dua pihak (orang/institusi/kelompok/negara) yang memiliki satu tujuan tertentu tanpa memandang status, ranking, ataupun jabatan. Tujuan dari kemitraan tersebut adalah kedua pihak saling membantu agar memperoleh kesejahteraan dan mewujudkan cita-cita bersama.

a) Landasan Kemitraan Pendidikan

Kemitraan pendidikan adalah suatu kerjasama yang terjalin antar lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan formal dengan non formal, lembaga pendidikan dengan masyarakat, atau lembaga pendidikan dengan pihak swasta. Kemitraan pendidikan yang terjalin disuatu lembaga pendidikan memiliki landasan hukum. Ada beberapa landasan hukum yang dapat

---

[41] Ambar Teguh Sulistyani, *Kemitraan Dan Model-Model Pemberdayaan* (Yogyakarta: Media, Gava, 2004). h.129

[42] Notoatmojo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka cipta, 2003). h.105

[43] Nana Rukmana, *Strategic Partnering For Educational Management Model Manajemen Berbasis Kemitraan* (Bandung: Alfbeta, 2006). h.60

digunakan dalam melaksanakan kemitraan pendidikan. Landasan hukum tersebut adalah sebagai berikut . Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31ayat 5, yang berbunyi

> "Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menunjang tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia."

Undang-undang 1945, merupakan landasan hukum yang pertama kali digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program. Didalam Undang-undang 1945 sudah sangat jelas bahwa tujuannya adalah untuk persatuan bangsa dan kemajuan peradaban bangsa, itu berarti bahwa kemitraan pendidikan merupakan salah satu kegiatan yang dapat digunakan untuk lebih merekatkan rasa persatuan bangsa. Selanjutnya adalah Undang-undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003, Pasal 50 ayat 3 yang berbunyi sebagai berikut :

> "Pemerintah dan/atau pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional."

Maksud dari bertaraf internasional adalah kemitraan sekolah yang dijalin dengan pihak luar negeri merupakan kemitraan yang bersifat internasional. Selanjutnya adalah Peraturan Pemerintah Sisdiknas Nomor 19 tahun 2005, pasal 49 ayat 1 dan pasal 61 ayat 1. Berikut adalah penjelasannya:

> "Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas."
>
> "Pemerintah bersama-sama pemerintah daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada jenjang

> pendidikan menengah untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan bertaraf intemasional."

Selanjutnya adalah Undang-undang No 17 Tahun 2007, mengenai rencana pembangunan nasional 2005-2025. Didalam Undang-undang ini dijelaskan mengenai rencana jangka panjang pembangunan negara Indonesia dari berbagai aspek, berikut adalah penjelasannya :

> "Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2025 merupakan kelanjutan dari pembangunan sebelumnya untuk mencapai tujuan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk itu, dalam 20 tahun mendatang, sangat penting dan mendesak bagi bangsa Indonesia untuk melakukan penataan kembali berbagai langkah-langkah, antara lain di bidang pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia, lingkungan hidup dan kelembagaannya sehingga bangsa Indonesia dapat mengejar ketertinggalan dan mempunyai posisi yang sejajar serta daya saing yang kuat di dalam pergaulan masyarakat Internasional."

Agar Indonesia dapat mengejar ketertinggalan dengan negara lain, dibutuhkan berbagai usaha dari berbagai pihak yang terlibat didalamnnya. Salah satu usaha yang telah dilakukan oleh dunia pendidikan di Indonesia adalah mengambil peran penting dalam pembangunan Indonesia ke arah yang lebih baik, terutama dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.

b) Konsep dan Prinsip Kemitraan

Soekidjo Notoatmojo, menjelaskan ada tiga prinsip kunci dari kemitraan, yaitu persamaan, keterbukaan dan saling menguntungkan, berikut adalah penjelasannya :

1) Persamaan (equity)

Individu, organisasi, atau institusi yang telah bersedia menjalin kemitraan harus merasa "duduk sama rendah dan berdiri sama tinggi". Bagaimana besarnya suatu institusi atau

organisasi, apabila sudah bersedia untuk menjalin kemitraan harus merasa sama. Atas dasar itulah didalam forum kemitraan asas demokrasi harus dijunjung, tidak boleh satu anggota memaksakan kehendak kepada yang lain karena merasa lebih tinggi, dan tidak ada dominasi terhadap yang lain.

2) Keterbukaan (transparancy)

Keterbukaan adalah apa yang menjadi kekuatan atau kelebihan dan apa yang menjadi kekurangan atau kelemahan masing-masing anggota harus diketahui oleh anggota yang lain. Demikian pula berbagai sumber daya yang dimiliki oleh anggota yang satu harus diketahui oleh anggota yang lain. Maksudnya bukan untuk menyombongkan yang satu terhadap yang lain, atau merendahkan yang satu terhadap yang lain, tetapi lebih untuk saling memahami satu dengan yang lain, sehingga tidak ada rasa saling mencurigai. Dengan saling keterbukaan ini akan menimbulkan rasa saling melengkapi dan saling membantu diantara anggota (mitra).

3) Saling menguntungkan (mutual benefit)

Saling menguntungkan yang dimaksud adalah bukan hanya menguntungkan soal uang atau materi, tetapi lebih kepada non materi. Saling menguntungkan disini lebih dilihat dari kebersamaan atau sinergis dalam mencapai tujuan bersama. Ibarat mengangkat beban 50 kg, diangkat secara bersama-sama empat orang lebih ringan daripada diangkat sendiri.[44]

c) Model-model Kemitraan

Ambar Teguh Sulistyani, menjelaskan beberapa model kemitraan sebagai berikut :

1) *Pseudo partnership*, atau kemitraan semu. Adalah sebuah persekutuan yang terjadi antara dua pihak atau lebih, namun tidak sesungguhnya melakukan kerjasama secara seimbang satu dengan yang lainnya.

[44] Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. h.106

2) *Mutualism partnership*, atau kemitraan mutualistik adalah persekutuan dua pihak atau lebih yang sama-sama menyadari aspek pentingnya melakukan kemitraan, yaitu untuk saling memberikan manfaat dan mendapatkan manfaat lebih , sehingga akan dapat mencapai tujuan secara lebih optimal.

3) *Conjugation partnership*, atau kemitraan melalui peleburan dan pengembangan. Adalah kemampuan dua pihak atau lebih dapat melakukan konjugasi dalam rangka meningkatkan kemampuan masing-masing.[45]

Model kemitraan lain yang dikembangkan berdasar atas azas kehidupan organisasi pada umumnya adalah sebagai berikut :

1) *Subordinate union partnership* adalah kemitraan yang terjadi antara dua pihak atau lebih, yang memiliki status, kemampuan atau kekuatan yang tidak seimbang satu sama lain.

2) *Linear union partnership* adalah pihak-pihak yang bergabung untuk melakukan kerjasama memiliki persamaan secara relatif.

   Linear collaborative of partnership adalah kemitraan yang tidak membedakan besaran atau volume, status/legalitas, atau kekuatan para pihak yang bermitra. Paling penting dari hubungan kemitraan ini adalah berada pada garis lurus, tidak saling tersubordinasi.

d) Sikap dan Perilaku Kemitraan

Sikap kerja (kemitraan) dapat dipahami sebagai tingkah laku yang ditampilkan tiap individu pekerja dalam menghadapi setiap stimulus yang terjadi di tempat seseorang melaksanakan pekerjaan (kemitraan).[46] Sikap dan perilaku

[45] Sulistyani, *Kemitraan Dan Model-Model Pemberdayaan*.
[46] Nana Rukmana, *Strategic Partening For Educational Management (Model Manajemen Berbasis Kemitraan* (Bandung: Alfabeta, 2006). h.75

kemitraan yang baik menurut Allan R. Cohen dan David L. Branford, adalah sebagai berikut:

1) Harus setia pada mitra dan memiliki pendapat bahwa keuntungan menyeluruh dari unit kerja yang bermitra harus didahulukan.
2) Hargai perbedaan sudut pandang dan budaya organisasi masingmasing mitra, walaupun hal tersebut mungkin mengarah kepada perbedaan. Gunakan perbedaan keahlian dan pengalaman mitra sebagai sumber belajar dan kreativitas.
3) Bersikaplah lapang dada atas kekurangan mitra anda, karena memang tidak ada seorangpun yang sempurna, dan mereka yang melakukan bisnis bersama harus memberikan kebebasan kepada masing-masing mitranya selama unit kerja tidak dirugikan.
4) Milikilah dugaan yang terbaik tentang motif dan kemampuan dasar mitra anda. Maksudnya adalah jika mitra memiliki kemampuan yang kurang, bukan diakibatkan karena dia bodoh atau ingin merugikan, melainkan karena mitra memang belum paham akan maksud anda.[47]

d. Belajar Jarak Jauh

Saat ini ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan pesat. Perkembangan ini memiliki dampak semakin terbuka dan tersebarnya informasi dan ilmu pengetahuan dari seluruh dunia menembus batas jarak, tempat, ruang, dan waktu. Dalam bidang pendidikan, pemanfaatan teknologi informasi difokuskan pada peningkatan kualitas pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu teknologi dimanfaatkan pada bidang ekonomi, politik, sosial, dan lain-lain. Teknologi informasi pendidikan adalah ilmu

[47] Ibid. h.78-79

pengetahuan dalam bidang informasi berbasis komputer yang digunakan dalam peningkatan kualitas pendidikan.[48]

Teknologi juga dianggap sebagai suatu disiplin ilmu yang seharusnya dapat dikuasai oleh para peserta didik sebagai modal dalam proses pembelajaran dan kehidupannya. Maka dari itu pendidik dapat mengintegrasikan teknologi dalam perencanaan, pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi pendidikan. Pemanfaatan teknologi dalam sistem pembelajaran menimbulkan pembelajaran berbasis elektronik sebagai hasil teknologi. Salah satu hasil teknologi adalah teknologi informasi dan komunikasi. Pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi ini yang telah mengubah sistem pembelajaran pola konvensional atau tradisional menjadi pola bermedia, diantaranya media pembelajaran dengan internet yang memunculkan e-learning.[49]

Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran antara lain dengan: pertama, pendidik dapat mengakses pada teknologi informasi dan komunikasi. Kedua, pendidik memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam hal penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, karena pendidik berperan sebagai peserta didik yang harus belajar terus menerus sepanjang hayat. Dengan tujuan untuk meningkatkan profesional dan kompetensinya. Ketiga, tersedianya materi pembelajaran yang berkualitas dan bermakna. [50]

a) Konsep pembelajaran jarak jauh (PJJ)

Pembelajaran jarak jauh (distance education) merupakan model dari pendidikan jarak jauh distance education bukanlah

[48] Latip Diat. Prasojo and Riyanto, *Teknologi Informasi Dan Pendidikan* (Yogyakarta: Gava Media, n.d.).

[49] Munir, *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi* (Bandung: Alfabet, 2012).

[50] Ibid.

model pendidikan yang baru.[51] Mackenzie. Christensen, dan Rigby mengatakan pendidikan jarak jauh (PJJ) menggunakan metode pembelajaran yang menggunakan korespondensi sebagai alat untuk berkomunikasi antar pembelajar dan pengajar.[52]

Moore mengatakan bahwa pembelajaran jarak jauh adalah belajar yang direncanakan di tempat lain atau di luar tempatnya mengajar. Moore memberikan batasan pada pembelajaran jarak jauh sebagai metode pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk terpisah dengan kegiatan mengajar yang dilakukan oleh pendidik. Sehingga komunikasi yang dilakukan oleh pendidik dengan peserta didik melalui bantuan media seperti media cetak, elektronik, mekanis, dan peralatan lainnya. Batasan yang dimaksud Moore dalam hal ini terpisahnya pendidik dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar dan menggunakan media dalam berkomunikasi antara pendidik dan peserta didik.[53]

Di kala ini pembelajaran jarak jauh kita terdapat di generasi pembelajaran virtual di mana modul dikirimkan lewat media virtual internet, begitu pula dialog serta penilaian. Akibat globalisasi yang terjadi dalam dunia pendidikan saat ini dan masa yang akan datang ada beberapa kecenderungan antara lain :

1) Pembelajaran jarak jauh distance learning yang semakin berkembang dengan adanya kemudahan untuk menyelenggarakan pendidikan terbuka (open education) dan pendidikan jarak jauh (distance education).

---

[51] and Mila Karmila Widya Sari, Andi Muhammad Rifki, "Analisis Kebijakan Terkait Implementasi Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Darurat Covid 19" (2022).

[52] " Muhammad Roze Yerusalem, Adian Fatchur Rochim, dan Kurniawan Teguh Martono, "Desain Dan Implementasi System Pembelajaran Jarak Jauh Di Program Studi Sistem Informasi Komputer," *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer* (2015): 483.

[53] Ibid.

2) Sharing resource bersama antara lembaga pendidikan dalam sebuah jaringan.

3) Banyaknya sumber informasi, bukan hanya perpustakaan melainkan juga variabel pendidikan lainnya seperti pengajar atau laboratorium, perpustakaan digital melalui internet.

4) Efektivitas pemanfaatan perangkat teknologi informasi dan komunikasi interaktif dengan multimedia, seperti pembelajaran dengan internetnya untuk melengkapi media pembelajaran yang telah ada, sehingga penggunaan media pembelajaran menjadi lebih bervariasi. Variasi media pembelajaran diperlukan karena tidak ada media yang paling baik atau paling buruk, karena setiap media pembelajaran memiliki kelebihan dan kekurangannya, sehingga kelebihan satu media pembelajaran dapat melengkapi kelemahan media lainnya.[54]

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa e-learning, pembelajaran online, pembelajaran daring, dan pembelajaran jarak jauh merupakan sebuah sistem pembelajaran dimana mengandalkan jaringan internet dalam sebuah proses belajar mengajar yang dilakukan oleh pendidik dan peserta didik. Dalam hal ini pendidik melakukan komunikasi dengan peserta didik dengan menggunakan media elektronik.

b) Tujuan pembelajaran jarak jauh

Pembelajaran jarak jauh memiliki tujuan yang mana memungkinkan peserta didik dalam mendapatkan pendidikan dalam semua jenis jalur dan jenjang secara mandiri dengan menggunakan berbagai macam media dan sumber pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik, kondisi, dan kebutuhannya. Pembelajaran jarak jauh dalam hal ini diharapkan dapat mengatasi permasalahan seperti kesenjangan pemerataan kesempatan peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi dalam

[54] Ibid.

bidang pendidikan yang disebabkan oleh berbagai hambatan yaitu jarak, tempat, dan waktu.[55]

c) Prinsip pembelajaran jarak jauh

Pembelajaran jarak jauh meliputi upaya yang ditempuh peserta didik untuk merealisasikan pendidik sepanjang hayat, dengan prinsip tersebut menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dalam bidang pendidikan dalam menyediakan berbagai fasilitas pembelajaran jarak jauh. Adapun prinsip-prinsip pembelajaran jarak jauh, sebagai berikut : prinsip kebebasan, kemandirian ,keluwesan, keterkinian, mobilitas, dan efisiensi.[56]

Adapun prinsip pelaksanaan pembelajaran jarak jauh yaitu : tujuan yang jelas relevan dengan kebutuhan mutu pendidikan efisien dan efektivitas program pemerataan dan perluasan kesempatan belajar, kemandirian, keterpaduan, dan kesinambungan.[57]

e. Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khuusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga yang diberi wewenang, dimana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut da\n tinggi. Jenjang pelatih disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spealisasi) di sediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.[58]

Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional. Kompetensi guru khususnya kompetensi profesional hendaknya selalu dikembangkan dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Hal tersebut cukup beralasan mengingat bahwa guru adalah orang

[55] Ibid.
[56] Ibid.
[57] Ibid.
[58] Sudarwan Danim, *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. h.31

yang secara lagsung berhubungan dengan peserta didik dalam proses transfer ilmu pengetahuan.

f. **Kursus Singkat di Perguruan Tinggi atau Lembaga Pendidikan Lainnya**

a) Pengertian khusus

Kursus pendidikan luar sekolah yang diselenggarakanmasyarakat atau kursus adalah satuan pendidikan luar sekolah yangterdiri atas sekumpulan warga masyarakat yang memberikan

pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental bagi warga belajar. Kursus sebagai salah satu satuan pendidikan pada jalur pendidikan luar sekolah tugas kelembagaan untuk merealisasikan tujuan pendidikan luar sekolah. Peraturan Pemerintah No.73 tahun 1991 tentang pendidikan luar sekolah, Pasal 2, ayat 1, yaitu " melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkemban sedini mungkin dan sepanjamg hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya".[59]

Sejalan dengan tujuan pendidikan luar sekolah maka tujuan penyelenggaraan kursus adalah (1) memperluas keikutsertaan masyarakat dalam pemerataan kesempatan belajar, (2) meningkatkan mutu masyarakat melalui pendidikan, (3) meningkatkan proses belajar mengajar untuk mencapai dayaguna dan hasil guna yang optimal, (4) mempersiapkan warga belajar untuk mengembangkan diri pribadinya atau untuk memperoleh kesempatan kerja yang lebih besar.[60]

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia bahwa kursus didefinisikan adalah pelajaran tentang suatu pengetahuan atau kepandaian yang diberikan dalam waktu singkat.

---

[59] Depdikbud, *Peraturan Pemerintah No.73 Tahun 1991 Tentang Pendidikan Luar Sekolah* (Jakarta: Balai Pustaka, 1988).

[60] Umerto Sihombing, *Umerto Sihombing, " Pendidikan Luar Sekolah Masalah, Tantangan Dan Peluang* (Jakarta: CV Wirakarsa, 2001). h.89

Menurut Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer bahwa kursus adalah pengajaran mengenai kemahiran, kepandaian, keahlian, pengetahuan, dan sebagiannya dalam waktu singkat.

Menurut pendapat para ahli yang diatas dapat disimpulkan bahwa definisi kursus adalah pelayanan warga belajar yang berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap mental, keahlian, dan kemahiran yang dapat dimanfaatkan bagi meningkatkan mutu kehidupan dan menjadi bekal mencari nafkah serta dapat dimanfaat untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam waktu yang singkat.

a. Karakteristik Kursus

Menurut Sihombing secara teknis operasional kursus yang diselenggarakan masyarakat yang mendasari program pembelajarannya atas kebutuhan dan keinginan masyarakat dan pasar

tenaga kerja, atau sering disebut dengan permintaan masyarakat karakteristik kursus adalah:

1) Isi dan tujuan pendidikannya selalu berorientasi langsung pada hal-hal yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan masyarakat sesuai dengan keadaan sosial dan budaya masyarakat yang bersangkutan dan menurut keperluan, situasi dan kondisi setempat
2) Metode penyajian yang digunakan disesuaikan dengan kondisi warga belajar dan situasi setempat
3) Program dan isi pendidikannya dapat lebih efektif dan efisien untuk berbagai pengetahuan fungsional yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat dan untuk pembentukan dan perkembangan pribadi
4) Usia warga belajarnya tidak dibatasi atau tidak perlu sama pada suatu jenis atau jenjang pendidikan
5) Jenis kelamin warga belajarnya tidak dibedakan untuk suatu jenis dan jenjang pendidikan, kecuali bila

kemampuan fisik, mental, tradisi atau sikapnya dan lingkungan sosial tidak mengizinkan

6) Ijazah pendidikan sekolah tidak selalu menentukan terutama dalam penerimaan warga belajar
7) Jumlah warga belajar dalam suatu kelompok belajar tidak terbatas, dari individu sampai massa tergantung pada isi program yang dilaksanakan
8) Jangka waktu belajar disesuaikan dengan keperluan dan tidak terlalu terikat pada prosedur yang ketat
9) Syarat dan formasi minimal tenaga fasilator/tenaga pendidik tidak terlalu ketat
10) Tidak diperlukan fasilitas yang mewah dan terlalu ketat persyaratannya
11) Dapat diselenggarakan oleh perorangan, kelompok, atau badan hukum
12) Dapat diberikan secara lisan atau tertulis
13) Hasil pendidikannya dapat dimanfaatkan didalam kehidupan sehari-hari
14) Dapat mencakup sebagaian besar populasi.[61]

b) Penyelenggaraan Kursus

Pembinaan terhadap lembaga kursus berarti membantu merencanakan, mengatur, mengawasi, dalam usaha meningkatkan peran serta masyarakat dalam mengembangkan pendidikan luar sekolah yang diseleggarakan kursus Diklusemas. Ada beberapa tujuan pembinaan kursus anatara lain :

1) Menyamakan pola pikir dan tindak dalam menjawab tantangan yang ada dengan berpedoman pada aturan yang berlaku

[61] Ibid.

2) Meningkatkan system administrasi kursus
3) Meningkatkan kemampuan professional dari para tenaga pengajar
4) Meningkatkan proses pembelajaran untuk mencapai dayaguna dan hasilguna secara optimal;
5) Meningkatkan mutu lulusan peserta kursus dengan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan pasar
6) Memperluas keikutsertaan masyarakat dalam rangka turut memeratakan kesempatan belajar dan meningkatkan mutu warga belajar.[62]

Tugas dan fungsi pembinaan tersebut dilakukan aparat pemerintah yang bertugas di bidang pendidikan luar sekolah, himpunan penyelenggaran kursus, himpunan sumber belajar dan penguji dan organisasi-organisasi yang bergerak dibidang pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan masyarakat, asosiasi profesi, asosiasi penguasaha atau industri, pengguna lulusan kursus, dan pihak lain yang terkait. Upaya pembinaan dan pengembangan kursus diarahkan untuk memperkuat kemampuan lembaga kursus dalam memberikan pelayanan berbagai kursus ketrampilan/kejuruan bagi masyarakat yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah, atau melanjutkan ke tingkat/jenjang yang lebih tinggi. Pokok- pokok program pembinaan dan pengembangan kursus antara lain, meliputi: 1) penataan perizinan lembaga kursus, 2) penyususan dan pengembangan kurikulum, 3) penataan ujian nasional, 4) program standarisasi, 5) pengembangan ketenagaan, 7) program kerjasama lintas-sektoral di berbagai bidang pembangunan.

g. Pembinaan Internal Sekolah

a) Pengertian Pembinaan Guru

Secara etimologis pembinaan guru sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan yang diberikan kepada guru dalam

[62] Ibid.

wujud bantuan layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah dan pengawas serta pembina lainnya guna meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Istilah pembinaan guru sebenarnya berasal dari kurikulum SD, SMP, dan SMA tentang pembinaan guru.[63]

Sedangkan secara terminologis pembinaan guru sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas, serta pembina lainnya guna meningkatkan proses dan hasil belajar di sekolah.[64]

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut ialah dengan jalan pendidikan Sedangkan kunci keberhasilan pelaksanaan pendidikan terletak pada para pendidik umumnya dan khususnya kepada guru.

Pembinaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "pembinaan adalah proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan, penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang terbaik." Dalam kepustakaan asing dan Indonesia istilah pembinaan sering disebut juga dengan supervisi. Enco Mulyasa pembinaan merupakan serangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi agar unsur-unsur organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.[65] Pembinaan merupakan aktivitas peningkatan kualitas yang multidimensional bersifat pelestarian, perbaikan, pembaharuan, serta pengembangan progresif.

Makna pembinaan guru yang termuat dalam Sistem Pembinaan Profesional (SPP) dengan standar gagasan

[63] Depdikbut, "No Title" (n.d.).

[64] Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia* (Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995). h.12

[65] Enco. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005). h.12

pemanfaatan pendekatan "dari bawah atau dari siapa yang dapat membantu pendidik di lapangan" menurut A.F Tangyong memiliki maksud bahwa bantuan yang diberikan kepada pendidik dalam meningkatkan mutu belajar mengajar lebih mengoptimalkan pembinaan antara sesama guru, seperti wadah organisasi kelompok kerja guru maupun pusat kegiatan guru.[66]

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembinaan atau yang sering disebut dengan supervisi adalah usaha dalam meningkatkan kemapuan guru-guru agar dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian maka pembinaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah aktivitas yang dilakukan oleh kepalasekolah dalam upaya meningkatkan kinerja, kualitas kemampuan dan keterampilan guru-guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dalam mengelola proses belajar mengajar yang lebih baik.

Pembinaan profesi guru adalah tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik guna memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu. Pembinaan kemampuan profesional guru adalah sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.Kegiatan pembinaan merupakan bagian yang penting dan tak terpisahkan dari semua usaha perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.Tanpa pembinaan lebih banyak, hasil penataran yang dilakukan baik pada tingkat nasional maupun daerah sering kurang berbekas dalam kegiatan belajar mengajar.

Dalam rangkaian pelaksanaan pembinaan profesional guru, para petugas yang berwewenang melaksanakan pembinaan dengan menempuh berbagai sistem atau cara pembinaan yang dianggap tepat dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Dalam

[66] Tangyong. A.F., *Sistem Pembinaan Profesional Bagaimana Struktur Dan Mekanismenya* (Jakarta: Depdikbud, 1989). h.6-8

buku yang sama juga dijelaskan tentang cara atau teknik-teknik pembinaan guru profesional sebagai berikut:

Mengadakan kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat dewan guru, kunjungan antar kelas, kunjungan sekolah, pertemuan dalam kelompok kerja dan penataran.[67]

b) Tujuan Pembinaan Guru

Tujuan pembinaan guru menurut Ali Imron merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar melalui pemberian bantuan yang bercorak layanan profesional kepada guru.[68] Dengan adanya pembinaan guru akan memperlancar pencapaian tujuan kegiatan belajar mengajar.

Menurut Djajadisastra yang dikutip oleh Ali Imron menjelaskan tujuan dari pembinaan guru sebagai berikut :

a) Memperbaiki tujuan khusus mengajar guru dan belajar siswa
b) Memperbaiki materi (bahan) dan kegiatan belajar mengajar
c) Memperbaiki metode yaitu dengan cara mengorganisasikankegiatan belajar mengajar
d) Memperbaiki penilaian atas media
e) Memperbaiki penilaian proses belajar mengajar dan hasilnya
f) Memperbaiki pembimbingan siswa atas kesulitas belajarnya
g) Memperbaiki sikap guru atas tugasnya.[69]

[67] Ikatan Sarjana Pendidkan Indonesia, *Pendidikan Profesionalisasi Tenaga Kependidikan* (Jakarta: PT. Zuhuppy Pratama Karya, 1992). h.14
[68] Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia*.
[69] Ibid. h.12

Selanjutnya tujuan pembinaan secara khusus yang termuat dalam Sistem Pembinaan Profesional yang dikutip oleh A.F Tangyong sebagai berikut:

a) Meningkatkan sistem supervisi serta pemantauan dan penilaian pendidikan.

b) Meningkatkan sistem penataran guru.

c) Meningkatkan kemampuan profesional para pembina dan pelaksana pendidikan.

d) Meningkatkan peran seta guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pendidikan.[70]

Dengan adanya pembinaan tersebut maka tujuan yang hendak dicapai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja guru dalam mencapai hasil yang optimal sehingga dalam proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan guru dapat bekerja profesional dalam melaksanakan tugasnya. Perbaikan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan profesional. Yang melaksanakan pembinaan profesional adalah kepala sekolah. Sasaran dalam pembinaan adalah guru atau orang yang kaitannya dengan kegiatan pembinaan. Selain itu tujuan diadakan pembinaan guru untuk menumbuh kembangkan kemampuan yang dimiliki oleh pendidik yang meliputi: pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya seharihari sehingga produkrivitas kerja dapat ditingkatkan.

e) Jenis Kegiatan Pembinaan Guru

Menurut Depdikbud bahwa pembinaan profesional adalah usaha yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas sekolah dalam memberikan bantuan kepada guru untuk dapat

[70] Tangyong. A.F., *Sistem Pembinaan Profesional Bagaimana Struktur Dan Mekanismenya*. h.10

meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam mengajar dan menambah wawasan ilmu pengetahuan sehingga menghasilkan guru yang profesional dalam mengelola pembelajaran di kelas. Agar tugas, peranan, dan tanggung jawab guru selalu up-to date maka secara terus menerus kepala sekolah mengupayakan guru agar selalu mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti berbagai macam kegitan guna mendukung dalam tugas mengajarnya. Peningkatan profesional guru secara terus menerus hendaknya dilakukan dengan cara pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 32 ayat 1 menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan profesi guru yakni:

a) Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier.

b) Pembinaan dan pengembangan guru sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

c) Pembinaan dan pengembangan guru sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan melalui jabatan fungsional.

d) Pembinaan dan pengembangan guru sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi penugasan, kenakikan pangkat dan promosi.

Dari isi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 32 ayat 1 dapat dijelaskan bahwa pembinaan guru di Indonesia meliputi pembinaan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sebagai seorang pendidik guruselayaknya harus mampu menguasai salah satu bidang studi yang ditekuni sebagai dasar pembelajaran. Selanjutnya menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional (2005) yang dikutip oleh Udin Syaefudin Saud menyebutkan beberapa alternatif Program Pengembangan Profesionalisme Guru, sebagai berikut:

a) Simposium guru.
b) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah.
c) Supervisi pengajaran.
d) Pendidikan tambahan.
e) Konfrensi dan lokakarya.
f) Melakukan penelitian (khususnya penelitian tindakan kelas).
g) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan.[71]

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembinaan internal oleh kepala sekolah merupakan kegiatan yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja dari berbagai pihak guna memperbaiki, mengarahkan, dan mengembangkan kemampuan dan pengetahuan guru dan staf lain yang berhubungan dengan proses belajar mengajar, serta memperbaiki bahan dan metode belajar mengajar yang disesuaikan dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi. Jadi yang dimaksud dalam penelitian pembinaan profesional oleh kepala sekolah untuk dalam meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan pembelajaran yang meliputi merencanakan pemeblajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

h. Pendidikan Lanjut

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.[72]

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 9 menggunakan istilah kualifikasi akademik,

[71] Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfa Beta, 2011). h.110-115

[72] "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL" (n.d.).

yang didefinisikan sebagai ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Adapun menurut Masnur Muslich, kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai guru baik pendidikan gelar seperti S1, S2 atau S3 maupun nongelar seperti D4 atau Post Graduate diploma.[73]

Kualifikasi akademik merupakan ijazah satuan pendidikan formal jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki sesuai dengan jenis, jenjang, dan tempat penugasan. Kualifikasi akademik yang sesuai menjadi modal utama dalam melaksanakan tugasnya. Suatu pekerjaan tidak akan bisa berjalan dengan maksimal jika pelaksananya tidak memiliki kualifikasi yang sesuai. Misalnya, guru yang kualifikasinya non pendidikan kemudian mengajar bidang pendidikan. Selain guru mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran, siswa juga tidak memperoleh pengetahuan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Karena kualifikasi akademik yang tidak sesuai, kompetensi akademik juga tidak sesuai.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan beberapa alternatif pengembangan profesionalisme guru/ pendidik salah satunya dengan Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru- guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, Oleh karenanya program ini diperuntukkan bagi guru yang belum menikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program berkelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.

[73] Ibid.

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan Pendidik minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi Pendidik yang ada masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendiidkan sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan Pendidik sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah.Langkah yang di lakukan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendiidkan Pendidik ini dapat ditempuh dengan tiga cara yaitu :

1) Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
2) Pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan Pendidik itu sendiri.
3) Pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan dana atau biaya sendiri.[74]

Kompetensi guru menurut UU nomor 14 tahun 2005 ada 4, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Pasal 4 RPP Guru secara jelas menjabarkan empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru.

1. Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

[74] Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Propesi Keguruan* (Bandung: Refika Aditama, 2015). h.78

2. Kompetensi Kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi Sosial yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi Profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.[75]

Sedangkan menurut Sahertian, untuk mengembangkan dan meingkatkan kualitas guru ada tiga progam pengembangan profesi guru yaitu: Pertama, progam pre-service education, yaitu progam yang bertujuan mengadakan layanan pendidikan guru kepada mereka yang berada diluar fakultas keguruan menjadi guru, dan memberikan proteksi dengan mengharuskan pemilikan akta IV bagi mereka yang ingin bekerja dan mengabdi sebagi guru. Kedua, progam in-service education, yaitu layanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan guru, bagi mereka yang telah memiliki jabatan melalui pendidikan lanjutan, yang berijazah diploma dapat melanjutkan ke jenjang S1, kemudian dari S1 dapat melanjutkan ke S2, dari S2 dapat melanjutkan ke jenjang S3, dikatakan in-service bila mereka sudah menjabat dan kemudian kuliah lagi. Ketiga, progam in-service training, yaitu adalah progam pelatihan seperti penataran yang bertujuan agar meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan tekhnologi, sehingga para guru memperoleh kualifikasi formal sesuai dengan standar yang dibutuhkan.[76]

---

[75] Trianto Dkk, *Sertifikasi Guru Dan Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi Dan Kesejahtraan* (Jakarta: erpustakaan Nasional KDT, 2007). h.71-72

[76] P. A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional* (Yogyakarta: Andi Ofset, 1994). h.69-70

Melalui Tugas belajar (Studi Lanjut) Dalam upaya pengembangan professional para guru Madrasah dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan adalah dengan tugas belajar (in-service education) dilakukan dengan memberi keringanan beban tugas mengajar bagi yang guru yang bersangkutan ketika sedang studi lanjut, sedangkan biaya selama studi diberi pinjaman oleh pihak sekolah. Untuk progam kedepan biaya tugas belajar akan ditanggung oleh madrasah atau akan mendapatkan rekomendasi beasiswa dari sekolah.

Menurut Danim untuk melihat profesionalitasnya seorang guru dapat dilihat dari dua prespektif. Pertama, dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat seorang guru itu mengajar. Kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan dan lain-lain, melalui kedua prespektif tersebut dapat diketahui bagaimana kualitas dan kapabelitas seorang guru tersebut.[77]

Mengingat besarnya pengaruh guru terhadap perkembangan anak dalam menanamkan nilai-nilai kehidupan, maka guru dituntut untuk lebih kompeten dalam profesinya, dilihat dari syarat administratif yang dimilikinya apakah sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan, mulai dari segi latar belakang pendidikan formal guru, jenjang pendidikan harus strata satu, berasal dari fakultas keguruan, memberikan subsidi bagi guru yang akan melanjutkan studinya, karena diharapkan nantinya seluruh guru yang ada Lulusan S2. Dengan meningkatnya jenjang pendidikan para guru, maka kinerja para guru akan meningkat. Selain itu pembelajaran dimadrasah akan berjalan lebih efektif dan tujuan madrasah akan mudah tercapai.

[77] Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2002). h.30

2. Kegiatan selain Pendidikan dan Pelatihan

a) Diskusi masalah-masalah pendidikan.

Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah. Melalui diskusi berkala diharapkan para guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah ataupun masalah peningkatan kompetensi dan pengembangan karirnya.

b) Penelitian.

Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindak kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.

c) Seminar.

Pengikut sertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi modal pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolegasi seprofesiannya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

d) Workshop.

Workshop dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan penyusunan KTSP analisis kurikulum pengembangan silabus penulisan RPP dan sebagainya.

e) Penulisan buku atau bahan ajar.

Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk Diklat, buku pelajaran ataupun buku di dalam bidang pendidikan.

f) Pembuatan media pembelajaran.

Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, ataupun praktikum sederhana maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran.

g) Pembuatan karya teknologi atau karya seni

karya teknologi atau seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada dasar nya tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas kerja Pendidik dan mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi. Tujuan pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah agar Pendidik dapat memperoleh kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas sebagai Pendidik, Pengembangan sumber daya manusia upaya terencana yang dilakukan Pendidik untuk meningkatkan kompetensi Pendidik dan peserta didik dalam pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Menyadari akan profesi dan sumber daya itu penting merupakan wujud eksistensi Pendidik sebagai komponen yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa Pendidik harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik.[78]

Adapun penjabaran tujuan khusus yaitu:

a. Kualitas

b. Produktivitas kerja

c. Mutu perencanaan tenaga kerja;d. Semangat/moral kerja

d. Balas jasa tidak langsung

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

e. Kesehatan dan keselamatan kerja

f. Cegah kadaluarsa pengetahuan.

Sedangkan tujuan umumnya meningkatkan produktivitas organisasi.[79]Tujuan di atas dapat dijelaskan bahwa pada tujuan umumnya meningkatkan produktivitas organisasi. Tujuan umum tersebut dapat tercapai apabila telah mencapai tujuan-tujuan yang khusus.

Dan menurut Edwin B. Flippo, pengembangan memiliki nilai yangpenting dalam pengadaannya, beberapa nilai tersebut, yaitu:

a. Meningkatkan produktivitas kerja dalam jumlah maupun mutu

b. Mengurangi kecelakaan

c. Mengurangi pengawasan

d. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi

e. Mempertinggi moral.[80]

Nilai-nilai tersebut yang sesungguhnya mendasari tujuan dari program pengembangan dan harus diperhatikan ketika merancang suatu program pengembangan.

Tujuan pengembangan guru dan karyawan pada hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut:

a. Produktifitas kerja Adanya pengembangan, produktifitas kerja guru dan karyawan akan meningkat. Hal ini dikarenakan technical skill, human skill, dan managerial skill guru dan karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi Pengembangan guru dan karyawan bertujuan untuk meningkan efisiensi tenaga dan segala kebutuhan yang diperlukan.

---

[79] Yun Iswano Dan Adhie Yususf, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2011), h. 85* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2011). h.85

[80] Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009). h.169

c. Pelayanan Pengembangan guru dan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari guru dan karyawan kepada pengguna lembaga pendidikan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting.

d. Moral Dengan pengembangan, moral guru dan karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik secara profesional.

e. Karir Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karir guru dan karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan potensi kerjanya lebih baik.[81]

Menurut Usman mengemukan pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang mengunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga guru maupun tenaga kerja lainya paham tentang manajemen sumber daya manusia guru dan akan mengembangkan nya sumber daya manusia disekolah.

Secara lebih rinci, tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi, yaitu sebagai berikut:(1) meningkatkan kemampuan individual (personal gowth), (2) meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (indirect compensation), (3) meningkatkan kualitas hasil (quality), dan (4) meningkatkan produktivitas organisasi (productivity).[82]

Jadi sumber daya manusia itu tidak terlepas dari kegiatan seperti strategi perencanaan, pengembangnan manajemen, dan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain, seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusialah yang dapat

[81] Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h.70-72

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

mengendalikanya, oleh karenanya butuh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kenischyaan bagi organisasi. Berdasarkan dari tujuan pengembangan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam dunia pendidikan pengembangan pada guru sangatlah penting untuk menjadikan guru tersebut bisa semakin meningkatkan keterampilan dan kualitas kinerjanya dalam mengajar. Selain itu yang lebih penting dari adanya pengembangan guru dan karyawan itu mampu menghasilkan guru-guru yang profesional.

4. **Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan kariyawan sangalah penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan , sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara lembaga-lembaga sejenis.

Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral kariyawan supaya prestasi kerjaanya baik dan mencapai hasil yang optimal.[83]

Dengan adanya pengembangan personel di harapkan kemampuan kariyawan di suatu organisasi meningkat, supaya mereka mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi , serta meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari latihan dan pengembangan personel secara sistematis menurut Michel Amstrong adalah :

a) Tersedianya tenaga-tenaga terampil yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

b) Mempersingkat waktu belajar, sehingga pegawai baru dapat berprestasi seperti pada tingkat seperti pegawai yang sudah berpengalaman dan efektif, ekonomis dan secepat mungkin .

[83] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h.68

c) Memperbaiki efisiensi dan aktifitas dari pegawai-pegawai yang sudah ada.

d) Membantu pegawai untuk mengembangkan kemampuan alamiah mereka, sehingga organisasi dapat menemukan persyaratan sumber daya manusia yang diperlukan dimasa yang akan datang baik kualitas maupun kuantitas.[84]

Ada tujuh manfaat lain pengembangan dalam pengembangan sumber daya manusia menurut Sondang P. Siagian, yaitu :

1) Meningkatkan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan seperti tidak terjadinya pemborosan karena cermat melaksanaan tugas.
2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan Antara lain karena adanya pendelegrasian wewenang.
3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab.
4) Meningkatkan semangat kerja
5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif
6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif
7) Penyelesaian konflik secara fungsional.[85]

Berdasarkan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pengembangan harus di lakukan karena dapat bermanfaat bagi individu maupun organisasi sebagai sebuah investasi. Program pengembangan juga merupakan kegiatan mengelola berbagai

[84] Micheal Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Elex Media Kompudinto, 1994). h.208-209

[85] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumu Aksara, 2008). h.183-189

bentuk perubahan yang ada baik perubahan yang terjadi saat ini maupun di masa yang akan datang.

5. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan Pengembangan (training and education) harus didasarkan pada metode- metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu yim. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia atau suatu tim serta mendapat saran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif. Beberapa metode pengembangan sumber daya manusia antara lain:

a.Metode latihan (training)

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain- lain.

Pengembangan pegawai harus dimulai dengan analisis kebutuhan organisasi dan para individu pegawai tersebut. Walaupun bukti yang ada menunjukkan bahwa analisa kebutuhan pengembangan individu ini sampai saat ini seringkali kurang mendapatkan perhatian dari organisasi. Oleh karena itu beberapa organisasi telah menggunakan beberapa metode inovatif untuk pengembangan pegawai dalam rangka memberikan gambaran tentang kecocokan antara tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi kemampuan dan profesionalisme.

Suatu lembaga dimana ditempatkan pegawai baru untuk suatu jabatan tertentu, atau dimana pegawai lama ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas- tugasnya,

perlulah pegawai tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu.[86]

Pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasi. Hal ini terjadi secara paling efektif ketika pendekatan konsultasi kinerja digunakan. Konsultasi kinerja (performance consulting) adalah proses dimana seorang pelatih(internal dan eksternal terhadap organisasi) dan pelanggan.

Pelaksanaan pelatihan (Training) harus di dasarkan kepada metode- metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan oleh lembaga. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu tim serta mendapat sasaran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode- metode pengembangan harus didasarkan pada sasaran yang ingi dicapai.

b. Metode pendidikan(education)

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal.

Pendidikan adalah sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.[87]

---

[86] Marihot Manullang M. Manullang, *Manajemen Personalia*, 3rd ed. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001). h.65

[87] Sondang P Siagian, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara, 2012). h.79

Kesimpulannya ialah setiap metode pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, terutama yang menyangkut penguasaan teori untuk memutuskan persoalan- persoalan berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Dengan pengembangan jega dapat meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan dan kualitas agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.

Pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja serta memperbaiki kepuasan kerja. Menurut Hani Handoko bentuk metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bagi menjadi dua, yaitu:

1. On The Job Training

   On the job training berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya.[88] On the job training adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Tujuan On the job training :a. Memperoleh pengalaman langsung (bagi karyawan baru) mengenal jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. b. Mengamati secara langsung apa yang menjadi tanggung jawabnya, melihat apa yang harus dikerjakan, mempu menunjukkan apa yang dikerjakan (salah dan benar) kemudian mampu menjelaskan tentang apa yang dikerjakan. c. Meningkatkan kemampuan dan keterampila dengan jelas, mengamati, melihat, dan mengerjakan sendiri dibawah bimbingan supervisor. d. Meningkatkan kecpatan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengulang-ulang jenis pekerjaan yang sama disertai kepercayaan diri. e. Meningkatkan diri mulai

[88] Gary Dassler, *Manajemn SDM*, 11th ed. (Jakarta: Indeks, 2004). h.222

dari tingkat dasar, terampil dan akhirnya menjadi mahir. Menurut Simamora On the job training meliputi semua upaya pelatihan karyawan di tempat kerja sesungguhnya.

Metode ini merupakan meode yang banyak digunakan. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Adapun berbagai macam metode atau teknik ini biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

a. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian- bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial. Menurut Simamora, tujuan dari rotasi adalah memperluas latar belakang bisnis traenee. Individu-individu berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam sampai dua tahun, karena melalukan setiap pekerjaan mereka menyerap keahlian, pengalaman dan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.[89]

Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya direncanakan atas dasar tujuan belajar. Kemajuan berencana tidak merubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Sementara itu , manfaat rotasi pekerjaan menurut Simamora adalah memaparkan sudut pandang yang segar kepada berbagai unit secara berkala serta meningkatkan fleksibilitas organisasional melalui

[89] Simamora, *Manajemen SDM, Simamora* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004). h.320

pembentukan SDM yang luwes. Selain itu, rotasi jabatan juga dapat dimanfaatkan sebagai pengalaman baru yang diberikan kepada manajer untuk menanjak untuk keposisi yang lebih tinggi.

Dengan kata lain rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi pegawai yaitu pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja.

b. Pelatihan(Training)

Selain orientasi strategi, Pengembangan(Development) SDM dilaksanakan dalam bentuk pelatihan(Training). Menurut William G. Scott pelatihan adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk memperoleh efektifitas pekerjaan perseorangan yang lebih besar, hubungan antar perseorangan dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada suasana seluruh karyawan.[90]

Suatu lembaga dimana ditempatkan pegawai baru untuk sesuatu jabatan tertentu, atau dimana pegawai lama ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas- tugasnya, perlulah pegawai tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu.[91]

Pelatihan harus dikaitkan pada peningkatan kinerja organisasional. Hal ini terjadi paling efektif ketika pendekatan konsultasi kinerja digunakan. Konsultasi kinerja(performance consulting) adalah

[90] William G.Scott dalam Moekidjat, *Latihan Dan Pengembangan SDM*, 4th ed. (Bandung: Mandar Maju, 1991). h.2

[91] M. Manullang, *Manajemen Personalia*. h.65

proses dimana seorang pelatih(internal dan eksternal terhadap organisasi) dan pelanggan. Pelaksanaan pelatihan(training) harus didasarkan pada metode- metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan instansi atau perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Metode- metode pengembangan juga harus didasarkan kepada sasaran yang ingi dicapai.

c. Bimbingan/ Penyuluhan

Bimbingan/ penyuluhan merupakan suatu cara pelaksanaan pelatihan dimana atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada pegawainya. Dalam metode ini pengawas dibutuhkan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada peserta mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.[92]

Bimbingan/ penyuluhan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior / ahli. Penyuluhan efektif bila latihannya di individualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjannya langsung.

d. Latihan Instruktur Pekerjaan

Latihan instruktur pekerjaan adalah dengan memberikan petunjuk- petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih para karyawan tentang caracara pelaksanaan pekerjaan sekarang. Pada metode ini didaftarkan semua langkah-langkah yang perlu

[92]M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalia, Edisi* 3, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hlm. 65

dilakukan dalam pekerjaan sesuai dengan urutannya. Kelebihan dari metode ini adalah pelatih telah mendapatkan keahlian tentang cara melatih sehingga pelatihan dapat dilakukan dengan lebih maksimal.

e. Demonstrasi dan Pemberian Contoh

Dalam metode ini pelatih harus memberi contoh atau memperagakan cara melakukan pekerjaan/ cara bekerja suatu alat atau mesin. Sangat efektif karena peserta mendapat teori serta praktek secara langsung sehingga memudahkan transfer pelajaran selain itu metode ini juga tidak membutuhkan fasilitas yang terpisah.

f. Penugasan Sementara

Penugasan sementara adalah penenpatan peserta/ karyawan pada posisi manajerial/ anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang di tetapkan. Peserta terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata. Kelebihan dari metode penugasan sementara adalah peserta atau karyawan diberikan tanggung jawab secara langsung sehingga peserta/ karyawan bekerja dengan serius.

2. Off The Job Training

Metode yang kedua adalah off the job training merupakan kegiatan yang diselenggarakan di lokasi terpisah/ pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Tujuan off the job training antara lain a. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, b. Lebih memfokuskan pada pengalaman belajar, c. Mempunyai kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dari luar lingkungan unit kerjanya. d. Mendapatkan ide-ide baru yang dapat dibawa kembali ketempat kerjanya, e. Memperoleh wawasan yang lebih luas.

Program ini diberikan kepada individu- individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menunaikan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka.

Teknik pelatihan yang dilakukan di luar waktu kerja, dan berlangsung di lokasi jauh dari tempat kerja, agar perhatian peserta lebih terfokus. Peserta pelatihan menerima presentasi tentang aspek tertentu, kemudian mereka diminta memberikan tanggapan sebagaimana dalam kondisi yang sebenarnya. Dalam teknik ini juga digunakan metode simulasi. Menuru Simamora bentuk off the job training yaitu:[93]

a. Kursus

Menurut Kamus Umum Bahasa Indinesia bahwa kursus didefinisikan sebagai pelajaran tentang suatu pengetahuan atau kepandaian yang diberikan dalam waktu singkat. Menurut Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer kursus adalah pengajaran mengenai kemahiran, kepandaian, keahlian, pengetahuan dan sebagainya dalam waktu singkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kursus adalah peayanan warga belajar yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, keahlian, dan kemahiran yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu kehidupan dan menjadi bekal mencari nafkah serta dapat dimanfaatkan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam waktu yang singkat.

b. Pendidikan

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat mencapai

[93] Simamora, *Manajemen SDM, Simamora*. h.320

tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efektif maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proposional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik- baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Salah satu metode pengembangan pegawai adalah pendidikan. Siagian menyatakan bahwa: "Pendidikan sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya".[94]

Pendidikan pegawai sangat penting untuk diperhatikan agar peinsip the right man on the right place dapat diterapkan dalam kehidupan suatu organisasi. Pada umumnya para pegawai tentunya mengharapkan agar mereka ditempatkan sesuai dengan jenis dan tingkat pendidikan yang diikutinya. Menurut Siagian, hal tersebut merupakan perinsip yang sangat mendasar dalam manajemen sumber daya manusia, apabila tidak diterapkan akan berakibat pada rendahnya produktivitas dan mutu kerja, tingkat kemungkinan yang cukup tinggi, keinginan yang besar dibarengi oleh kepuasan kerja yang rendah.[95]

Ketepatan dalam penempatan tersebut Siagian lebih lanjut menyatakan bahwa: Pendidikan dapat bersifat formal, akan tetapi dapat pula bersifat non formal. Pendidikan yang sifatnya formal ditempuh melalui tingkat- tingkat pendidikan, mulai dari sekolah taman kanak- kanak hingga perguaruan tinggi, bagi sebagian

[94] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
[95] Ibid.

orang. Pendidikan di lembaga pendidikan tinggi, terjadi diruang kelas dengan program yang ada pada umumnya" structured". Dipihak lain, pendidikan yang sifatnya non formal dapat terjadi dimana saja karena sifatnya yang" unstructured).[96] Pendapat di atas menyatakan bahwa pendidikan formal dimulai dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi, sedangkan non formal adalah pendidikan yang diselenggarakan diluar pendidikan formal, dapat melalui pelatihan, kursus- kursus. pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Notoatmodjo mengemukakan bahwa pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.[97]

Untuk itu, maka pendidikan dapat dikatakan sebagai sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, terutama yang menyangkut penguasaan teori untuk memutuskan persoalan- persoalan berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan organisasi.

c. Workshop

Kegiatan workshop atau lokakarya merupakan kegiatan yang sudah sering dilakukan oleh berbagai kalangan dan meliputi berbagai bidang. Kegiatan workshop memang sangat bermanfaat, sehingga banyak pihak yang sering menyelenggarakan kegiatan tersebut. Kegiatan workshop tidak hanya dilaukan dalam dunia pendidikan, bahkan sekarang kegiatan workshop sering digunakan untuk tujuan komersial. Informasi yang didapat dari workshop akan membantu dalam menjalani suatu kegiatan yang tentunya sesuai dengan materi yang dibahas dari

[96] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumbr Daya Manusia*,(..... h. 57
[97] Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

workshop tersebut. Penyelenggaraan workshop ditentukan oleh lembaga yang menyelenggarakan kegiatan tersebut.

Workshop yang dilakukan dalam dunia pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja bersama- sama secara kelompok ataupun bersifat perseorangan untuk membahas dan memecahkan segala permasalahan yang ada baik mengenai masalah- masalah yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas pedagogik dan kepribadian pendidik sehingga dapat menjalankannya sesuai dengan tugas masing-masing.[98]

Tujuan dari workshop ini adalah agar guru dapat menyusun contoh model rencana pembelajaran untuk tiap bidang studi yang meliputi:

1) Keterampilan dalam merumuskan tujuan intruksional khusus
2) Keterampilan dalam memilih materi pelajaran yang relevan dengan tujuan yang telah ditentukan
3) Keterampilan dalam mengatur langkah- langkah kegiatan belajar mengajar
4) Keterampilan menggali sumber- sumber bahan pelajaran yang dibutuhkan
5) Keerampilan dalam membuat media pembelajaran atau alat- alat peraga sendiri sesuai dengan perkembangan teknologi
6) Keterampilan dalam menyusun beberapa bentuk tes obyektif

[98] Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1981). h.108

7) Keterampilan dalam ikut serta dalam mengatasi faktor- faktor psikologi yang dialami oleh siswa.[99]

d. Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang memiliki teknis dan akademis yang tujuannya untuk melakukan studi menyeluruh tentang suatu topik tertentu dengan pemecahan suatu permasalahan ynag memerlukan interaksi diantara para pesrta seminar yang dibantu oleh seorang guru besar ataupun cendekiawan.

Seminar juga merupakan pertemuan ata persidangan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ketua sidang. Orang yang berindak sebagai seorang pemimpin atau ketua siding biasanya seorang guru besar, seorang ahli atau cendekiawan yang mumpuni dalam bidang yang tengah dibahas. Masalah yang dibahas di dalam suatu seminar dapat mencakup berbagai bidang disiplin ilmu atau berbagai kegiatan didalam kehdupan masyarakat. Pelaksanaan persidangan dalam seminar biasanya dipimpin oleh seorang pemandu dan dibantu oleh seorang atau beberapa orang sekretaris. Seminar biasanya memiliki fokus pada suatu topik yang khuhus, dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif.

Perbedaan On The Job Training dan Off The Job Training adalah: Sasaran On the job training dilakukan secara individual sedangkan off the job training dilakukan secara kelompok; On the job training dilakukan di tempat kerja sedangkan Off the job training dilakukan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja; Pada on the job training berupa pengalaman langsung(praktek), sedangkan off the job

[99] Ibid.

training berupa pengetahuan/ keterampilan yang diperoleh berupa konsep.

Metode- metode pengembangan tersebut harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Sasaran- sasaran tersebut antara lain:

1. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan(technical skills)
2. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan (managerial skills) dan (conceptual skills).[100]

Dengan berbagai bentuk pengembangan sumber daya manusia di atas, upaya yang dilakukan oleh lembaga dalam meningkatkan kompetensi pegawai serta menentukan indikator keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki dan strategi organisasi. Dengan menerapkan pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pada pengembangan kompetensi, maka lembaga atau perusahaan akan lebih efisien dan efektif dalam melakukan pengembangan kemampuan pegawainya. Dalam kontes lembaga pendidikan, upaya yang dilaukan oleh lembaga pendidikan dalam meningkatkan kompetensi pendidik merupakan indikator keberhasilan pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Dengan demikian mempunyai pendidik yang kompeten dan profesional merupakan parameter keberhasilan lembaga pendidikan dan mengembangkan kompetensi pendidik merupakan sebuah hal yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam rangka mengembangkan lembaga pendidikan yang berkualitas. Pengembangan tenaga pendidik adalah upaya memperbaiki kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di masa kini maupun di masa depan dengan meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan

[100] Melayu Haasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: bumi aksara, 2016). h.76-77

untuk bertugas, melalui pembelajaran, biasanya dengan meningkatkan pengetahuan, mutu sikap dan keterampilan.

B. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Profesi pendidik apabila dijalankan dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi dan mengembangkan suatu displin ilmu dalam bidang pendidikan, maka orang tersebut telah menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Mereka harus mengembangkan karier di bidang pendidikan dan tidak berprofesi ganda.[101]

Pendidik dalam Islam merupakan profesi yang amat mulia. Nabi Muhammad sendiri sering disebut sebagai "Pendidik kemanusiaan". Bagi Islam, seorang Pendidik seharusnya tidak sekedar tenaga pengajar, tetapi sekaligus sebagai pendidik. Karena itu, seseorang dapat menjadi Pendidik bukan hanya karena telah memenuhi kualifikasi keilmuan dan akademis, tetapi lebih dari itu ia harus terpuji akhlaknya. Dengan demikian seorang pendidik bukan hanya mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan saja, tetapi juga membentuk watak dan pribadi anak didiknya dengan akhlak dan ajaran-ajaran Islam.

Tingginya kedudukan pendidik dalam Islam, menurut Ahmad Tafsir, tak bisa dilepaskan dari pandangan bahwa semua ilmu pengetahuan bersumber pada Allah, sebagaimana disebutkan dalam Surat al-Baqarah ayat 32:

قَالُوْا سُبْحٰنَكَ لَا عِلْمَ لَنَآ اِلَّا مَا عَلَّمْتَنَاۗ اِنَّكَ اَنْتَ الْعَلِيْمُ الْحَكِيْمُ ٣٢

(البقرة/٢: ٣٢)

[101] Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenadamedia Group, 2018). h.123

Artinya " Mereka menjawab, "Mahasuci Engkau. Tidak ada pengetahuan bagi kami, selain yang telah Engkau ajarkan kepada kami. Sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Mengetahui lagi Mahabijaksana." (Al-Baqarah/2:32)

Dalam konteks pendidikan Islam, pendidik adalah semua pihak yang berusaha memperbaiki orang lain secara Islami. Mereka ini bisa orang tua (ayah-ibu), paman, kakak, tetangga, tokoh agama, tokoh masyarakat, dan masyarakat luas. Khusus orang tua, Islam memberikan perhatian penting terhadap keduanya sebagai pendidik pertama dan utama bagi anak-anaknya, serta sebagai peletak fondasi yang kokoh bagi pendidikan anak-anaknya di masa depan.[102] Pendidik disebut murabi, mu'allim, muadadib, mudarris, muzakki, dan usttadz. Istilah murabi merupakan bentuk (sigah) al-ism al-fa'il yang berakhir. Pertama berasal dari kata raba, yarbu, yang artinya zad dan nama (bertambah dan tumbuh). Kedua berasal dari kata rabiya, yarba yang mempunyai makna tumbuh dan menjadi besar. Ketiga, berasal dari kata rabba yarubbu yang artinya memperbaiki, menguasai, memimpin, menjaga, dan memelihara.

Pendidik menempati peranan kunci dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Peranan kunci ini dapat diemban apabila ia memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam pendidikan. Oleh karena itu, Pendidik yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Mengacu pada pendapat Rachmawati bahwa karakteristik guru yang profesional paling sedikit ada lima, yaitu:

a) menguasai kurikulum
b) menguasai materi semua mata pelajaran

[102] Mohammad Kosim, "Guru Dalam Perspektif Islam," *Tadris* 3, no. 1 (2008).

c) terampil menggunakan multi metode pembelajaran

d) memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya dan

e) memiliki kedisiplinan dalam arti yang seluas-luasnya.

Selain karakteristik tersebut, ada beberapa karakteristik guru yang profesional lainnya antara lain fisik, mental, kepribadian, keilmiahan, pengetahuan dan keterampilan.[103] Berdasarkan pengertian diatas dapat di pahami pendidik adalah orang yang membeikan pengarahan dan bimbingan yang berisikan tentang ilmu pengetahuan yang nantinya di pergunakan pada masa-masa yang akan dating. Dapat di pahami juga bahwa pendidik adalah sebuah kemampuan dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih memahami ilmu dan pengetahuan yang di berikan.

Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya.[104] Oleh sebab itu pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam pendidikan perlu diselenggarakan dengan sungguh- sungguh agar mendapatkan sosok pendidik yang memenuhi fungsi dan peranan- peranan sebagai pendidik yang kompeten dan profesional.

2. Pengertian Pendidik Profesional

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang.

---

[103] Yaya Jakaria, "Analysis Of Appropriateness And Suitability Of Primary School Teachers' Educational Background And Their Taught-Subject-Matter," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 20 (2014): 4.

[104] Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Konsep Dan Strategi* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001). h.123

Menurut Webstardalam Kunandar Profesi diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidIkan akademis yang intensif.[105] Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang , tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 ayat (4) bahwa : Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.[106]

Menurut Nana Sudjana dalam Usman, Profesi menunjukkan lapangan yang khusus dan mensyaratkan studi dan penguasaan pengetahuan khusus yang mendalam seperti bidang hukum, militer,keperawatan, kependidikan, dan sebagainya. Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.[107]

Berdasarkan defenisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu keahlian (skill) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesi biasanya berkaitan dengan mata pencaharian seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian profesi guru

---

[105] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007). h.45

[106] *UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*.

[107] Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, 2nd ed. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005). h.46

adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan.

Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerja yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikand an pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.

Sementara itu, yang dimaksud profesionalisme adalah kondisi arah,nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitandengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakankondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangandalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilanprofesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis.

Menurut T. Raka Joni guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.[108]

Menurut Surya dalam Kunandar, guru yang profesional akantercermin dalam pelaksaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.[109] Selain itu, juga ditunjukkanmelalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya. Guru yang profesional

[108] T Raka Joni, *Pengelolaan Kelas,P3G,* (Jakarta: Depdikbud, 1980). h.53
[109] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. h.47

hendaknya mampu memikul danmelaksanakan tanggungjawab sebagai guru kepada peserta didik,orangtua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya.

Guru profesional mempunyai tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual.Tanggungjawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya,mengelolah dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggungjawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggungjawab spiritual dan norma diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Lebih lanjut Surya berpendapat bahwa profesionalisme guru mempunyai makna penting, yaitu: (1) profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum; (2) profesionalisme guru merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebagian masyarakat rendah; (3) profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya.[110]

Guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya yaitu: Dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didi untuk belajar. Guru dituntut mencari tahu terus menerus bagaiman seharusnya peserta didik itu belajar. Maka, apabila ada kegagalan peserta didik, guru terpanggil untuk menemukan penyebabnya dan mencari jalan keluar bersama peserta didik bukan mendiamkannya atau

[110] Ibid. h.48

malahan menyalahkannya. Sikap yang harus senantiasa dipupuk adalah kesediaan keguruannya.

Menurut Oemar Hamalik, Guru profesional harus memiliki ciri-ciri yang meliputi :

1. Memiliki bakat sebagai guru.
2. Memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi.
4. Memiliki mental yang sehat
5. Berbadan sehat.
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.
7. Guru adalah manusia berjiwa pancasila.
8. Guru adalah warga negara yang baik.[111]

Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 ayat (3) menjelaskan profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan , keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
3. Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

[111] Hamalik, *Pendidikan Guru, Konsep Dan Strategi*. h.118

8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan tugas keprofesionalan guru.[112]

Pemerintah melalui presiden RI sudah mencanangkan guru sebagai profesi pada tanggal 2 Desember 2004. Guru sebagai profesi dikembangkan melalui: (1) sistem pendidikan, (2) sistem penjaminan

Mutu, (3) sistem manajemen; (4) sistem remunerasi, dan (5) sistem pendukung profesi guru.[113]

Menurut Sidi dalam Kunandar, Seorang guru profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: 1. Memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, 2. Memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, 3. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, 4. Mempunyai jiwa kreatif dan produktif, 5. Mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, 6. Selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan semacamnya.[114]

Dengan profesionalisme guru, maka guru masa depan tidak tampil lagi sebagai pengajar (teacher), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, tetapi beralih sebagai pelatih (coach), pembimbing (cunselor), dan manajemen belajar (learning manager). Sebagai pelatih, seorang guru akan berperan seperti pelatih olahraga. Selalu mendorong siswanya untuk menguasai alat berat, memotivasi siswa untuk bekerja keras dan mencapai prestasi setinggi-tingginya. Sebagai pembimbing atau konselor, guru akan berperan sebagai sahabat siswa, menjadi teladan

---

[112] *UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*.
[113] Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi KTSP Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. h.49
[114] Ibid.

dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari siswa. Sebagai manager belajar, guru akan membimbing siswanya belajar, mengambil

prakarsa, dan mengeluarkan ide-ide baik yang dimilikinya. Dengan ketiga peran guru in, maka diharapkan para siswa mampu mengembangkan potensi diri masing-masing, mengembangkan kreativitas, dan mendorong adanya penemuan keilmuan dan teknologi yang inovatif sehingga para

siswa mampu bersaing dalam masyarakat global.

Sementara itu menurut Ngalim Purwanto dalam Kunandar, sikap dan sifat-sifat guru yang baik adalah sebagai berikut :

1) Bersikap adil
2) Percaya dan suka kepada murid-muridnya
3) Sabar dan rela berkorban
4) Memiliki wibawa di hadapan peserta didik
5) Penggembira
6) Bersikap baik terhadap guru-guru lainnya
7) Bersikap baik terhadap masyarakat
8) Benar-benar menguasai mata pelajaran
9) Suka dengan mata pelajaran yang diberikannya
10) Berpengetahuan luas.[115]

Diatas sudah dibahas bahwa guru profesional pada intinya adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran oleh karena itu aspek profesionalisme guru berarti mengkaji kompetensi yang harus dimiliki seorang guru.

Dalam Kamus Praktis Bahasa Indonesia, Kata “kompetensi” berarti kecakapan, sehinggan kompetensi seorang guru diartikan

[115] Ibid.

sebagai kecakapan atau kemampuan melaksanakan tugasnya sebagai tenaga edukatif.[116]

Kompetensi menurut Usman, adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.[117] Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: pertama,sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaanya secara utuh.

Lebih lanjut Gordon dalam Mulyasa, merinci beberapa aspek atau ranah yang ada dalam konsep kompetensi, yakni: 1. Pengetahuan (knowledge) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, 2. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, 3. Kemampuan (skill) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, 4. Nilai, yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, 5. Sikap, yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, 6. Minat (Interest) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.[118]

Sementara itu, menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 39 ayat 2, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.[119]

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

---

[116] Leonardo D. Marsam, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia* (Surabaya: Karya Utama,t.th, n.d.). h.149

[117] Usman, *Menjadi Guru Profesional*. h.51

[118] E Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan* (PT. Remaja Rosakar, 2005). h.53

[119] Op.cit. h. 27

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[120]

Pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi guru tersebut meliputi:

a. Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didk.[121] Kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik , perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

a) Pemahaman wawasan,

b) Pemahaman peserta didik,

c) Pengembangan kurikulum/silabus,

d) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis

e) Pemanfaatan teknologi pembelajaran

f) Evaluasi hasil belajar

g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.[122]

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi

[120] Undang-undang Guru dan Dosen, Op.cit. h.8

[121] Asroru Ni Am, *Membangun Profesionalitas Guru*, 1st ed. (Jakarta: elSAS, 2006). h.192

[122] Ibid. h.193

teladan peserta didik.[123] Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap penumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik.

Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak,guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia, serta mensejahterahkan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya.

c. Kepribadian Sosial

Kepribadian social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang kurangnya memiliki kompetensi untuk:

1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat
2) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional
3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan
4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

4. Kompetensi Profesional

Kemampuan profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. Yaitu : Al-qur'an Surat Al-Kahf Ayat 66 yang artinya "Musa berkata kepada Khidhr: "Bolehkah aku mengikutimu supaya kamu mengajarkan

[123] Ibid. h.199

kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu?".[124]

Adapun ruang lingkup kompetensi profesional adalah sebagai

berikut:

a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikanbaik filosofi, psikologi, sosiologi, dam sebagainya,
b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya,
d) Menegrti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi,
e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevansi,
f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran,
g) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

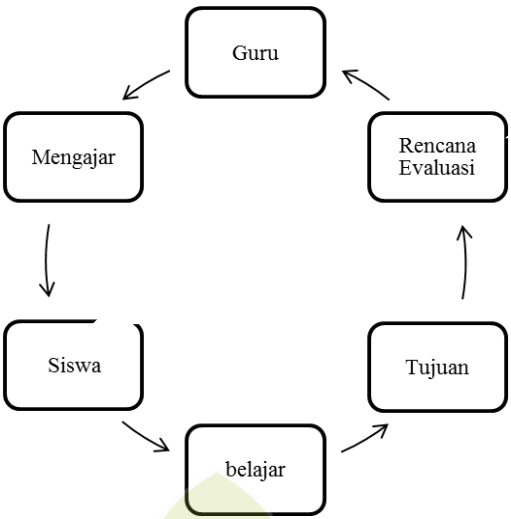
Ahmad Sabri dalam Yunus Namsa mengemukakan pula bahwa untuk mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, yaitu terpenuhinya sepuluh kompetensi guru, yang meliputi:

1) Menguasai bahan meliputi: menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi
2) Mengelola program belajar mengajar, meliputi : merumuskan tujuan intsruksional, mengenal dan dapat menggunakan prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, dan mengenal kemampuan anak didik

[124] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, Pelita III, n.d.). h.24

3) Mengelola kelas, meliputi mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran dan menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi
4) Menggunakan media atau sumber, meliputi mengenal, memilih dan menggunakan media, membuat alat bantu pelajaran yang sederhana, menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar, dan menggunakan micro teaching untuk unit program pengenalan lapangan
5) Menguasai landasan-landasan pendidikan
6) Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar
7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran
8) Mengenal fungsi layanan dan program bimbingan dan penyuluhan yang meliputi, mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan dan menyelenggarakan layanan bimbingan dan penyuluhan
9) Mengenal dan menyelengarakan administrasi sekolah
10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.[125] Secara skematis hubungan timbal-balik antara ketiga komponen dasar itu dalam suatu aktivitas belajar mengajar elementer menurut Abin Syamsuddin dalam A.Rabrani Rustan26 dapat digambarkan sebagai berikut:

[125] M Yunus Namsa, *Kipra Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam* (Jakarta: Pustaka Mapan, 2006). h.7



Dengan melihat skematis di atas, dapat dibuat suatu definisi tentatif sebagai dasar pegangan dalam rangka memahami proses belajar mengajar, yaitu: Seorang guru mengajar dan siswa menerima pengajaran dari guru, disini terjadi hubungan timbal balik antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Kemudian dari proses belajar ini sebagai upaya untuk mencapai tujuan, dan tujuan itu bisa tercapai melalui evaluasi. Proses interaksi belajar mengajar pada prinsipnya sangat tergantung pada guru dan peserta didik. Oleh karena itu, guru dalam mengajar dituntut kesabaran, keuletan dan sikap terbuka di samping kemampuan dalam situasi belajar mengajar yang lebih aktif.

Demikian pula dari peserta didik dituntut adanya semangat dan dorongan untuk belajar. Atas dasar analisis tersebut, dimensi kehidupan seorang guru atau pendidik tidak hanya mengarah kepada masyarakat dan siswa melainkan juga ke dalam kepada dirinya sendiri. Dalam melaksanakan tugas sebagai guru atau pendidik ia harus mengenal dirinya, mengetahui seberapa jauh ia dapat mengemban tugasnya, harus meneliti, mengevaluasi serta mengoreksi dirinya sebagai seorang pendidik.

3. Tugas Dan Fungsi Pendidik Profesional

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdi kepada masyarakat.

Pendidik memiliki tugas dan fungsi sebagai perancang pembelajaran, pelaksana kurikulum, motivator, evaluator, dan pembimbing. Bahkan pendidik berperan menjadi role model atau uswatun-hasanah bagi peserta didik dalam mewujudkan karakter peserta didik yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu "Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulai, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Tugas pendidik sebagai suatu profesi menuntut kepada pendidik untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih anak didik adalah tugas pendidik sebagai suatu profesi. Tugas pendidik sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Tugas pendidik sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didik.

Tugas pendidik sebagai pelatih berarti mengambangkan keterampilan dan menerapkan dalam kehidupan demi masa depan

anak didik.[126] Tugas utama Pendidik Menurut Al-ghazali yaitu menyempurnakan, membersihkan, menyucikan hati manusia untuk bertanggung jawab kepada Allah. Beberapa pendapat tokoh tentang pendidik yaitu :

a. Sedangkan menurut abd Al-rahman Al-nahlawi tugas Pendidik yaitu:

   1) Menyucikan yakni berfungsi sebagai pembersih, pemelihara dan pengemban fitrah manusia.

   2) Menginternalisasikan *dan* mentransformasikan Pengetahuan dan nilai-nilai

b. Menurut Abdul Nasih Ilmiah. Karena ilmu mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentukan kepribadian dan Emansipasi manusia.

رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيْهِمْ رَسُوْلًا مِّنْهُمْ يَتْلُوْا عَلَيْهِمْ اٰيٰتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتٰبَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيْهِمْۗ اِنَّكَ اَنْتَ الْعَزِيْزُ الْحَكِيْمُ ١٢٩ (البقرة/٢: ١٢٩)

Artinya " Ya Tuhan kami, utuslah di antara mereka seorang rasul dari kalangan mereka, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Mu, mengajarkan kitab suci dan hikmah (sunah) kepada mereka, dan menyucikan mereka. Sesungguhnya Engkaulah Yang Mahaperkasa lagi Mahabijaksana." (Al-Baqarah/2:129)

Ayat ini menerangkan bahwa sebagai seorang pendidik yang agung beliau tidak hanya menerangkan ilmu tetapi lebih dari itu dimana ia mengemban tugas untuk memelihara kesucian manusia berdasarkan ayat diatas Al-Nahlawi Menyimpulkan tugas Pendidik yaitu:

a) Tugas penyucian. Hendaknya Pendidik mengembangkan dan membersikan jiwa peserta didik

[126] Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (jakarta: Rineka Cipta, 2010). h.30

agar dapat mendekatkan diri mepada Allah SWT dan menjauhkan diri dari keburukan.

b) Tugas pengajaran Pendidik hendaknya menyampaikan berbagai pengetahuan dan pengalaman kepada peserta didik untuk diterjemahkan dalam tingkah laku dan kehidupannya.

c) Hendaknya Pendidik memelihara shalat dan amalma'ruf nahi mungkar

d) Hendaknya melakukan yang disunatkan agama.

e) Hendaknya memelihara akhlak yang mulia.

f) Hendaknya mengisi waktu luang dengan hal-hal yang bermanfaat

g) Hendaknya selalu belajar dan tidak merasa malu untuk menerima lmu dari orang lain.

h) Hendaknya rajin, meneliti, menyusun dan mengarang dengan memperhatikan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan untuk itu.[127]

4. Karakteristik Pendidik Profesional

Pendidik profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas- tugas yang ditandai dengan keahlian baik materi maupun melode. Dengan keahliannya itu.seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik pribadi maupun sebagai pemangku profesinya. Profesinalisme Pendidik adalah suatu keahlian mengajar yang dimiliki oleh pendidik. Pengajaran merupakan suatu kegiatan pentransferan pengetahuan yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik pada waktu dan tempat terntu. Dengan demikian, profesionalisme pendidik dalam pengajaran adalah suatu keahlian penstransferan ilmu pengetahuan

[127] Heru Juabdin Sada, "Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an" 6 (2015): 99.

yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik pada waktu dan tempat tertentu.[128]

Pendidik yang professional adalah pendidik yang menguasai masalah belajar mengajar. Kemajuan yang kompleks dalam pengetahuan ini menuntut pendidik meningkatkakan kualitas belajar mengajar dalam segala permasalahanya agar peserta didik betul-betul menghayati dan memperolah manfaat dari apa yang telah dipelajarinya. Untuk menciptakan peserta didik yang seperti ini, dibutuhkan pendidik yang profesional.

Di samping dengan keahliannya, sosok professional pendidik ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara dan agarnanya.Pendidik profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual.[129]

[128] Ofia Azhar, "Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran" 13, no. 2 (2013): 204.

[129] Abdu Hamid, "Guru Profesional," *Jurnal Al Falah* XVII, no. 32 (2017): 22.

DAFTAR PUSTAKA

Am, Asroru Ni. *Membangun Profesionalitas Guru*. 1st ed. Jakarta: elSAS, 2006.

Amstrong, Micheal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Kompudinto, 1994.

Anisatul Azizah, Fayakunia.R.F. "Pentingnya Penelitian Tindak Kelas Bagi Guru Dalam Pembelajaran." *Auladuna* (n.d.): 15.

Arfiah, S., & Prasetya, A. "Pembelajaran Kepramukaan Dalam Penguatan Karakter Kemandirian Dan Tanggung Jawab Dalam Upaya Mempersiapkan Mahasiswa PPkn Sebagai Pembina Ekstrakulikuler Di Sekolah." *In The 6th University Research Colloquium* (2017): 167–168.

Arief, Ahmad. "Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayan." Last modified 2004. Accessed September 15, 2022. w.geogle Arief mangkoesapoetro.com.

Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. jakarta: PT Rineka Ciptajakarta, 2014.

Azhar, Ofia. "Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran" 13, no. 2 (2013): 204.

Bariroh, Siti. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Belajar Siswa Pada SMAN 1 Bumiayu Kabupaten Brebes." *Jurnal Kependidikan* III, no. 2 (2015).

Basri, Hasan dan Rusdiana, A. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Setia, Pustaka, 2015.

Cholid Narbuko, Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Danim, Sudarwan. *Inovasi Pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2002.

Daul, A. *Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Dan Kepramukaan*. Indonesia: Kwatir Nasional Gerakan pramuk, 2018.

Demonika, S. D., Mustadi, A., & Rezkillah, I. I. "Implementasi Kurikulum 2013 Di Sekolah." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 2, no. 5(6) (2020): 817–821.

Depag RI. Direktorat Pendidikan Madrasah. *Panduan Guru Mata Pelajaran Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, Dan Madrasah Aliyah Kejuruan*. Jakarta, 2007.

Depdikbud. *Peraturan Pemerintah No.73 Tahun 1991 Tentang Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta: Balai Pustaka, 1988.

Depdikbut. "No Title" (n.d.).

Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Dkk, Trianto. *Sertifikasi Guru Dan Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi Dan Kesejahtraan*. Jakarta: erpustakaan Nasional KDT, 2007.

Education, Saskatchewan and Department of. "Parent and Community Partnerships in Education" (n.d.): 12.

Epstein, Sanders, and Simon, School, Family, and Community Partnerships. "Your Handbook for Action" (n.d.): 20.

Faridah. "Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Silabus Dan RPP Melalui Supervisi Akademik Berkelanjutan Di SMP Negeri 2 Sabang." *Tadabbur :Jurnal Peradaban Islam* 1, no. 2 (2019): 359–376.

Fatchurrohman. *Kemitraan Pendidikan: Membangun Relasi Sinergis Antara Sekolah, Keluarga, Dan Masyarakat*. Salatiga, 2012.

Gary Dassler. *Manajemn SDM*. 11th ed. Jakarta: Indeks, 2004.

Haasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: bumi aksara, 2016.

Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru, Konsep Dan Strategi*. Bandung: CV Mandar Maju, 2001.

Hamid, Abdu. "Guru Profesional." *Jurnal Al Falah* XVII, no. 32 (2017): 22.

Hasan, T M. "Pengembangan Bahan Ajar Dan Pembelajaran Program Keagamaan Pada MA Aceh Besar." *DAYAH: Journal of Islamic Education* (2018). https://doi.org/10.22373/jie.v1i1.2430.

Hasibuan, Malayu, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: bumi aksara, 2007.

Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung, 2001.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Hawirah, Andi Jam'an, Amelia Rezky Amin. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Smk Negeri 1 Takalar" 10, no. 1 (n.d.).

Heriyanto Aan Prabowo. "Analisi Pemanfaatan Buku Elektronik (Ebook) Oleh Pemustaka Di Perpustakaan SMA Negeri 1 Semarang." *Jurnal Ilmu Perpustakaan 2*, no. 2 (n.d.): 1–9.

Hopsin, David, A. *Teacher's Guide To Classroom Research*. Philadhelpia: Open University Press, 2010.

Ikka Kartika A. Fauzi. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Imron, Ali. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya, 1995.

Indonesia, Ikatan Sarjana Pendidkan. *Pendidikan Profesionalisasi Tenaga Kependidikan*. Jakarta: PT. Zuhuppy Pratama Karya, 1992.

Irwanti, Harini. "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar DIkelas Melalui Penerapan Reword And Punishment Di SMPN 3 Selat Kabupaten Kapuas Tahun 2007," 2007.

Jejen Musfah. *Resedesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, Dan Praktik*. jakarta: kencana, 2015.

Joni, T Raka. *Pengelolaan Kelas,P3G,*. Jakarta: Depdikbud, 1980.

Kemahasiswaan, Direktorat Pembelajaran dan. *Panduan Penyelenggaraan Model Pembelajaran Pendidikan Jarak Jauh*

Di Perguruan Tinggi. Jakarta: JMENDIKNAS DIRJEN DIKTI, 2011.

Kosim, Mohammad. "Guru Dalam Perspektif Islam." *Tadris* 3, no. 1 (2008).

Krismiyati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak." *Jurnal Office* 3, no. 1 (2017).

Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi KTSP Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Latip Diat. Prasojo and Riyanto. *Teknologi Informasi Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media, n.d.

M. Manullang, Marihot Manullang. *Manajemen Personalia*. 3rd ed. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.

Marsam, Leonardo D. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Surabaya: Karya Utama,t.th, n.d.

Miftah, M. "M. Miftah, 'Fungsi Dan Peran Media Pembelajaran Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Belajar Siswa', (Peneliti Pada Bidang Pendidikan Pada BPMP Kemendikbud)." *KWANGSAN* 1, no. 2 (2013).

Minto. "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Ulangan Harian Melalui Rapat Kerja Sekolah Di SDN 01 Tempunak Dan SDN 16 SP. 5SKPD PANDAN." *Kansai* 3, no. 1 (2018): 1–18.

Moekidjat, William G.Scott dalam. *Latihan Dan Pengembangan SDM*. 4th ed. Bandung: Mandar Maju, 1991.

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edited by Remaja Rosdakarya. bandung, 2000.

Muhammad Minan Zuhri. "Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Kariyawan Di Dalam Organisasi Pendidikan Studi Kasus Di SD Islam Miftahul Falah, Mergoyoso Pati Hal.205." n.d.

Muhammad Roze Yerusalem, Adian Fatchur Rochim, dan Kurniawan Teguh Martono, ". "Desain Dan Implementasi System Pembelajaran Jarak Jauh Di Program Studi Sistem Informasi Komputer." *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer* (2015): 483.

Mukhlison Effendi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–5.

Mulyasa. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja, 2007.

Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. PT. Remaja Rosakar, 2005.

Mulyasa, Enco. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Munir. *Pembelajaran Jarak Jauh Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Bandung: Alfabet, 2012.

Mustofa Kamil. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Namsa, M Yunus. *Kipra Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Pustaka Mapan, 2006.

Nasir Usman. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model*. bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.

Nawawi, S., Antika, R. N., Wijayanti, T. F., & Abadi, S. "Pelatihan Pembuatan Modul Ajar Berbasis Kurikulum 2013 Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis." *In Prosiding Seminar Nasional Hasil Pengabdian kepada Masyarakat LPPM Universitas PGRI Madiun* (2017): 42–46.

Nawawi, Devi Asiati dan. "Kemitraan Di Sektor Perikanan Tangkap: Strategi Untuk Kelangsungan Usaha Dan Pekerjaan." *Kependudukan Indonesia* 11, no. 2 (2017): 103.

Nur, Azhar M. "Tugas Guru Sebagai Pengembang Kurikulum." *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* XII, no. 1 (2011): 59–67.

Nurmeidina, R., Lazwardi, A., & Nugroho, A. G. "Pengembangan Modul Trigonometri Untuk Mengembangkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika." *Aksioma: Jurnal program studi pendidikan Matematika* 10, no. 1 (2021): 15–27.

Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

O., Komar. "Model Magang Berbasis Link and Match." Universitas Pendidikan Indonesia, 2017.

P.Y.A, Wardani. "Model Pembelajaran Magang (Studi Pada Pengrajin Logam Di Sentra Home Industri Logam Kelurahan Kejambon Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal)." Universitas Negeri Semarang, 2013.

Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru. *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 1981.

Purnomo. Joni, Dkk. "Penggunaan Media Audio-Visual Pada Mata Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Di SMPN Pacitan." *Jurnal Teknologi dan Pembelajaran* 2, no. 2 (2014).

Rachman, F. A., Sukaryawan, M., & Sari, D. K. "Pelatihan Dan Pembimbingan Pembuatan Modul Bagi Guru Kimia SMA Di Lubuk Linggau, Musi Rawas Dan Musi Rawas Utara", (Jurnal Pengabdian Sriwijaya 2017), 7(2), 749-753." *urnal Pengabdian Sriwijaya* 7, no. 2 (2017): 749–753.

Ramadhani, R., Mazaly, M. R., & Setiawati, T. "Pengembangan E-Modul Berbasis EPUB3 Sigil Dalam Meningkatkan Kemampuan Techno-Pedagogical Guru Sekolah Menengah", (Jurnal Masyarakat Mandiri, 2021), 5(3), 1024-1039." *Jurnal Masyarakat Mandiri* 5, no. 3 (2021): 1024-1039.

Ramdanil Mubarok. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam" 3, no. 2 (2021): 131–146.

RI, Departemen Agama. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Jakarta:

Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, Pelita III, n.d.

Rukmana, Nana. *Strategic Partening For Educational Management (Model Manajemen Berbasis Kemitraan*. Bandung: Alfabeta, 2006.

———. *Strategic Partnering For Educational Management Model Manajemen Berbasis Kemitraan*. Bandung: Alfbeta, 2006.

Sada, Heru Juabdin. "Pendidik Dalam Perspektif Al-Qur'an" 6 (2015): 99.

Sahertian, P. A. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Ofset, 1994.

Sanusi, Achmad. *Memberi Bobot Pada Mutu LPTK Dan Lulusannya*. Bandung: PPS IKIP, 1993.

Saud, Udin Syaefudin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfa Beta, 2011.

Sedarmayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2009.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumu Aksara, 2008.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Sihombing, Umerto. *Umerto Sihombing, " Pendidikan Luar Sekolah Masalah, Tantangan Dan Peluang*. Jakarta: CV Wirakarsa, 2001.

Simamora, A. H., & Sudarma, I. K. "Analisis Perangkat Pembelajaran Kurikulum 2013 Di Sekolah Dasar." *Journal of Education Technology* (2017).

Simamora. *Manajemen SDM, Simamora*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004.

Soekidjo, Notoatmojo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka cipta, 2003.

Sudarwan Danim. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok,*

Edisi 2. Edited by PT Rineka Cipta Utama. Jakarta, 2012.

———. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung : Alfabeta,: Alfabeta, 2013.

Sugiono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Suhendri., Rizal S., Zainal A., M. Arif R., Tharina A., Hendra A.f. "Pelatihan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) Pada Masa Pandemi Covid-19 Bagi Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu DOD Medan." *Jurnal: Pengabdi Kepada Masyarakat* 27, no. 1 (2021).

Suherman, Ondi Saondi Dan Aris. *Etika Propesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama, 2015.

Sulistyani, Ambar Teguh. *Kemitraan Dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Media, Gava, 2004.

Suprayekti & Septyara Dwi Anggraeni. "Pelaksanaan Program Workshop 'Belajar Efektif'Untuk Orang Tua"." *Ilmiah VISI PGTK PAUD dan DIKMAS* 12, no. 2 (2017).

Suryabarata, Sumadi. *Psikologi Pendidikan*. jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia Group, 2018.

Suto Prabowo, Dyah Satya Yoga. "Supervisi Kunjungan Kelas Sebagai Upaya Membina Operasional Guru SLTP/SLTA." *Jurnal Sosial Humaniora* 9, no. 1 (2016).

Syastra, Adam. Steffi dan Muhammad Taufik. "Pemanfaatan Media Belajar Berbasis Teknologi Bagi Siswa Kelas X SMA Ananda Batam." *Jurnal : CBIS* 3, no. 2 (2015): 79.

Tangyong. A.F. *Sistem Pembinaan Profesional Bagaimana Struktur*

Dan Mekanismenya. Jakarta: Depdikbud, 1989.

Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo, 2001.

Udin Syaefudin Saud. *Pengembangan Profesi Guru*. bandung: Alfabeta, 2017.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Usep. "Pengelolaan Magang Guru Produktif Smk Paket Keahlian Teknik Sepeda Motor Berbasis Kemitraan." *Jurnal Administrasi Pendidikan* XXIV, no. 1 (2017).

Usman, Moh Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. 2nd ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Utami, T. N., Jatmiko, A., & Suherma. "Pengembangan Modul Matematika Dengan Pendekatan Science, Technology, Engineering, And Mathematics (STEM) Pada Materi Segiempat." *Desimal: Jurnal Matematika* 1, no. 2 (2018): 165-172.

Wahab Zulaili. *Tafsir Al-Munir Al-Aqidah Wa Al- Shariah Wa Al-Munhaj*. jil8 ed. Lebanon: Dar al-Fikr al- Ma'asir, 1991.

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Widya Sari, Andi Muhammad Rifki, and Mila Karmila. "Analisis Kebijakan Terkait Implementasi Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Darurat Covid 19" (2022).

Wiratna Sujarweni. *Metodelogi Penelitian*. yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.

Yanti, Triyana firda. *Tips Merintis Dan Mengelola Berbagai Mengelola Berbagai Lembaga Kursus*. Jogjakarta: laksamana, 2012.

Yaya Jakaria. "Analysis Of Appropriateness And Suitability Of Primary School Teachers' Educational Background And Their Taught-Subject-Matter." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*

20 (2014): 4.

Yoyon, Suryono. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pendekatan Strategi Dan Pendidikan)*. Yogyakarta: Gama Media, 2008.

Yususf, Yun Iswano Dan Adhie. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2011), h. 85*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2011.

"Mengenal Lebih Dekat Dengan Pendekatan Fenomenologi" (On-Line),." dihttps://www.researchgate.net/(11 Maret 2022).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah, n.d.

"Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pemberian Tugas Belajar Dan Ijin Belajar." (n.d.).

"Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen" (n.d.).

"UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL" (n.d.).

UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, n.d.