

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK MELALUI
MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI
LAMPUNG UTARA**

TESIS

Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :
SITI MARDIYAH
NPM: 2186131037



Pembimbing I : Prof. Dr. Hi. Subandi, M.M.
Pembimbing II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1444 H \ 2023 M**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat : Jl. ZA Pagar Alam Labuhan Ratu Bandar Lampung Tlp. (0721) 5617070

PERSETUJUAN

**Judul Tesis : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
MUTU PENDIDIK MELALUI MUSYAWARAH
GURU MATA PELAJARAN MADRASAH
ALIAH NEGERI LAMPUNG UTARA**

Nama : Siti Mardiyah
NPM : 218631037
Program : Manajemen Pendidikan Islam

**Untuk diujikan dan dipertahankan dalam Sidang Ujian Terbuka
Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Subandi, M.M.
NIP. 196306081993121002

Pembimbing II

Dr. Hj. Eri Hadiati, M.Pd.
NIP. 196407111991032003

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung

Dr. Sovia Mas Ayu, MA.
NIP. 197611302005012006



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat : Jl. ZA Pagar Alam Labuhan Ratu Bandar Lampung Tlp. (0721) 5617070

PENGESAHAN

Tesis dengan judul **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Mutu Pendidik Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara**” ditulis oleh: **Siti Mardiyah**, Nomor Pokok Mahasiswa **218631037**, telah diujikan pada Ujian Tesis Terbuka pada hari Selasa, 16 Mei 2023 pukul 13.00 s.d 14.30 WIB pada Program Magister Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

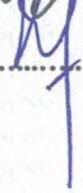
TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si. (.....)

Penguji I : Dr.Hj. Yetri, M.Pd. (.....)

Penguji II : Prof. Dr. H. Subandi, M.M. (.....)

Penguji III : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. (.....)

Sekretaris : Dr. Junaidah, S.Ag., M.A. (.....)

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung



Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si.
01 200312 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Mardiyah
NPM : 2186131037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul “ Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara “ adalah benar benar hasil karya sendiri. Isi atau Kandungan Tesis bukan merupakan plagiat dari karya lain dan tidak melakukan penjiplakan dan pengutipan yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ditemukan ada pelanggaran terhadap etika keilmuan pada Tesis ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang diberlakukan.

Bandarlampung, Juni 2023
Penulis,



SITI MARDIYAH

MOTTO

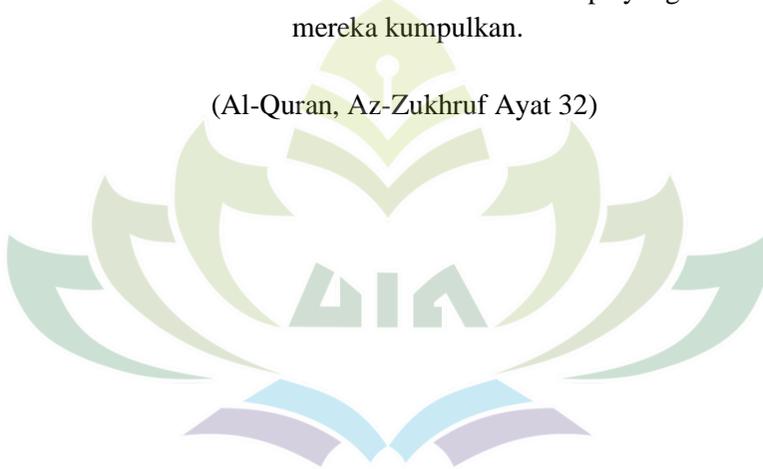
أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ سُلْخِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا

تَجْمَعُونَ

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain.

Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

(Al-Quran, Az-Zukhruf Ayat 32)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim.....

Teriring doa dan rasa syukur alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang selalu memberi dukungan dan doa. Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku yang tersayang Bapak Hi, Munawir Rahman dan Ibu Hj. Romlah yang tiada hentinya selalu mendoakanku , kasih sayangnya dan pengorbanan yang tak tergantikan. Semoga Allah SWT selalu menyayangi, melindungi, dan memberikan kesehatan.
2. Suamiku yang tercinta, Hi. Rudi Wuryantoro yang selalu siap siaga disetiap langkahku selalu memberi dukungan dan supportnya.
3. Ketiga putra putriku yang tersayang dan tercinta, Wijihan Rusi Nur Aulia, Hakiki Fauzi Mardiyantoro dan Kamilia Salma Rusi Khalisa yang menjadi penyemangatku.
4. Adikku Serda.Taufik Fathurrahman dan Santi Sulistiwati, M.Pd yang selalu memberikan semangat dalam semua hal.
5. Adikku Ni'mah Nur Khoiriyah, S.Pd dan Miswanto, S,Pd.I yang selalu supports dan selalu mendoaakanku.
6. Teman-teman seperjuangan kelas B Manajemen Pendidikan Islam 2021.
7. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

Semoga Allah SWT membalas semua pengorbanan dan kebaikan semua dengan memberikan perlindungan, kebaikan, kebahagiaan dunia dan akherat, Aamiin ya Robbal Alamin.

ABSTRAK

Menyelami lebih dalam mutu pendidik, Ada hal yang harus dipahami dengan baik, karena untuk menyelenggarakan proses pendidikan dibutuhkan guru yang berperan sebagai pembimbing, motivator, dan stimulator bagi peserta didik. Guru sebagai bagian dari sistem pendidikan memegang peranan sangat penting sebagai sayap untuk menerbangkan pendidikan mencapai tujuan. Penting bagi seorang guru untuk senantiasa beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman mengikuti setiap perubahan yang terjadi. Salah satu cara pengembangan SDM dalam peningkatan mutu guru adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, bertujuan Mendeskripsikan tahapan Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi hasil pengembangan mutu pendidik melalui MGMP MAN Lampung Utara. Penelitian ini dilaksanakan di MAN 1 dan MAN 2 MGMP Bahasa Inggris, Matematika dan Ekonomi. Sumber data diperoleh dari informan, Kepala sekolah, pengurus dan anggota MGMP dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, Analisis data dilakukan dengan komponen analisis berupa analisis reduksi data, penyajian data, dan verifikasi untuk penarikan kesimpulan. Keabsahan data dikuatkan dengan pengamatan secara terus menerus dan wawancara mendalam.

Dari hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan (1) Program kegiatan MGMP di MAN Lampung Utara telah berjalan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi, namun MGMP MAN 1 belum dapat berjalan; (2) Peningkatan kualitas SDM guru dilaksanakan MGMP dengan pendidikan dan pelatihan, penguasaan materi, penyusunan silabus dan hal lain terkait pembelajaran; (3) Model pengembangan peningkatan kualitas SDM terdiri ranah aktifitas MGMP dan ranah evaluasi hasil untuk mendapatkan umpan balik pelaksanaan bagi pengembangan selanjutnya.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Mutu Pendidik dan MGMP

ABSTRACT

Diving deeper into the quality of educators, there are things that must be well understood, because to organize the educational process requires teachers who act as mentors, motivators, and stimulators for students. Teachers as part of the education system play a very important role as wings to fly education to achieve its goals. It is important for a teacher to always adapt to the changes and developments of the times following any changes that occur. One way of developing human resources in improving the quality of teachers is the Subject Teacher Conference (MGMP).

This research uses a qualitative descriptive approach, aims to describe the stages of planning, implementation and evaluation of the results of developing the quality of educators through MGMP MAN Lampung Utara. This research was conducted at MAN 1 and MAN 2 MGMP English, Mathematics and Economics. Data sources were obtained from informants, school principals, MGMP administrators and members by observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out with analysis components in the form of data reduction analysis, data presentation, and verification for conclusion drawing. Data validity is strengthened by continuous observation and in-depth interviews.

From the results of research and discussion it is concluded (1) MGMP activity program in MAN Lampung Utara has been running through planning, organizing, implementing and evaluating activities, but MGMP MAN 1 has not been able to run; (2) Improving the quality of teacher human resources carried out by MGMP with education and training, mastery of material, preparation of syllabus and other things related to learning; (3) The development model for improving the quality of human resources consists of the realm of MGMP activities and the realm of evaluation of results to obtain implementation feedback for further development.

Keywords: HR Development, Educator Quality and MGMP

الخلاصة

لِتَعُوضَ فِي حَوْدَةِ التَّعْلِيمِ، هُنَاكَ أُمُورٌ يَجِبُ فَهْمُهَا حَيْدًا، لِأَنَّ لِتَنْفِيذِ الْعَمَلِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ يَتَطَلَّبُ وَجُودَ مُعَلِّمٍ يَعْمَلُ كَمُرْشِدٍ وَمُحْفِزٍ وَمُحَرِّكٍ لِلْمُتَعَلِّمِينَ. يُعْتَبَرُ الْمَعْلَمُ جُزْءًا هَامًا فِي نِظَامِ التَّعْلِيمِ حَيْثُ يَلْعَبُ دَوْرًا مُهِمًّا كَجِنَاحٍ يُسَاعِدُ عَلَى تَحْقِيقِ الْأَهْدَافِ التَّعْلِيمِيَّةِ. يُعْتَبَرُ مِنَ الْمُهْمِ أَنْ يَتَكَيَّفَ الْمَعْلَمُ دَائِمًا مَعَ التَّغْيِيرَاتِ وَتَطَوُّرِ الْعَصْرِ وَأَنْ يَتَّبِعَ كُلَّ تَغْيِيرٍ يُحْدِثُ. أَحَدُ طُرُقِ تَطْوِيرِ الْمُدْرَاتِ الْبَشَرِيَّةِ فِي تَحْسِينِ حَوْدَةِ الْمَعْلَمِينَ هُوَ اجْتِمَاعُ مُشَاوَرَةِ مُعَلِّمِي الْمَوَادِّ التَّعْلِيمِيَّةِ (MGMP).

يَسْتَخْدِمُ هَذَا الْبَحْثُ الْمَنْهَجَ الْوَصْفِيَّ، بَعْضُ وَصْفِ مَرَاكِلِ الشَّخْطِيطِ وَالتَّنْفِيذِ وَتَقْيِيمِ نَتَائِجِ تَطْوِيرِ حَوْدَةِ الْمَعْلَمِينَ مِنْ خِلَالِ اجْتِمَاعِ مَجْمُوعَةٍ مَوْضُوعِيَّةٍ تَابِعَةً لِمُدْرَسَةِ الْبِنِينَ الْعِلْمِيَّةِ بِمَنْطِقَةِ لَامْبُونِجِ الشَّمَالِيَّةِ. يَتِمُّ تَنْفِيذُ هَذَا الْبَحْثِ فِي مَجْمُوعَةٍ مَوْضُوعِيَّةٍ تَابِعَةً لِلْعُزَّةِ الْإِنْجَلِيَّةِ وَالرِّيَاضِيَّاتِ وَالْإِقْتِسَادِ فِي مَدْرَسَةِ الْعَالِيَّةِ ١ وَمَدْرَسَةِ الْعَالِيَّةِ ٢. يَتِمُّ الْحُصُولُ عَلَى مَصْدَرِ الْبَيِّنَاتِ مِنَ الْمَعْلُومَاتِ، وَمُدِيرِ الْمَدْرَسَةِ، وَأَعْضَاءِ الْإِدَارَةِ وَأَعْضَاءِ مَجْمُوعَةِ الْمَوْضُوعِ بِوَسْطَةِ الْمُرَاقَبَةِ، الْمَقَابَلَاتِ وَالْوَثَائِقِ. يَتِمُّ إِجْرَاءُ تَحْلِيلِ الْبَيِّنَاتِ بِاسْتِخْدَامِ مَكُونَاتِ التَّحْلِيلِ وَتَشْمَلُ تَحْلِيلَ تَقْلِيصِ الْبَيِّنَاتِ، وَتَقْدِيمِ الْبَيِّنَاتِ، وَالتَّحْقِيقِ لِاسْتِخْلَاصِ الْإِسْتِنَاحَاتِ. يَتِمُّ تَعْرِيفُ صِحَّةِ الْبَيِّنَاتِ مِنْ خِلَالِ الْمُرَاقَبَةِ الْمُسْتَمْرَةِ وَالْمَقَابَلَاتِ الْعَمِيَّةِ. مِنْ نَتَائِجِ الْبَحْثِ وَالْمُنَاقَشَةِ تَمَّ التَّوَصُّلُ إِلَى النَّتَائِجِ التَّالِيَةِ: (١) بَرْنَامِجُ أَنْشِطَةٍ مَجْمُوعَةٍ مُعَلِّمِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي لَامْبُونِجِ الشَّمَالِيَّةِ تَمَّ تَنْفِيذُهُ مِنْ خِلَالِ الشَّخْطِيطِ وَالتَّنْظِيمِ وَالتَّنْفِيذِ وَالتَّقْيِيمِ، وَلَكِنَّ مَجْمُوعَةَ مُعَلِّمِي الْمَدْرَسَةِ الثَّانَوِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ لَمْ يَتِمَّ تَنْفِيذُهَا بَعْدَ؛ (٢) تَمَّ تَنْفِيذُ تَحْسِينِ حَوْدَةِ الْمَعْلَمِينَ مِنْ خِلَالِ مَجْمُوعَةٍ مُعَلِّمِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِوَسْطَةِ التَّعْلِيمِ وَالتَّدْرِيْبِ وَكَتْسَابِ الْمَوَادِّ وَتَحْضِيرِ الْمَنْهَجِ وَأُمُورٍ أُخْرَى مُتَعَلِّقَةٌ بِعَمَلِيَّةِ التَّعْلِيمِ؛ (٣) يَتَكُونُ نَمُودَجٌ تَطْوِيرِ تَحْسِينِ حَوْدَةِ الْمَوَادِّ الْبَشَرِيَّةِ مِنْ مَجْمُوعَةٍ مُعَلِّمِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ مِنْ مَجَالِ نَشَاطٍ مَجْمُوعَةٍ مُعَلِّمِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ الْإِسْلَامِيَّةِ وَمَجَالِ تَقْيِيمِ النَّتَائِجِ لِلْحُصُولِ عَلَى رَدودِ فِعْلٍ حَوْلَ التَّنْفِيذِ لِلتَّطْوِيرِ الْمُسْتَقْبَلِيِّ.

الكلمات الدالة: تنمية الموارد البشرية و جودة المعلم و اجتماع مُشَاوَرَةِ مُعَلِّمِي الْمَوَادِّ التَّعْلِيمِيَّةِ (MGMP).

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Mendikbud
Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kh dengan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žāl	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titi di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Komponen rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعدين	Ditulis	Muta' aqqidin
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Ta' Marbutah*

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibbah
-----	---------	--------

جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak berlaku bagi kata-kata arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya). Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-aulyā'
----------------	---------	-------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis “t”.

زكاة الفطرة	Ditulis	Zakātul fiṭri
-------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

ـَ	Fathah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	I
ـُ	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	A Jāhiliyah
Fathah + ya' mati يسعى	ditulis ditulis	A yas'ā
kasrah + ya' mati كريم	ditulis ditulis	Ī Kar m
Dammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	U Furūd

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بينكم	ditulis Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au Qaulun

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'idat
لئن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

H. Kata sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah

القرآن	Ditulis	al-Qur'ān
القياس	Ditulis	al-Qiyās

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (el)-nya.

السماء	Ditulis	as-Samā'
الشمس	Ditulis	asy-Syams

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	Zawī al-furūd
أهل السنة	Ditulis	ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Pertama dan paling utama puja dan puji syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT, yang akan selalu memberikan kedudukan mulia bagi hamba-Nya yang beriman dan bertaqwa, atas curahan karunia dan berkat rahmat-Nya, sehingga penyusunan tesis yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara ini dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Tak lupa juga penulis panjatkan Shalawat serta salam bagi junjungan Nabi Muhammad SAW yang menjadikan pedoman bagi kehidupan umat muslim di seluruh dunia.

Penulis menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya terhadap berbagai kalangan serta pihak yang telah memberikan dorongan dalam menyusun penulisan tesis ini, kepada :

1. Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag.,M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung
3. Dr. Sovia Mas Ayu , MA selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Junaidah, S.Ag., MA selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Dr. Hj. Heni Noviarita, M.Si. selaku Penguji I, yang telah dengan bijaksana menjalankan tugasnya.
6. Prof. Dr. H. Subandi, M.M. selaku pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan serta memberikan pandangan dan saran untuk selesainya tesis ini,
7. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.I. selaku pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan dan mengarahkan serta memberikan banyak pandangan untuk selesainya tesis ini
8. Supriyono, S.Pd.I.M.Pd.I. selaku Kepala MAN 2 Lampung Utara , dan Masir Ibrahim, M.Pd selaku kepala MAN 1 Lampung Utara serta Seluruh Tenaga Pendidik dan Staff Admistrasi yang memberikan kemudahan dalam Observsi, Wawancara dan Dokumentasi selama dalam penelitian.

9. Seluruh Dosen yang telah memberikan motivasi serta pengalaman dan bekal ilmu dengan selalu sabar dan benar-benar peduli dengan profesi kepada penulis selama menempuh pendidikan.
10. Seluruh teman Pascasarjana MPI Angkatan 2021 UIN Raden Intan yang telah saling berbagi dalam kegiatan perkuliahan dan aktifitas lainnya.

Akhir kata penulis sekali lagi mengucapkan terimakasih, semoga Tesis ini dapat berguna bagi kita semua, dan memberikan banyak manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan ilmu pengetahuan serta bahan-bahan informasi. Penulis menyadari jika ada kekurangan bahkan jauh dari kata sempurna, untuk itu masukan, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Kotabumi Juni 2023
Penulis,

Siti Mardiyah



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Peta Google Map MAN 1 Lampung Utara	56
Gambar 4. 2 Peta Google Map MAN 2 Lampung Utara	61



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	Keberadaan dan status MAN 1 Lampung Utara.....	56
Tabel 4. 2	Struktur MGMP Bahasa Inggris MAN 1 L.U.	58
Tabel 4. 3	Anggota MGMP Bahasa Inggris MAN 1 Lampung Utara	59
Tabel 4. 4	Keberadaan Madrasah Aliyah Negeri 2 Lampung Utara.....	61
Tabel 4. 5	Susunan Pengurus MGMP Bhs. Inggris MAN 2 Lam-Utara 2021 -2024.....	73
Tabel 4. 6	Daftar Susunan anggota MGMP Bhs.Inggris MAN 2.....	74
Tabel 4. 7	Daftar Susunan Pengurus MGMP Ekonomi MAN 2.....	75
Tabel 4. 8	Daftar Susunan Anggota MGMP Ekonomi MAN 2.....	76
Tabel 4. 9	Daftar Susunan Pengurus MGMP Matematika MAN 2	77
Tabel 4. 10	Daftar Susunan Anggota MGMP Matematika MAN 2	78
Tabel 4. 11	Tabel Multisitus Program MGMP.....	89



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR ISI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus dan sub fokus.....	11
1. Fokus	11
2. Sub Fokus	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).....	15
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	15
2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM	18
3. Metoda Pengembangan SDM	22
4. Rotasi Kerja.....	24
5. Studi banding	25
6. Uji Kompetensi	25
7. Coaching	25
8. Outbond.....	25
9. Model Pengembangan SDM.....	26
B. Tenaga Pendidik / Guru	27
C. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	30
1. Pengertian MGMP.....	30
2. Tujuan dan Peran MGMP.....	31
3. Perencanaan MGMP.....	33

4. Pelaksanaan MGMP	35
5. Evaluasi MGMP	36
D. Mutu Pendidik.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
B. Lokasi dan waktu Penelitian	50
1. Lokasi penelitian.....	50
2. Waktu penelitian	50
C. Data dan Sumber Data	51
D. Metoda Pengumpulan Data.....	51
E. Uji Keabsahan Data	52
1. Perpanjangan pengamatan.....	52
2. Meningkatkan ketekunan	52
3. Triangulasi	52
F. Teknik Pengolahan dan Analisa Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
2. Sejarah Ringkas MAN 1 Lampung Utara	59
3. Demografi Lokasi Penelitian.....	62
4. Visi dan Misi MGMP.....	63
B. Temuan Penelitian	65
1. Perencanaan MGMP MAN Lampung Utara	65
2. Pelaksanaan MGMP MAN Lampung Utara.....	79
3. Evaluasi MGMP MAN Lampung Utara.....	84
C. Pembahasan Temuan	85
1. Perencanaan MGMP di MAN Lampung Utara	85
2. Pelaksanaan MGMP MAN Lampung Utara.....	86
3. Evaluasi MGMP MAN Lampung Utara	88
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	95
A. Simpulan	95
B. Rekomendasi.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	103
Lampiran 1	103
Lampiran 2	106

Lampiran 3	115
Lampiran 4	124
Lampiran 5	137
Lampiran 6	149
Lampiran 7	153
Lampiran 8	154



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam proses kegiatan belajar mengajar, Guru merupakan salah satu faktor penentu tingkat mutu hasil pendidikan, karena mempunyai posisi strategis dan memiliki peran sangat penting bagi strategi pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik. Profesi guru selalu dihubungkan dengan kualitas manusia yang dibentuknya. Sehingga kepiawaian guru menjadi hal yang utama dalam menentukan kualitasnya. Baik buruknya hasil pendidikan tak mungkin lepas dari peran guru, namun demikian siswa juga merupakan aktor utama dalam praktik pembelajaran, Para siswa merupakan klien yang harus dilayani, oleh sebab itu para siswa harus dilibatkan secara aktif dan tepat tidak hanya dalam proses belajar mengajar, melainkan juga di dalam kegiatan sekolah.¹

Tak salah bila guru sering disebut sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan proses pembelajaran karena guru terlibat secara langsung yang mempengaruhi, memfasilitasi, membina serta mengembangkan kemampuan peserta didik. Guru yang baik dalam pembelajaran adalah guru yang dapat mengelola pembelajaran dari awal hingga akhir proses pembelajaran. Perencanaan proses pembelajaran yang matang akan memberikan dampak hasil pembelajaran yang efektif sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan guru dalam mengembangkan materi bahan ajar, media dan metode pembelajaran, pola evaluasi dan memanipulasi lingkungan belajar menjadi salah satu kunci yang menentukan mutu hasil pendidikan. Hal ini yang menjadikan kita pada umumnya maklum bahwa tugas kewajiban guru yang utama adalah mendidik (mengajar), Tetapi agar tugas tersebut mampu mencapai tujuannya, yakni tujuan Pendidikan, guru harus melibatkan diri dalam masalah manajemen.²

Tugas guru menjadi amat kompleks, karena dituntut harus berperan aktif berpartisipasi dalam manajemen pendidikan disekolah, Guru dianggap sebagai figur sentral dalam pendidikan, karena perannya dalam menggerakkan dan memfasilitasi pembelajaran. Guru juga harus memiliki

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010), h. 239.

² B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.170.

peran sebagai akademisi, peneliti dan siswa seumur hidup.³ Hal ini mendukung perannya dalam pengawasan yang efektif terhadap proses belajar mengajar. Saat ini, guru tidak lagi bertindak seperti “tahap uji coba”, seperti memahami pembelajaran yang berpusat pada guru. Guru adalah fasilitator yang merancang bagaimana proses pembelajaran menerapkan strategi yang fleksibel, metode penilaian yang transparan, dan kegiatan yang dapat memotivasi siswa untuk terlibat secara aktif. Selain itu, kepala sekolah juga dapat menerima umpan balik dari siswa atas berlangsungnya proses pembelajaran sehingga memungkinkan berkembangnya suasana berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi dan kreativitas sesuai dengan karakter yang dibutuhkan di era 4.0

Tujuan utama yang harus menjadi orientasi dalam pendidikan salah satunya adalah mengembangkan potensi dan mencerdaskan manusia berubah menjadi semakin lebih baik. Tujuan pendidikan ini termuat dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 yang berbunyi, sebagai berikut:⁴ “Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.” Ada dua hal penting yang akan diraih, pertama mengembangkan potensi agar peserta didik mempunyai kemampuan akademik dan non akademik, dan yang kedua membentuk karakter yang memiliki peradaban bangsa yang bermartabat.

Selanjutnya, merujuk pada pasal 3 Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional berbunyi bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik supaya menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan diperlukan Peran guru yang memiliki kompetensi penuh, Guru sebagai pendidik mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena guru adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas, bahkan sebagai pelaksana pendidikan di sekolah. Mutu pendidik menjadi sangat penting, karena tugas berat yang di sandang, Guru memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengajar,

³ Audi Hifi Veirissa, “Kualitas Guru Di Indonesia,” in *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana - Pascasarjana Universitas Negeri Semarang*, 2021, h. 267.

⁴ Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) 2003: UU RI No.20 Th. 2003 : UU RI No.20 Th. 2003* (Sinar Grafika, 2009), h.12.

mendidik, melatih para siswa agar menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlakunya.

Menyebut mutu pendidik tentunya tak bisa dipisahkan dengan mutu pendidikan yang dapat dilihat dari segi relevansinya dengan kebutuhan masyarakat, dapat tidaknya lulusan dapat melanjutkan ke jenjang selanjutnya bahkan sampai memperoleh suatu pekerjaan yang baik, serta kemampuan seseorang didalam mengatasi persoalan hidup. Mutu pendidikan dapat ditinjau dari kemanfaatan pendidikan bagi individu, masyarakat dan bangsa atau Negara. Menurut Nilsen & Gustafsson (2016) kualitas guru dapat ditingkatkan dari segi pendidikan guru, kesiapan mengajar, kepercayaan diri, pengalaman bekerja, dan pengembangan keprofesionalannya. Peningkatan kualitas guru nantinya akan menunjang iklim belajar yang *supportive*, instruksi pengajaran yang jelas, dan manajemen kelas yang baik.⁵ Secara spesifik ada yang melihat mutu pendidikan dari segi tinggi dan luasnya ilmu pengetahuan yang ingin dicapai oleh seseorang yang menempuh pendidikan.

Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat.⁶ Sehingga mutu dapat dikatakan sebagai penilaian subyektif dari pengguna jasa dan produk yang suaranya ditentukan oleh persepsinya terhadap jasa dan produk. Berangkat dari sisi bahwa mutu adalah persepsi, tentu menjadi hal yang dapat dimaklumi jika pengertian tentang mutu sangat bervariasi, meskipun universal dapat dipahami dalam satu arti, yaitu merupakan kebutuhan pengguna jasa terhadap kepuasan sepenuhnya terhadap jasa atau produk, sehingga mutu merupakan suatu ukuran yang berhubungan dengan kepuasan pengguna jasa dan produk terhadap jasa dan produk.

Meskipun pemahaman tentang mutu sudah nampak, sangat penting untuk sepintas melihat pengertian mutu dari pada ahlinya, misalnya menurut W Edward Deming yang menyebutkan, Mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen, demikian juga Menurut Philip B Crosby, Mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan, Semua pemahaman mutu tentunya baik, namun dalam konteks mutu SDM tenaga pendidik ketika mencermati teori Josep Juran dirasa sangat bersesuaian dengan kebutuhan, menurut Joseph Juran, Mutu ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk

⁵ Nur Diny Abadiah Susiani, Ida Rohmah, "Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia," *Modeling* 8 (2021): h. 295.

⁶ Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung: Refika Adikarya, 2010), 52.

tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu (1) teknologi; yaitu kekuatan; (2) psikologis, yaitu rasa atau status; (3) waktu, yaitu kehandalan; (4) kontraktual, yaitu ada jaminan; (5) etika, yaitu santun ramah dan jujur⁷

Guru sebagai bagian dari sistem Pendidikan memegang peranan yang sangat penting sebagai sayap untuk menerbangkan pendidikan mencapai tujuan. Karena sekolah yang baik adalah guru yang baik. Jika sekolah di Indonesia memiliki guru yang berkualitas, pendidikan nasional juga akan berkualitas.⁸ Guru memiliki posisi yang strategis untuk menentukan arah pendidikan nasional. Oleh Karena mutu pendidik harus selalu ditingkatkan.

Ciri-ciri Pendidik yang mempunyai mutu baik atau berkualitas diantaranya mampu mengembangkan sumber belajar. dengan menggunakan potensi diri, siswa, sekolah dan lingkungan. Potensi diri, siswa dan sekolah, misalnya dengan menciptakan sumber belajar secara individu atau kelompok, menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar selain itu memahami dan mampu menerapkan Pemanfaatan sumber belajar, Sumber belajar yang dimaksud bersifat wajib , misalnya buku MGMP, Paket, buku penunjang, serta narasumber dan lain sebagainya.

Ketika kita menyelami lebih dalam mutu pendidik, ada hal yang harus dipahami dengan baik, karena untuk menyelenggarakan proses pendidikan tersebut membutuhkan guru yang berperan sebagai pembimbing, motivator, dan stimulator bagi anak didiknya.⁹ Peserta didik perlu dibantu untuk mengembangkan potensi dirinya dengan cara dibimbing, dimotivasi, dan diberi stimulus dengan berbagai pertanyaan agar potensi intelektualnya terus berkembang. Setiap manusia dalam kodratnya adalah pembelajar yang cerdas.

Sebagai sosok yang memiliki peran strategis guru memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan pendidikan, khususnya pembelajaran, bahkan tak berhenti di situ, karena guru menjadi *role model* dalam inovasi dan perubahan sosial. Guru sebagai pendidik menjadi tokoh panutan bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa dan disiplin. Oleh karena itu, penting bagi seorang guru untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, mengikuti setiap perubahan, dan memanfaatkannya seoptimal mungkin untuk meningkatkan kualitas

⁷ MA Muhammad Zamroji, "Quo Vadis Implementasi Model Pengembangan Mutu Juran Di Lembaga Pendidikan Islam," *At-Tsaqofi : Jurnal manajemen pendidikan Islam* 2 (2020): h.16.

⁸ Audi Hifi Veirissa, "Guru Di Indonesia," in *Kualitas Guru Di Indonesia* (Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana - Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2021).

⁹ Warsono, "Guru: Anatara Pendidik , Profesi , Dan Aktor Sosial," *The Journal of Society & Media* (2017): h. 3.

pembelajaran. Kompetensi guru setiap saat harus dikembangkan, salah satunya dengan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). MGMP adalah kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama di SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, dan SMK/MAK di Tingkat kabupaten/kota yang terdiri dari beberapa guru di sejumlah sekolah (Depdiknas, 2009).¹⁰

Peningkatan kapasitas guru dalam hal mutu pendidik telah tertuang dalam Amanat Internasional terkait hak guru berdasarkan Deklarasi Incheon Tahun 2015 (UNESCO) adalah: “*ensure that teachers and educators are empowered, adequately recruited, well-trained, professionally qualified, motivated and supported within well-resourced, efficient and effectively governed systems*”. Tanggung jawab pemerintah adalah memenuhi hak guru tanpa terkecuali, agar para guru mampu mendidik dan membelajarkan peserta didik secara kompeten dan profesional. Kompetensi yang harus dikuasai guru erat dengan profesionalisme dan tugas sehari-hari yang harus dilakukan guru.¹¹ Namun upaya peningkatan kapasitas guru tidak mudah, karena guru masih terbelenggu dengan urusan administratif yang tidak berdampak riil pada pembelajaran siswa.

Dengan segudang predikat yang disandang, Guru sebagai pendidik juga seorang profesional, dalam arti memiliki keahlian untuk menjadikan peserta didiknya sebagai seorang pembelajar. Profesionalitas guru ini telah ditegaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Menurut undang-undang tersebut untuk menjadi guru tidak cukup dengan ijazah sarjana (S1 dan D4), tetapi harus mengikuti pendidikan profesi guru (PPG). Sebagai seorang profesional, guru dituntut menguasai berbagai metode dan model pembelajaran, serta melaksanakan pembelajaran yang aktif, efektif, dan menyenangkan para peserta didiknya. Kemuliaan status guru ditentukan oleh terlaksananya peran yang memang secara inheren melekat padanya.

Dinamisnya perkembangan dunia Pendidikan harus disikapi dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik, untuk mewujudkan pembelajaran yang baik dibutuhkan guru yang berkompeten atau mempunyai kompetensi. Kompetensi yang harus dikuasai mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi professional, dan kompetensi kepribadian.

¹⁰ Yulvisriani, Evi Suryawati, and Fitra Suzanti, “The Role of Empowerment of Dumai Science Teachers Association (MGMP IPA) in Improving the Professional Competency of Junior High School Science Teacher,” *Journal of Educational Sciences* (2020): h. 822.

¹¹ Hairun Nissa, “Membangun Kapasitas Guru Indonesia Dalam Menerapkan Pembelajaran Berbasis TIK Melalui Pelaksanaan Program Pembatik,” <https://pusdatin.kemdikbud.go.id/membangun-kapasitas-guru-indonesia-dalam-menerapkan-pembelajaran-berbasis-tik-melalui-pelaksanaan-program-pembatik/>, 2021.

Dimana dalam prakteknya guru dituntut tidak hanya menguasai kompetensi tersebut, namun juga mengarah untuk meningkatkan kompetensi tersebut sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Proses pencapaian tujuan tersebut perlu adanya usaha yang dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan tersebut. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi atau lembaga yaitu pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.¹²

Upaya peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor majemuk. Banyaknya faktor yang saling berpengaruh terhadap faktor yang lainnya. Namun demikian dari gambaran diawal diketahui faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena hitam-putihnya proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu SDM. Dalam proses pengajaran, keberadaan guru sangat penting sebagai komponen yang berperan mengantarkan peserta didik pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Peningkatan profesional guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti Penilaian Kerja Guru (PKG), Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan lain sebagainya¹³

Studi tentang aspek pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia cukup banyak dilakukan hal ini tentu sangat bermanfaat dan dapat membantu peningkatan kapasitas SDM, tak terkecuali guru dalam meningkatkan kompetensinya ke arah yang lebih baik. Dengan demikian, untuk mengetahui unjuk kerja guru dalam melaksanakan profesinya adalah perlu. Peningkatan kualitas profesi guru sangatlah penting yaitu untuk meningkatkan mutu kinerja dalam mengajar sehingga menghasilkan siswa yang bermutu. Sebagai tenaga profesional, guru memiliki peran sentral berjalannya proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Pembelajaran adalah salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan kualitas sekolah. Pembelajaran proses utama yang diselenggarakan dalam kehidupan di sekolah sehingga antara guru yang mengajar dan anak didik yang belajar dituntut profit tertentu.¹⁴

¹² Krismiyati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak," *Jurnal Office* 3 (2017): h. 43.

¹³ M. Zakir, "Peranan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Man 2 Langsa," *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial*, (2020): h. 64.

¹⁴ Ahmad Sahnun, Siswadi Siswadi, and Riris Eka Setiani, "Peningkatan Capacity Building Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma' Arif Kabupaten Purbalingga Berbasis Active Learning," *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4, no. 1 (2022): h. 257.

Secara sederhana pengembangan (*development*) dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi. Pengembangan yang dimaksud lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana). Pengembangan tentunya tidak bisa dipisahkan dengan konsep, menurut Nawawi Konsep pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tiga pengertian, yaitu: 1) Sumber daya manusia yaitu orang, tenaga kerja, karyawan yang bekerja di dalam lingkungan organisasi. 2) SDM adalah adalah potensi manusia sebagai mesin penggerak dalam organisasi untuk mewujudkan eksistensinya dan mencapai tujuannya. 3) Sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*Non material* dan *Non financial*) dalam organisasi bisnis yang berorientasi kepada hasil akan menjadi potensi nyata dalam mewujudkan eksistensi organisasi tersebut.¹⁵

Dalam perspektif Islam, manusia sebagai makhluk yang paling tinggi kedudukannya dan mempunyai kelebihan atau lebih istimewa dari makhluk lain. Surat Al Baqoroh 30 menjelaskan sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىۡ جَاعِلٌ فِىۡ الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ ۗ قَالُوۡۤا اَتَجْعَلُ فِىۡهَا مَنۡ
 يُفْسِدُ فِىۡهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىۡۤ اَعْلَمُ
 مَا لَا تَعْلَمُوۡنَ ﴿ۙ﴾

Artinya : Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:"Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di mukabumi Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS: 2:30).¹⁶

¹⁵ Kamaluddin, Abdul Mahsyar, and Ihyani Malik, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Teknis Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar," *Jurnal Kimap - Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 5 (2021). h. 1753

¹⁶ Fuad Hadi Agus Hidayatullah, Siti Irhamah Sail, Imam Ghazali Masykur, *Alwasim Al-Quran Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 6.

Kemudian pada surat 95 ayat 4, al-Qur'an menegaskan bahwa Islam menghendaki manusia sebagai makhluk Allah berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (QS: 95:4).*¹⁷

Dari kedua ayat tersebut Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna dan Allah SWT mengetahui bahwa akan ada diantara khalifah ini yang akan menjadi nabi-nabi dan rasul-rasul, orang-orang sholeh, orang yang unggul dalam kecerdasan, mempunyai kelebihan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan bahkan kelak terpilih sebagai penghuni surga.

Sebagai salah satu cara pengembangan SDM dalam peningkatan profesionalisme guru adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yakni forum atau wadah yang memfasilitasi berkumpulnya guru mata pelajaran yang sama untuk mengembangkan profesionalitas kerja. Guru-guru yang bisa tergabung didalamnya adalah guru SMP/SMPLB atau sederajat, SMA/SMALB atau sederajat, dan SMK atau sederajat. Untuk guru SD/MI memiliki wadah tersendiri yang disebut Kelompok Kerja Guru (KKG).. Sementara itu, khusus kepala sekolah tergabung dalam Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS).

MGMP pada Madrasah Aliyah Negeri telah menjadi program Nasional Pemerintah yang mendapat dukungan kebijakan untuk mendorong peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan dalam bentuk Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan (PKB). Kegiatan pengembangan profesionalitas guru merupakan pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, bertahap, berkelanjutan yang dilakukan melalui kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

Dukungan Kebijakan Program PKB guru pada Kementerian diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan Guru. Khusus pendanaan program PKB guru madrasah didukung oleh Bank Dunia melalui proyek "Realizing

¹⁷ Agus Hidayatullah, Siti Irhamah Sail, Imam Ghazali Masykur, h. 597.

Education's Promise: Component 3 – Policy and Continuous professional development for teachers and education personnel of MoRA schools”.

Sasaran utama dalam program PKB guru madrasah tersebut adalah pemberdayaan kelompok kerja guru (*peer working group*) sebagai komunitas terdekat guru dalam peningkatan kompetensi guru yang terdiri dari Kelompok Kerja Guru (KKG) MI dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) MTs dan MA. Blockgrant diberikan kepada 5.000 KKG MI dan 5.904 MGMP MTs dan MA yang masing-masing diberikan sebanyak dua kali selama proyek berlangsung.

Dalam manajemen SDM untuk meningkatkan mutu pendidik, Hal penting yang harus menjadi catatan, bahwa Pelaksanaan pendidikan yang baik hanya dapat terwujud melalui guru-guru yang mempunyai kualitas yang baik pula. Guru memegang peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya pendidikan.¹⁸ Semua upaya perubahan baik dibidang kurikulum, penggunaan media pembelajaran yang baik dan penerapan metode mengajar yang inovasi sangat tergantung pada guru itu sendiri.

Hasil pengamatan pra penelitian dapat menggambarkan keberadaan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara. MGMP dilaksanakan sebagai wadah untuk pertemuan para guru mata pelajaran di sekolah. Organisasi tersebut dibentuk sebagai forum pertemuan para guru mata pelajaran, selain itu juga sebagai sarana silaturahmi serta sebagai organisasi yang menampung berbagai gagasan para guru dan juga sebagai sarana menampung berbagai permasalahan yang dihadapi guru di sekolah masing-masing.

Kepala MAN 1, Masir Ibrahim, M.Pd menguatkan penjelasan Mrs. X yang memberikan keterangannya dan mengetahui tentang seluk beluk MGMP Bahasa Inggris MAN 1 Lampung Utara, “ Kegiatan MGMP semua mata pelajaran sampai dengan saat ini belum dapat berjalan dengan baik .”¹⁹ Meskipun Kepengurusan dan Surat Keputusan pembentukan untuk masing masing mata pelajaran yang sudah terbentuk MGMP sudah diterbitkan dari Instansi yang berwenang.²⁰ Keterangan senada disampaikan oleh Mrs. Y yang ada dalam struktur kepengurusan MGMP Ekonomi, “ MGMP Kami

¹⁸ Fakrurridha Nurdin, “Pelaksanaan MGMP Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam,” *Jurnal Serambi Ilmu* 20 (2019): h. 239.

¹⁹ Wawancara, Masir Ibrahim, M.Pd, Kepala MAN 1 Lampung Utara, 28 November 2022.

²⁰ Wawancara, “Mrs.X,” 2022. Pengurus MGMP Bahasa Inggris MAN 2 Lampung Utara, 26 November 2022

sesungguhnya bukan tidak berjalan, namun mati suri “, berjalan”. Namun Mrs. Y tidak memberikan keterangan penyebabnya²¹

Keterangan dari Mukholil, M.Ed selaku ketua MGMP Matematika

MAN 2 Lampung Utara menggambarkan MGMP dapat berjalan, meskipun masih memerlukan penyempurnaan. Sementara Nur Isnainiyah, M.Ed selaku ketua MGMP Bahasa Inggris MAN 2 Lampung Utara mengatakan, “melalui MGMP diharapkan guru dapat mempertahankan kualitas kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai guru sesuai dengan kompetensinya. dapat menjawab kebutuhan masyarakat dan terus berkembang serta mampu meningkatkan mutu sebagai pendidik”²².

Dalam perjalanannya MGMP diharapkan dapat dijadikan wahana untuk meningkatkan mutu pendidik dalam mengembangkan diri. Untuk mewujudkan hal tersebut maka perlu penanganan yang sistematis melalui forum pembelajaran dengan manajemen yang mampu merumuskan hingga mengimplementasikan konsep konsep pengembangan sumber daya guru. Namun sejauh mana harapan tersebut terpenuhi dan kendala apa yang muncul tentunya membutuhkan kejelian dan waktu untuk mencermatinya. Penataan yang baik dan pembenahan sebatas yang diperlukan agar pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidik melalui kegiatan MGMP berjalan sesuai yang diharapkan merupakan hal yang menarik untuk sebuah penelitian.

Berikut Daftar Kegiatan MGMP di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Lampung Utara tahun 2022;

Tabel I. 1 Daftar Kegiatan MGMP MAN 2 LU

No	Nama Kegiatan	L	P
1	MGMP BIOLOGI	4	10
2	MGMP FISIKA	5	10
3	MGMP MATEMATIKA	5	9
4	MGMP EKONOMI	4	11
5	MGMP BAHASA INGGRIS	5	10

Sumber : Rekapitulasi Data MGMP MAN 2

²¹ Wawancara, “Mrs. Y.” Pengurus Terpilih MGMP MAN 1 , 26 November 2022

²² Wawancara Nur Isnainiyah, M.Ed, Ketua MGMP Bahasa Inggris MAN 2 , 5 Desember 2022 Kotabumi

MAN Lampung Utara seperti Madrasah pada umumnya, menghadapi tantangan yang semakin berat seiring dengan perubahan masyarakat dan peran SDM dalam kehidupan kerja mereka yang syarat dengan problematika. Maka MAN Lampung Utara mengelola SDM agar dapat meningkat terus profesionalitas SDMnya dengan melalui kegiatan MGMP. Terkait dengan permasalahan peningkatan mutu pendidik, peneliti tertarik untuk meneliti kegiatan MGMP di Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara, dari gambaran pra penelitian ada beberapa masalah yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian di sini, di antaranya dalam hal koordinasi di antara sesama pengurus MGMP, Soliditas kepengurusan, program kegiatan dalam hal perencanaan dan isu-isu baru kependidikan yang tergarap untuk pengembangan mutu pendidik sampai dengan partisipasi guru anggota MGMP dalam keterlibatannya pada kegiatan ini. Selain itu ada persoalan mendasar dalam dunia pendidikan perihal SDM yang belum sepenuhnya dikembangkan dan mengembangkan potensi yang tersimpan pada masing masing pendidik, penelitian tentang manajemen SDM dengan fungsi operasional di munculkan sebagai strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama menjadi bagian yang tak terpisahkan. Bertolak dari ketertarikan dengan permasalahan ini peneliti membuat judul tesis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara.

B. Fokus dan sub fokus

1. Fokus

Dengan menilik dari uraian dan latar belakang masalah tersebut di atas, penelitian ini difokuskan pada MGMP dalam memberikan kontribusi untuk pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik, Agar penelitian lebih mendalam, terfokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada ” pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik melalui MGMP Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung utara.”

2. Sub Fokus

Dari Fokus tersebut selanjutnya diuraikan terpisah menjadi beberapa sub fokus, yaitu;

- 1) Tahapan Perencanaan program Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan Mutu Pendidik melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung utara.
- 2) Pelaksanaan Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan Mutu pendidik melalui MGMP Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung utara.
- 3) Evaluasi Hasil Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan Mutu Pendidik melalui MGMP di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung Utara

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan Mutu Pendidik melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung Utara?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan Mutu Pendidik melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung Utara ?
3. Bagaimana hasil pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan Mutu Pendidik melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung utara melalui musyawarah guru mata pelajaran Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung Utara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang berkenaan dengan Perencanaan, Pelaksanaan, dan evaluasi hasil Pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu pendidik yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan pengembangan SDM melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan SDM melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

3. Untuk menemukan hasil pengembangan SDM melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi praktisi Pendidikan dalam merencanakan dan melaksanakan MGMP untuk meningkatkan mutu pendidik sehingga dapat meningkatkan mutu pendidik yang berdaya saing tinggi, dan bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan secara umum, sedangkan secara khusus dalam manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) , Lebih jauh penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pada penelitian berikutnya yang berkaitan dengan hal hal yang berpengaruh terhadap kinerja MGMP untuk mewujudkan mutu pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para penentu kebijakan, khususnya Pemerintah Daerah Lampung Utara dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan pihak-pihak terkait seperti Kementerian Agama dan Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi , penelitian ini dapat dijadikan sebagai data atau informasi penting guna melakukan upaya-upaya pengembangan pendidikan khususnya yang terkait dengan kompetensi guru.
- b. Bagi Lembaga Pendidikan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan unjuk kerja yang berkaitan dengan kompetensi Guru di Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara
- c. Bagi pengurus MGMP Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara , sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja dalam lembaga MGMP
- d. Bagi guru mata pelajaran yang berkenaan dengan MGMP dalam kepesertaan yang diikuti , untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya di Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara
- e. Bagi Kepala Sekolah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru, dan bagi waka kurikulum dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kompetensi guru dalam upaya

meningkatkan mutu pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara.

Bagi peneliti, hasil penelitian ini adalah bagian dari pengabdian yang dapat dijadikan refleksi untuk menjadi visioner melihat jauh kedepan serta mengembangkan diri dengan inovasi yang mengarah pada peningkatan kapasitas guru dengan unjuk kerja yang lebih baik, dan menjadikan pengalaman berharga sehingga dapat dimanfaatkan sebagai informasi atau referensi dan data bagi penelitian yang akan datang serta acuan dalam penyusunan karya ilmiah lainnya .



BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *mantis* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya management diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.²³ Secara etimologi, istilah manajemen dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage*, dalam Wester New Coolegiate dictionary, kata *manage* dijelaskan berasal dari Bahasa Italia "managgio" dari kata "Managiare" yang selanjutnya kata tersebut juga berasal dari bahasa latin "Manus" yang berarti tangan (hand). Kata Manage dalam kamus tersebut diberi arti membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu.

Dalam keterkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yakni Manajemen sumber daya manusia dalam penerapan manajemen yang berdasarkan fungsinya menurut Edwin B Flippo Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan Hadari Nawawi menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.²⁴ . Sebagai suatu proses pengembangan sumberdaya manusia dalam pengertian pengembangan pada sebuah organisasi sangat penting.

²³ Brantas, *Dasar Dasar Manajemen* (Jakarta: Alfabeta, 2009), h. 5.

²⁴ Nahiyah Jaidi Faraz, "Makalah Manajemen Sumber Daya Manusia," vol. 1-5, 2013, h.1,

Manajemen SDM begitu penting karena sumber daya manusia adalah salah satu aspek paling utama dalam perubahan. Karena manusia adalah sumber agen perubahan paling mendasar, dia sebagai penggerak dan dia juga sebagai penerima dampak dari perubahan tersebut. Semakin banyak SDM yang dikelola maka semakin sulit dalam mengaturnya karena masing-masing individu mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan kemahiran dalam menggerakkan anggota organisasinya.²⁵ Pengembangan sumber daya manusia yang baik tak hanya diharapkan namun patut diyakini mampu menghasilkan manusia yang berkualitas tinggi.

Dalam pengertian sebagai suatu proses, Cushway mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini menegaskan bahwa manajemen sebagai bagian dari proses mencapai tujuannya. Sementara itu, Schuler dkk, mengartikan MSDM dalam rumusan yang diterjemahkan bahwa 'Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat'.²⁶

MSDM merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan. Berbagai pendapat menyatakan adanya tujuan, demikian juga Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.²⁷ Sedangkan menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan

²⁵ Ria Susanti, "Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuwah Banjarmasin," *Modernity : Jurnal Pendidikan dan Islam Kontemporer* 2 (2021): h.2.

²⁶ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), h. 4.

²⁷ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 (2019): h: 956.

(knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.²⁸

Jika melihat beberapa pendapat tersebut maka dapat dipahami bahwa keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. MSDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Dalam pemahaman sederhana pengembangan MSDM berbasis kompetensi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Hal tersebut dapat di pahami karena fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai akifitas yang secara signifikan mempengaruhi secara keseluruhan area suatu organisasi²⁹

Menurut Mukminin dkk. Definisi MSDM sebagaimana telah dipaparkan oleh beberapa ahli tersebut adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan, terutama dalam organisasi/sekolah.³⁰ Sebelum membahas lebih lanjut, pengertian berdasarkan teori yang ada menyebutkan, bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada di muka bumi, sumber daya manusia ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Dalam kitab suci Al-Qur'an perihal pentingnya sumber daya manusia cukup jelas telah ditegaskan oleh Allah SWT, bahwa Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *recources* yang ada di muka bumi ini , karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja di ciptakan

²⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.5.

²⁹ Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2003), h .14.

³⁰ Akhmad Mukminin, Amirull, Hsbibi, Lantip Diat Prasojo, Lia Yuliana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, ed. – Bhujangga Ayu P. - Nurdin Munthe - Ahmad Tahalli and Nunuk Hariyati (Yogyakarta: UNY Press, 2019), h. 9.

oleh Allah untuk keselamatan umat manusia, hal ini telah di jelaskan dalam al quran surah Al-Jatsiyah ayat 13 sebagai berikut;

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: *Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripadaNya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.*

(QS 45:13).³¹

Dengan memahami ayat tersebut, maka sumberdaya yang ada harus di kelola dengan benar karena itu merupakan amanah, yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangat di perlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumberdaya yang ada. Keterkaitan dengan pengembangan dunia Pendidikan terutama penembangan sumber daya manusia membutuhkan kualitas sumberdaya manusia yang unggul dan kompetitif sesuai dengan tujuan pendidikan.

2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM

Setiap organisasi, termasuk sekolah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Sebelum memasuki pengembangan sumber daya manusia, terlebih dahulu kita tilik Tujuan Manajemen SDM, Meskipun secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan terdapat bahasan dan penerapan. Menurut Edy Sutrisno tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1).Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

³¹ Fuad Hadi Agus Hidayatullah, Siti Irhamah Sail, Imam Ghazali Masykur, *Alwasim Al-Quran Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), h. 499.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari fungsi SDM pada umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.³²

Dalam hal pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau lembaga (instansi) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi SDM melalui latihan dan pendidikan.

Dalam pengertian pengembangan sumber daya manusia. Menurut Sikula dalam Mangkunegara, pengembangan adalah satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Senada dengan pendapat tersebut, Suprihanto mengungkapkan bahwa,

³² Abdu Rahmat Benyamin Bukit, Tasman Malusa, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Sleman , Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), h. 12.

pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.³³

Perihal pentingnya pengembangan diri telah dijelaskan dalam al-Quran Surat ar-Rahman ayat 33 sebagai berikut;

يَمَعَشَرَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ
وَالْأَرْضِ فَأَنْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَنِ ۖ

Artiya : *Hai jama'ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan. (QS:55:33).*³⁴

Ayat tersebut dapat dimaknai betapa pentingnya ilmu pengetahuan bagi umat manusia, yakni untuk gemar mencari ilmu-ilmu pengetahuan baru sebagai bukti nyata cinta ilmu pengetahuan dunia dan akhirat., Senantiasa mencari jawaban akan keagungan alam semesta yang telah diciptakan Allah SWT dan Senantiasa menggali ilmu pengetahuan baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

Pada prinsipnya tujuan mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.³⁵ Dalam pengembangan sumber daya manusia maka harus dicantumkan sasaran, kebijakan prosedur, anggaran peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Pada dasarnya Prinsip pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing pada posisi yang menjadi tanggung jawab dan jabatannya. Dengan demikian akan dapat diketahui kemana arah dan hasil pengembangan sumber daya tersebut.

³³ Selamat B. Hartanto, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan," *Jurnal Intelegensia* – 3 (2015): h. 20.

³⁴ Agus Hidayatullah, Siti Irhamah Sail, Imam Ghazali Masykur, *Alwasim Al-Quran Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, h. 532.

³⁵ Wendy Muliadi Dewi Untari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TKQ Al Ukhuwwah Bandung," *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi* 9 (2019): h. 40.

Sementara Bella berpendapat bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Perbedaan pendidikan dan latihan hanya terletak pada jangka waktu. Pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu yang relatif singkat.³⁶

Pengembangan (development) mewakili usaha-usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini. Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi- kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.³⁷ Dari berbagai pendapat tersebut jika di sederhanakan diperoleh pengertian bahwa pengembangan adalah suatu proses peningkatan kemampuan konseptual, kemampuan pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation* baik melalui pendidikan maupun latihan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Dewi Untari tentang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TKQ Al Ukhuwwah Bandung menyebutkan Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja pendidikan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam Pendidikan.³⁸ Sedangkan penelitian Kasmawati sejatinya pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep berbeda yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi sarana pengembangan. Sedangkan pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten sebagai aset proses pengembangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengembangan dan Pendidikan

³⁶ Hartanto, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan," h. 20.

³⁷ Yohan Dwi Putra and A. Sobandi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4 (2019): h. 128.

³⁸ Dewi Untari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TKQ Al Ukhuwwah Bandung," h. 43.

3. Metoda Pengembangan SDM

Dalam Metode pengembangan SDM diperlukan kejelian, karena pengembangan yang baik dan tepat akan membantu perusahaan untuk memiliki karyawan-karyawan yang dapat diandalkan. Pengembangan SDM merupakan hal yang harus dilakukan, agar SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dapat terus berkembang, seiring dengan perkembangan zaman. Tidak dapat dipungkiri, zaman yang terus berubah dengan cepat juga menuntut manusia untuk berubah. Untuk itulah, manusia harus terus berusaha mengembangkan dirinya sendiri, agar dapat menjalani kehidupan yang penuh kompetisi ini. Untuk mengembangkan kualitas para karyawan, tentu saja memerlukan metode pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan sebaiknya juga disesuaikan dengan karakteristik perusahaan dan karyawan-karyawan yang bekerja di dalamnya.

Untuk memasuki metoda pengembangan perlu kiranya membuka lebih lebar pengertian pengembangan untuk menguatkan. Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.³⁹ Sedangkan menurut Sumarsono sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi.

Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia terkait peningkatan mutu pada pokoknya merupakan pengembangan sifat-sifat inti seperti keimanan dan ketakwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan,

³⁹ Putra and Sobandi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja," h. 128.

kreativitas, dan sebagainya yang diwujudkan sebagai upaya peningkatan kapasitasnya. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah dalam hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda:

أَسْنَدٌ إِذَا قَالَ اللَّهُ رَسُولٌ يَا إِضَاعَتُهَا كَيْفَ قَالَ السَّاعَةَ فَانْتَظِرِ الْأَمَانَةَ ضِيَعَتْ إِذَا
السَّاعَةَ فَانْتَظِرِ أَهْلَهُ غَيْرِ إِلَى الْأَمْرِ

Artinya : Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.⁴⁰

Beberapa metode pengembangan SDM yang sering dilakukan oleh lembaga, institusi, organisasi dan sejenisnya diantaranya:⁴¹

Pelatihan atau Training

Metode pengembangan SDM ini paling umum digunakan. Pelatihan atau training biasanya dilakukan agar para karyawan semakin terampil dalam melakukan tugasnya, khususnya jika ada teknologi baru yang harus mereka kuasai. Namun, pelatihan juga bisa diberikan agar para karyawan memiliki wawasan atau kemampuan baru yang dapat menunjang tugasnya di kantor. Pelatihan dapat dilakukan secara internal, maupun eksternal. Pelatihan internal berarti bahwa pelatihan dilakukan di dalam lingkungan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, trainer bisa berasal dari perusahaan itu sendiri atau perusahaan bekerja sama dengan perusahaan lain untuk menyelenggarakan pelatihan. Biasanya kerja sama dilakukan dengan perusahaan yang menyediakan jasa pelatihan atau training yang diperlukan. Sedangkan pelatihan eksternal dilakukan dengan mengirimkan karyawan-karyawan ke lembaga atau instansi pelatihan di tempat yang ditentukan penyelenggara.

Dalam dunia pendidikan, terdapat beberapa pelatihan yang saat ini dicanangkan dan mulai dilaksanakan rutin oleh pemerintah. Pelatihan dalam dunia pendidikan terdiri atas Guru pembelajar, 2) Program pendampingan, serta 3) Program KKG atau MGMP. Ketiga program

⁴⁰ Mardan Umar and Feiby Ismail, "Jurnal Pendidikan Islam Iqra ' Vol. 11 Nomor 2 Tahun 2017 . h .1 - 24 .

⁴¹.. Erni Murniarti, *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ed. Junior Hendri Wijaya (CV. The Journal Publishing, 2022), h.14.

tersebut dilaksanakan dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja serta kualitas tenaga pendidik dalam melaksanakan kewajibannya. Dalam Struktur program kegiatan MGMP terdiri dari program umum, program inti/pokok, dan program penunjang dengan uraian program umum adalah program yang bertujuan untuk memberikan wawasan kepada guru tentang kebijakan-kebijakan pendidikan di tingkat daerah sampai pusat, seperti kebijakan terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, sedangkan program inti adalah program-program utama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru.

Magang

Dalam metode ini pengembangan SDM yang melibatkan karyawan yang memiliki pengalaman mendalam di suatu bidang pekerjaan. Magang biasanya diberikan kepada para karyawan baru, karena karyawan baru biasanya belum memiliki keterampilan yang mumpuni, yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk melatih para karyawan baru ini, karyawan berpengalaman tersebut diterjunkan. Tujuannya adalah untuk membagikan keterampilan dan wawasannya kepada mereka.

Pendidikan

Melalui metode pendidikan, perusahaan memberikan pendidikan formal kepada para karyawan atau memberikan kesempatan pada karyawan untuk melanjutkan pendidikan agar karyawan tersebut memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Misalnya, sebuah perusahaan ingin menaikkan posisi karyawan lulusan D3 dikarenakan prestasi atau potensinya. Maka perusahaan akan mengambil kebijakan untuk memberi kesempatan untuk mengambil kuliah lanjutan. Kebijakan tersebut tentunya jauh lebih efektif daripada harus merekrut karyawan baru yang belum teruji kinerjanya.

4. Rotasi Kerja

Tujuan dari metode pengembangan SDM ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merasakan variasi pekerjaan. Biasanya, karyawan dari suatu divisi dipindahkan ke divisi lain. Sebelum dipindahkan, para karyawan tersebut mendapatkan bimbingan dan instruksi kerja terlebih dahulu. Ada perusahaan yang memberlakukan sistem magang untuk metode ini. Jadi, karyawan yang dipindahkan ke divisi lain itu akan mendapatkan bimbingan dari karyawan senior yang ada di sana. Selain untuk memberikan

kesempatan variasi pekerjaan, metode pengembangan SDM dengan sistem rotasi kerja ini juga bermanfaat jika ada karyawan yang harus cuti, izin mendadak, mengundurkan diri, atau bahkan ketika terjadi perampingan. Sistem rotasi kerja juga dapat bermanfaat bagi karyawan untuk menemukan *passion* kerja yang mungkin lebih sesuai dengan dirinya.

5. Studi banding

Studi banding atau *benchmark* adalah metode pengembangan SDM dengan cara mengevaluasi atau membandingkan sistem kerja yang selama ini berjalan di suatu perusahaan dengan sistem kerja standar atau yang berlaku di tempat lain. Evaluasi atau perbandingan ini dilakukan untuk melihat efektivitas dan efisiensi dari suatu sistem kerja terhadap produktivitas yang diperoleh. Misalnya, suatu perusahaan ingin memperbaiki sistem marketingnya. Maka, perusahaan tersebut dapat mengirim karyawannya untuk melakukan studi banding ke perusahaan lain yang memiliki sistem marketing yang berbeda

6. Uji Kompetensi

Metode pengembangan SDM dengan sistem uji kompetensi ini sering juga disebut dengan uji kemampuan. Metode ini dapat dilakukan perusahaan itu sendiri atau lembaga yang mengeluarkan sertifikat resmi, seperti Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Uji kompetensi dapat dilakukan secara menyeluruh di perusahaan atau hanya di divisinya.

7. Coaching

Dalam bahasa Indonesia, *coaching* dapat disebut sebagai bimbingan. Metode pengembangan SDM ini biasanya diberikan kepada karyawan untuk semakin meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Tujuan dari *coaching*, selain untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, juga sebagai sarana untuk transfer kemampuan dari karyawan atau orang yang sudah jauh berpengalaman di suatu bidang pekerjaan.

8. Outbond

Metode pengembangan SDM dengan cara melakukan *outbond* sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjaga dan memperlerat kekompakan di antara para karyawannya, dari level paling atas sampai paling bawah. Dalam kegiatan outbond, para karyawan biasanya akan dibagi ke dalam kelompok-kelompok, yang anggotanya bisa berasal dari berbagai level

dan divisi. Di dalam kelompok-kelompok ini biasanya mereka akan sering memainkan permainan yang sifatnya dapat melatih pola pikir cepat, kepemimpinan dan kekompakan. Dengan outbond, maka diharapkan agar seluruh karyawan dari berbagai level dan divisi itu dapat semakin kompak dalam bekerja, demi kemajuan perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan tentu dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan.

9. Model Pengembangan SDM

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting sebagai potensi besar dalam diri manusia dan hal ini harus digali dan ditempa semaksimal mungkin. Untuk menciptakan sumber daya manusia dalam organisasi haruslah dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Beberapa metode pengembangan Sumber Daya Manusia, dapat diterapkan. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright terdapat empat pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan karyawan: pendidikan formal, penilaian, berbagai pengalaman kerja, dan hubungan pribadi.

Pendidikan Formal

Program-program pendidikan formal (*formal education programs*) meliputi program program di luar dan di dalam perusahaan yang dirancang khusus bagi para karyawan perusahaan, kursus-kursus singkat yang ditawarkan para konsultan atau universitas, program-program MBA eksekutif, dan program-program universitas dimana para peserta benar-benar berada di universitas ketika mengikuti kelas. Berbagai lembaga atau perusahaan mengandalkan program-program dalam perusahaan karena perusahaan tersebut dapat dikaitkan langsung dengan kebutuhan-kebutuhan bisnisnya.

Penilaian (*Assesment*)

Meliputi mengumpulkan informasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi, atau berbagai keterampilannya. Para karyawan, rekan kerjanya, para manajer, dan

para pelanggan dapat memberikan informasi. Penilaian paling sering digunakan untuk mengidentifikasi para karyawan dengan potensi manajerial serta mengukur berbagai kekuatan dan kelemahan para manajer saat ini

Berbagi pengalaman kerja

Sebagian besar pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja (*job experiences*). Hubungan, masalah, tuntutan, tugas, atau ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya. Asumsi utama dari menggunakan pengalaman pekerjaan untuk pengembangan karyawan adalah pengembangan paling mungkin terjadi ketika ada ketidakcocokan antara keterampilan karyawan dengan pengalaman di masa lalu serta keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan. Agar dapat berhasil pada pekerjaannya, para karyawan harus merentangkan keterampilannya, yaitu dipaksa belajar keterampilan baru, menerapkan keterampilannya dan pengetahuan dengan cara baru, serta pengalaman baru yang utama.

Hubungan pribadi

Para karyawan juga dapat mengembangkan berbagai ketrampilan dan meningkatkan pengetahuannya tentang perusahaan dan para pelanggannya dengan berinteraksi bersama anggota organisasi yang lebih berpengalaman. Kepenasihatan dan pembinaan merupakan dua jenis hubungan antarpribadi yang digunakan untuk mengembangkan para karyawan.

B. Tenaga Pendidik / Guru

Dalam dunia pendidikan, unsur utama pada keseluruhan proses Pendidikan adalah guru, terutama di tingkat institusional dan instruksional. Keberadaan guru dan kesiapannya menjalankan tugas sebagai pendidik sangat menentukan bagi terselenggaranya suatu proses pendidikan. Guru sebagai pemegang kendali kegiatan proses belajar mengajar berjalan agar dapat berjalan dengan baik, karena seorang merupakan pemimpin yang dapat mengatur dan mengelola kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Seorang pemimpin dalam proses belajar mengajar dapat disebut sebagai “guru”. Wahjosumidjo mengungkapkan definisi guru sebagai pemimpin (manager), secara sederhana guru “seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk

memimpin proses pembelajaran bagi peserta didik yang diselenggarakannya, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.⁴² Namun demikian dari pengertian yang sederhana tersebut tidaklah menjadi seorang guru sebagai tugas sederhana.

Guru dalam undang-undang guru dan dosen No 14 tahun 2005, bab 1, pasal 1 ayat 1, dijelaskan bahwa: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Jika berada di dalam kelas, dimana sedang berlangsung proses pembelajaran, maka akan terlihat seorang guru yang sedang mengajar. Kenyataan predikat yang melekat pada diri guru akan selalu terbawa dimanapun berada, tak hanya sebatas di dalam kelas.

Melihat kenyataan ini maka hendaknya dapat dipahami dengan beban yang begitu syarat bahwa guru adalah administrator, informator, konduktor dan sebagainya, dan harus berkelakuan menurut harapan masyarakat, dan Guru sebagai pendidik dan pembangun generasi baru diharapkan tingkah laku yang bermoral tinggi demi masa depan bangsa dan negara.⁴³

Dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar, guru mempunyai banyak tanggung jawab, diantaranya melakukan perencanaan dan langkah-langkah pembelajaran yang didalamnya berisikan tentang tujuan pembelajaran, metode mengajar yang akan digunakan, pokok materi yang akan diajarkan, bahan, alat dan media pembelajaran serta pada teknik evaluasi pembelajaran yang nantinya digunakan. Tanggung jawab tersebut tidak berhenti pada selesainya menyusun rencana, seorang guru harus memahami semuanya dari apa yang sudah dipersiapkan sebelum kegiatan belajar mengajar dilakukan.

Predikat guru bukan hanya di lingkungan warga belajar, Dalam lingkungannya masyarakat umum, guru merupakan teladan yang menjadi pantan untuk patut dicontoh dalam kehidupan mereka sehari-hari. Hal ini menuntut kemampuan sosial guru dengan masyarakat, sebagai upaya tak terpisahkan mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan akan mempengaruhi hubungan sekolah dengan masyarakat lebih baik lagi. Dalam kemampuan sosial tersebut, meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

⁴² Heriyansyah, “Guru Manajer Sesungguhnya Di Sekolah,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2018): h. 119.

⁴³ Ary H Gunawan, *Sosiologi Pendidikan Suatu Analisis Sosilogi Tentang Pelbagai Problem Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 46.

Dengan demikian ada Peranan guru di dalam masyarakat yang tergantung pada persepsi masyarakat tentang kualitas pribadi guru serta kompetensi dalam profesinya.

Salah satu hal penting untuk keberhasilan menjadi seorang guru adalah kompetenssi yang dimiliki, Kompetensi guru sangat diperlukan terutama menghadapi perkembangan pesat era digital saat ini. Guru memegang peran kunci dalam mencapai tujuan pendidikan. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kompetensi guru di Indonesia. UNESCO pada tahun 2011 juga telah memberikan kerangka kompetensi guru, demikian pula kemendikbud telah membuat panduan penilaian kompetensi guru (Permendikbud No 16 Tahun 2007) Tentang Kompetensi Guru.

Peningkatan mutu pendidik tentu harus terus diupayakan tanpa meninggalkan teori-teori analisis mutu dan penerapannya dalam setiap proses manajerial. Aspek mutu akan memberi manfaat bagi dunia Pendidikan. setidaknya karena peningkatan mutu merupakan tanggung jawab individu dan lembaga pendidikan untuk memberikan layanan pada peserta didik. Segala sesuatu harus melalui proses yang baik, tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan. Rasulullah SAW Bersabda :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artiya : Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Tabrani).⁴⁴

Selain dari kompetensi individu , program dan tujuan pendidikan yang akan dicapai sangat tergantung kepada peran guru sebagai pemimpin pembelajaran di kelas. Karena itulah peranan guru sangatlah penting untuk kemajuan sekolah. Peran aktif guru dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar didalam kelas sangat diperlukan . Selain peran dari guru, maka anak didik pun berperan dalam proses belajar mengajar tersebut. Dalam hal tersebut Djamarah menyebutkan bahwa: “Guru dan anak didik merupakan dua sosok manusia yang tidak dipisahkan dari dunia pendidikan. Boleh jadi dimana ada anak didik disana ada guru yang ingin memberikan binaan dan bimbingan kepada anak didik”⁴⁵

⁴⁴ I Manado, Mardan Umar, and Feiby Ismail, “Jurnal Pendidikan Islam Iqra ’ Vol. 11 Nomor 2 Tahun 2017 Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan [FTIK] IAIN Manado,” *Manado, Iain Umar, Mardan Ismail, Feiby* 11, no. 2 (2017): h. 189.

⁴⁵ Heriyansyah, “Guru Manajer Sesungguhnya Di Sekolah,” h. 119.

C. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

1. Pengertian MGMP

MGMP merupakan singkatan dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Istilah ini dipakai sekumpulan guru setingkat SMP dan SMA/SMK sebagai sarana untuk meningkatkan profesionalitas bagi guru semua mata pelajaran baik secara individu maupun organisasi.⁴⁶ Sedangkan untuk tingkat SD maupun MI istilah tersebut disingkat KKG yang memiliki arti Kelompok Kerja Guru. Setiap guru SMP dan SMA/SMK secara langsung menjadi anggota MGMP secara mandiri dan berdaya. Maka MGMP adalah organisasi yang bersentuhan langsung dengan guru yang berfungsi sebagai penyambung lidah antar guru mata pelajaran.

Munculnya MGMP berawal dari terbentuknya komunitas guru yang disebut Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS), Komunitas tersebut merupakan suatu organisasi profesi guru yang bersifat non struktural yang dibentuk oleh guru-guru di Sekolah Menengah baik di sekolah menengah pertama / Madrasah Tsanawiyah maupun di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas / Madrasah Aliyah di suatu wilayah sebagai wahana untuk saling bertukar pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran.

Kemunculan komunitas guru ini menjadi fenomena yang mendapat perhatian khusus pemerintah dikarenakan besarnya angka jumlah guru tidak memungkinkan para guru ini bisa mengikuti kegiatan keprofesionalan yang diakibatkan oleh keterbatasan dana yang dimiliki pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah berupaya mengatasi permasalahan tersebut, salah satu caranya adalah dengan menyediakan satu wadah profesi untuk guru yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Wadah yang diharapkan mampu menumbuhkembangkan profesionalitas dan kompetensi guru ini dengan berbagai program kegiatannya diharapkan dapat merealisasikan program-program bagi peningkatan mutu pendidikan dan tenaga pendidikannya. MGMP dibentuk untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalitas guru-guru sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan yang berkembang sangat pesat, untuk itu dituntut kreativitas dari para guru yang tergabung di dalamnya, sehingga dapat menumbuhkan guru-guru yang mampu

⁴⁶ Juwairiyah, *Profesionalisme Guru Dalam Melaksanakan KKG Dan MGMP* (Medan: Balai Diklat Keagamaan Medan, 2014), h. 2.

mengembangkan dirinya serta bersama-sama bertanggungjawab atas profesinya dan kemajuan Pendidikan.

Besarnya harapan dari guru untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme tidak mudah membuat sajian menu instan, bahkan terkadang masih jauh dengan kenyataan. Karenanya Pengelolaan menjadi bagian yang memberikan andil utama dalam implementasi kegiatan masih dirasa belum memenuhi keinginan banyak pihak.

Pengelolaan sering dipadankan dengan manajemen. Menurut Siagian Manajemen adalah proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.⁴⁷ Pengelolaan atau Manajemen pada intinya merupakan sebuah proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan-penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Secara umum teori manajemen selalu mengarah pada pemanfaatan sumber daya untuk mencapai sasaran atau tujuan.

2. Tujuan dan Peran MGMP

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) diyakini dapat membantu guru-guru dalam berbagai pengembangan ide, rencana, materi, sumber dan teknik-teknik pembelajaran. Dengan demikian diharapkan seorang guru lebih mengembangkan kompetensi dan mengembangkan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan efektif di dalam kelas, melalui MGMP seorang guru dapat mengatur berbagai kegiatan pengembangan profesi guru seperti workshop, seminar dan program-program lainnya yang nantinya mendukung guru dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilannya.

Keberadaan MGMP bagi guru mata pelajaran, merupakan wahana strategis untuk mengimplementasikan berbagai sistem pengembangan profesional guru. Artinya, pelaksanaan kegiatan pembinaan kemampuan mengajar guru melalui MGMP ini diharapkan dapat memperlancar upaya peningkatan mutu proses pembelajaran, serta

⁴⁷ Nurul Fitriani and Faridah, "Pengelolaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS Di Kota Makassar," *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan [JAK2P]* 3 (2022): h. 50.

hasil belajar siswa atau prestasi belajar siswa. MGMP membantu para guru dalam meningkatkan profesionalisme mengajar, baik berupa sikap, pengetahuan, maupun keterampilan, sehingga akan berpengaruh pula terhadap siswa.

Selanjutnya, tujuan dari pembentukan MGMP antara lain, Memperluas pengetahuan guru dalam hal penguasaan materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, metode pembelajaran, tata cara pembelajaran, dan hal-hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran, sebagai forum untuk menyetarakan kemampuan guru di bidangnya agar mampu menunjang pemerataan peningkatan kegiatan belajar mengajar, Sebagai sarana diskusi bagi guru terkait permasalahan yang terjadi sehari-hari selama proses pembelajaran. adah bagi guru untuk mendapatkan dan berbagi informasi terkait pendidikan, misalnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, perubahan kurikulum, metodologi, dan sebagainya. Sedangkan meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan RPP, dan Meningkatkan kompetensi dalam penyelenggaraan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAIKEM) serta menjadikan guru lebih profesional dalam bekerja.

Banyak Pandangan dari berbagai kalangan , menyebut kinerja guru selama ini dinilai belum optimal, maka harapan besar pemberdayaan SDM guru melalui MGMP ini penting dilakukan dikarenakan tugas guru memang begitu berat, sehingga diperlukan pemberdayaan pengetahuan, wawasan dan keterampilan menuju pemberdayaan profesi yang diharapkan.

Sampai dengan hari ini MGMP memiliki peran penting dalam mendukung pemberdayaan profesional guru. Untuk mewujudkan peran MGMP dalam pemberdayaan profesionalisme guru, maka peningkatan kinerja musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) merupakan masalah yang mendesak untuk harus segera direalisasikan. Dibutuhkan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja MGMP, antara lain melalui berbagai pelatihan instruktur dan guru inti, peningkatan sarana dan prasarana, dan peningkatan mutu manajemen MGMP.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan ketrampilan. Kompetensi guru termasuk ke dalam faktor ketrampilan ini. Sehingga terlihat jelas bahwa kompetensi guru mempengaruhi kinerja guru yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi pedagogik guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sebab kualitas sebuah lembaga pendidikan tergantung dari pada kualitas

guru yang dimilikinya, dalam hal ini kehadiran peran MGMP menjadi sebuah kebutuhan.

Adanya dua permasalahan serius dikalangan guru terkait kompetensi pedagogik dan kompetensi professional diharapkan dapat dieliminir dengan peranan terselenggaranya MGMP. Hal yang selalu dijumpai dari segi kopetensi pedagogik, guru dinilai belum mampu mengelola pembelajaran secara maksimal dalam hal persiapan, pelaksanaan dan evaluasi dalam proses belajar, maupun pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sementara dari aspek kompetensi professional, banyak guru yang dianggap masih gagap dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.⁴⁸ Sebagai dampaknya menguatkan anggapan guru gagal dalam menyajikan materi kegiatan pembelajaran.

3. Perencanaan MGMP

Perencanaan merupakan proses dasar dalam manajemen untuk memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Perencanaan terjadi di semua tipe kegiatan. Perencanaan dalam organisasi merupakan suatu kegiatan yang esensial. Karena fungsi-fungsi manajemen yang lain seperti pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sejatinya merupakan implemantasi dari keputusan-keputusan perencanaan.

Dalam sebuah perencanaan dibutuhkan di semua tingkatan dan memiliki kecenderungan untuk meningkat sesuai dengan dampak potensial terbesar terhadap sukses organisasi atau tingkatan manajemen. Perencanaan organisasi haruslah aktif, dinamis, berkesinambungan dan kreatif. Manajemen memiliki peranan yang sangat strategis dalam mengefektifkan usaha organisasi Terry (1973:3) mengemukakan '*Management provide effectiveness to human efforts. It helps achieve better equipment, plants, offices, products, services and human relations*'. Pendapat ini menjelaskan betapa pentingnya peranan manajemen dalam mencapai efektifitas usaha manusia terutama untuk membantu pencapaian yang lebih baik dalam mendayagunakan peralatan, lahan, kantor, produk, pelayanan dan hubungan manusia dalam organisasi.⁴⁹

⁴⁸Zakir, "Peranan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Man 2 Langsa," h. 64.

⁴⁹ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h. 60.

Perencanaan dalam persektif Islam sudah tercantum dalam Al-Quran surat 59 ayat 18 yang dapat dimaknai sebagai mengingatkan agar memperhatikan hal yang telah diperbuatnya terkait masih adanya hari esok yang memerlukan perencanaan.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ
 إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS:59:18).*⁵⁰

Dalam kegiatan belajar mengajar, Hal yang berkaitan dengan perencanaan adalah guru dituntut untuk membuat persiapan mengajar yang efektif dan efisien. Namun dalam kenyataannya, dengan berbagai alasan, banyak guru yang mengambil jalan pintas dengan tidak membuat persiapan ketika mau melakukan pembelajaran, sehingga guru mengajar tanpa persiapan.⁵¹ Mengajar tanpa persiapan, di samping merugikan guru sebagai tenaga profesional juga akan sangat mengganggu perkembangan peserta didik. Banyak perilaku guru yang negative dan menghambat perkembangan peserta didik yang diakibatkan oleh perilaku guru yang suka mengambil jalan pintas dalam pembelajaran. Perencanaan yang baik merupakan awal pelaksanaan yang baik. Persiapan mengajar itu ibarat skenario dalam sinetron. Tidak akan ada sinetron yang baik dan bagus ditonton tanpa skenario yang baik.

Selain masalah tersebut, masih banyak permasalahan pendidikan yang tidak dapat dituntaskan. Salah satu diantaranya adalah rendahnya kualitas guru yang tercermin dari kinerja dan dedikasi rendah, komitmen kerja yang belum optimal serta tingkat kecintaan terhadap tugas yang kurang maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru di Indonesia memiliki sejuta masalah dalam menjalankan aktivitas profesi. Berbagai permasalahan tersebut muncul sebagai konsekuensi dari kurang

⁵⁰ Agus Hidayatullah, Siti Irhamah Sail, Imam Ghazali Masykur, *Alwasim Al-Quran Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, h. 548.

⁵¹ Rifda Nur Hikmahwati Arif, Salma Samputri, and Rifda Mardian Ari, "Perencanaan Pembelajaran Berdasarkan Peran MGMP Fisika SMA Negeri Se-Kota Banjarmasin," *NCOINS: National Conference Of Islamic Natural Science*, 2021, 67.

optimalnya pembinaan guru di Indonesia. Dalam konteks ini perencanaan dalam MGMP yang baik diharapkan menjadi bagian sistem pembinaan guru yang saat ini masih belum mampu memperbaiki kinerjanya terutama dalam membelajarkan peserta didik.

4. Pelaksanaan MGMP

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. MGMP ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik merupakan usaha dalam menggerakkan anggota dalam suatu lembaga pendidikan agar dapat bekerja dan berusaha dalam melaksanakan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya sehingga sesuai dengan sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan MGMP sangat ditentukan oleh instruktur, penanggungjawab sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan MGMP dengan tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk meningkatkan profesional guru, dalam hal ini pelaksana perlu memperhatikan beberapa unsur yang menjadi hambatan. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan MGMP banyak ditentukan oleh komitmen atau kesungguhan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dan prosedur kerja. MGMP memiliki peranan yang amat penting bagi semua guru, dalam kegiatan MGMP semua guru yang memegang pelajaran yang sama mampu menyusun dan merencanakan pembelajaran sehingga menyenangkan bagi peserta didik.⁵²

Dalam pelaksanaan MGMP, Semua pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan MGMP harus menjaga komitmen dan dibangkitkan dengan sungguh-sungguh kesadarannya untuk mencapai tujuan kegiatan pelatihan MGMP. Dengan demikian upaya peningkatan pemahaman peserta MGMP dan keterampilan pelaksana kegiatan perlu menjadi titik perhatian.

Pelaksanaan sering dipahami sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program

⁵² M.Pd Wiwik Andriani, S.Pd., M.Pd, Irmawaty Natsir, S.Pd., "Peranan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kompetensi Guru Matematika Di Tingkat SMA," *Jurnal Koulutus: Jurnal Pendidikan Kahuripan* 2 (2019): h. 63.

menjadi nyata , atau dalam kata lain implementasi dalam pelaksanaan dari konsep dan langkah-langkah yang telah dirancang tersebut dalam sebuah lembaga atau organisasi. Surat Al Kahfi ayat dalam al-Quran dapat dijadikan acuan betapa pentingnya pelaksanaan dari sebuah rencana.

قِيَمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ
الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ﴿٥٣﴾

Artinya: Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik (QS 18: 2).⁵³

Dalam melaksanakan MGMP dituntut kerja secara professional, sehingga hasilnya maksimal dengan capaian yang dapat sesuai harapan . Guru sebagai tenaga profesional dituntut memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Upaya untuk menguasai keempat kompetensi tersebut melalui pendidikan formal hanyalah merupakan syarat perlu bagi setiap guru. Akan tetapi upaya peningkatan kemampuan secara terus-menerus (*continous improvement*) merupakan syarat cukup yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Salah satu alternatif upaya yang bisa digunakan guru untuk melakukan *continuons improvement* adalah melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).⁵⁴

5. Evaluasi MGMP

Secara garis besar, tujuan pendirian MGMP adalah untuk menambah pengetahuan guru dalam mempersiapkan pembelajaran, membantu guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah, sebagai tempat berbagai pengalaman antar guru, dan sebagai sarana pengembangan profesionalitas. Dalam pemberdayaan sistem pembelajaran diperlukan suatu organisasi seperti MGMP atau sejenisnya guna untuk mengadakan pertemuan sesama guru mata pelajaran, sebagai sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman sesuai dengan

⁵³ Agus Hidayatullah, Siti Irhamah Sail, Imam Ghazali Masykur, *Alwasim Al-Quran Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, h. 293.

⁵⁴ Nurdin, "Pelaksanaan MGMP Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam," h. 244.

perubahan paradigma pendidikan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Sebagai organisasi non struktural pada Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, MGMP memiliki kebijakan terkait hubungan dengan Institusi yang menaunginya. Keterlibatan dinas pendidikan setempat dalam penetapan pengurus KKG/MGMP adalah untuk kepentingan pembinaan dan untuk menjamin kelancaran program-program yang dicanangkan oleh dinas pendidikan. Pengurus MGMP paling sedikit terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, serta seksi-seksi, misalnya seksi perlengkapan (sarpras), dan seksi-seksi lainnya. Kepala sekolah yang ada di lingkup MGMP biasanya menjadi pengarah dan ada juga yang diangkat menjadi ketua. Pengurus disahkan oleh dinas pendidikan kab/kota dengan SK kepala dinas. Salah satu tugas yang diemban pengurus adalah mengetahui dan menyetujui program yang diajukan oleh anggota

Kebijakan MGMP utamanya adalah untuk mendukung keterlaksanaan implementasi Kurikulum 2013 oleh guru di sekolah. Oleh sebab itu, program-program yang dikembangkan MGMP selalu pada konteks Kurikulum 2013. Salah satu program adalah pelatihan K-2013 dan segala aspek pendukungnya. Pelatihan Kurikulum 2013 di MGMP mencakup aspek: nara sumber atau instruktur, sarana dan prasarana, dan ketersediaan dana pendukung.

MGMP secara formal merupakan amanat Peraturan Pemerintah, sehingga masuk dalam ranah kebijakan publik yang harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin guna dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kehidupan berbangsa dan bernegara, karenanya perlu sikap dan kebijakan untuk mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Seiring dengan diterbitkannya Peraturan menteri Pendidikan nasional RI No. 16 Tahun 2007 tentang standar akademik dan kualifikasi guru, maka setiap guru dituntut meningkatkan profesionalisme, yaitu setiap guru harus meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial maupun professional.⁵⁵

Dengan demikian kebijakan yang ditempuh dalam menjalankan amanah regulasi adalah Peningkatan kompetensi guru yang merupakan

⁵⁵ Fatmawati, Hasbi, and Nurdin K., "Dampak Implementasi Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS Terhadap Profesionalitas Guru SMP Negeri Di Palopo," *Jurnal DIDAKTIKA* 9 (2020): h. 371–372.

suatu kewajiban harus dilaksanakan dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20 yaitu, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.⁵⁶

D. Mutu Pendidik

Menghadapi pesatnya persaingan pendidikan di era global ini, semua pihak perlu menyamakan persepsi dan sikap untuk mengedepankan masalah peningkatan pendidikan. Pihak-pihak yang ikut bertanggung jawab dalam pendidikan yaitu pemerintah, masyarakat, pendidik serta semua subsistem bidang pendidikan. Namun demikian asumsi dari kurang berhasilnya pendidikan selalu saja ranahnya pada guru, relaitanya guru selalu menjadi fokus dari kritik-kritik atas ketidakberesan sistem pendidikan.

Dalam proses Kegiatan belajar Mengajar, pandangan lain yang sederhana tentang guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, Ini berarti guru didefinisikan berdasarkan pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan (mengajar), walaupun guru merupakan salah satu komponen suatu sekolah dalam sebuah sistem. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Membicarakan tentang kualitas tenaga pendidik , Guru yang berkualitas adalah guru yang profesional. Berdasarkan UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang profesional adalah guru yang: 1) memenuhi syarat kualifikasi akademik yaitu memiliki latar belakang

⁵⁶ Agus Purnomo, Sumardi, and Zulkarnain, "Implementasi Program Keprofesian Berkelanjutan Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Fisika Di SMA Negeri Dan Swasta Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau," *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8 (2020): h. 30.

pendidikan yang memadai dan relevan dengan bidang ajarnya; dan 2) menguasai empat kompetensi guru, yaitu: kompetensi pribadi, pedagogik, profesional, dan sosial. Keprofesionalan guru dapat ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikat pendidik setelah guru melalui proses sertifikasi guru dan dinyatakan lulus.⁵⁷ Dalam konteks tersebut, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.⁵⁸

Mempertanyakan mutu guru tak akan lepas dengan kualitas pendidikan, meskipun sangat sulit menemukan dua orang yang secara tepat dan sama dapat mendefinisikan mutu, tidak ada definisi mutu yang dibuat secara universal namun dari definisi-definisi yang diungkapkan para pakar mutu terdapat kesamaan, artinya tak ada definisi tunggal tentang mutu. Ada yang menyebut Mutu adalah rasa menghargai bahwa sesuatu lebih baik daripada yang lain. Perasaan itu berubah sepanjang waktu dan berubah dari generasi ke generasi, serta bervariasi dengan aspek aktivitas manusia. Mutu juga diartikan sebagai memfokuskan pada kemampuan menghasilkan produk dan jasa yang semakin baik dengan harga yang semakin bersaing. Mutu berkenaan dengan produk dan layanan, sebagaimana Ikezawa menyebutkan bahwa mutu dan kepuasan pelanggan adalah sama.⁵⁹

Guru yang berkualitas bukan hanya merupakan harapan dan tuntutan, namun sebuah kebutuhan. Sebuah Konsep mutu yang dilontarkan Deming muncul berawal dari keprihatinannya terhadap kegagalan manajemen Amerika dalam merencanakan masa depan dan meramalkan persoalan yang belum muncul. Deming melihat bahwa masalah mutu terletak pada masalah manajemen. Ada 14 konsep Deming yang mengkombinasikan konsep tersebut mulai dari wawasan psikologi sampai pada kendala-kendala dalam mengadopsi kultur mutu. Pendekatan mencegah lebih baik daripada mengobati, merupakan kontribusi unik Deming dalam memahami berbagai cara menjamin pengembangan mutu. Pengembangan mutu dengan cara Deming awalnya memang untuk pengembangan perusahaan yang terjadi kala itu, tetapi seiring perkembangan ilmu pengetahuan cara ini juga dapat

⁵⁷ Susiani, Ida Rohmah, "Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia," h. 294–295.

⁵⁸ Rusdiana Husaini, "Pembinaan Profesionalisme Guru," *Jurnal Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 8 (2018): h.7.

⁵⁹ Marzuki Mahmud, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 3.

diterapkan dalam pengembangan mutu dalam dunia Pendidikan. Konsep tersebut sebagai berikut :⁶⁰

1. Ciptakan tujuan yang mantap demi perbaikan produk dan jasa.

Sekolah harus membimbing siswa agar mereka mempunyai tujuan yang jelas kedepannya, bukan hanya menjadikan siswa menjadi lulusan tepintar saja tapi juga menjadi siswa yang berguna dan memiliki tujuan di lingkup masyarakat.

2. Adopsi falsafah baru.

Sekolah megadopsi sistem sistem pembelajaran yang baru untuk diberikan kepada siswa karena siswa berhak mendapatkan pembelajaran yang terbaik, sekolah juga harus mampu menerima timbal balik dari siswa jangan hanya berfikir sekolah yang hanya punya wewenang.

3. Hindari ketergantungan inspeksi massa untuk mencapai mutu.

Adanya evaluasi yang dilakukan sekolah secara terus menerus,

Sekolah bukan hanya melaksanakan evaluasi diakhir disaat setelah dilakukannya ujian akhir namun juga evaluasi saat proses pembelajaran masih berlangsung.

4. Akhiri praktek menghargai bisnis dengan harga.

Masih banyak sekolah di Indonesia terutama di lokasi daerah yang kecil yang menerima siswa sebanyak banyaknya. Mungkin karena factor kurangnya sekolah yang tersedia maka orang tua tidak punya pilihan selain memilih sekolah tersebut. Akan tetapi masih ada faktor lain juga seperti pemikiran jika menerima siswa banyak mungkin sekolah akan lebih menghemat biaya dan biaya yang masuk juga mungkin berguna untuk pengembangan sekolah, namun sekolah juga harus berfikir dengan penambahannya siswa maka makin besar pula perbandingan guru dan murid dan memungkinkan kedepannya akan mempengaruhi proses belajar mengajar dan tentunya mempengaruhi mutu pendidikan sekolah tersebut.

⁶⁰ Nurul Iflahaa and Sudarsono, "Penerapan Konsep Deming Sebagai Upaya Pengembangan Mutu Pendidikan Di MA Darussalam Jember," *Jurnal Widya Balina* 7 (2022): h. 503.

5. Tingkatkan dengan secara konstan sistem produksi dan jasa untuk meningkatkan mutu dan produktivitas.

Sistem produksi dalam sekolah merupakan sistem pembelajaran sedangkan jasa adalah gurunya, untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan membentuk siswa menjadi siswa unggul maka perlu pembenahan dan pemikiran strategik dari sekolah maupun guru agar terjadi proses belajar mengajar yang baik.

6. Lembagakan pelatihan kerja.

Di zaman modern ini banyak hampir semua siswa sudah sangat ahli dengan teknologi dan sebaliknya tidak sedikit guru yang kurang memahami teknologi, maka dari itu Pelatihan tenaga kerja perlu dilakukan agar semua staff sekolah memiliki skill dan pemahaman yang sama agar proses kegiatan belajar mengajar nyaman dilakukan.

7. Lembagakan kepemimpinan. Kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut Leadership, dalam terminology yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama satu orang atau kelompok dengan maksud mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.⁶¹ Sedangkan pemimpin adalah seseorang atau sekelompok orang seperti kepala, komandan, ketua dan sebagainya. Secara umum, pada dasarnya terdapat delapan kunci tugas pimpinan untuk melaksanakan komitmen perbaikan kualitas terus menerus, yaitu:

- a. Menetapkan suatu dewan kualitas
- b. Menetapkan kebijaksanaan kualitas
- c. Menetapkan dan menyebarluaskan sasaran kualitas
- d. Memberikan dan menyiapkan sumber-sumber daya
- e. Memberikan dan menyiapkan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada pemecahan masalah kualitas
- f. Menetapkan tim perbaikan kualitas yang bertanggungjawab pada manajemen puncak untuk menyelesaikan masalah-masalah kualitas kronis
- g. Merangsang perbaikan kualitas terus menerus

⁶¹ Hamzah Zakub, *Menuju Keberhasilan, Manajemen Dan Kepemimpinan* (CV. Diponegoro, 2012), h.125.

- h. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi dalam perbaikan kualitas terus-menerus.

Sementara itu, bagi kalangan follower/pengikut/bawahan seperti guru, karyawan dan lain-lain, perlu memperhatikan ketentuan berikut:

- a. Mendukung program-program pimpinan yang baik dan benar
 - b. Memiliki kebutuhan berprestasi
 - c. Klarifikasi kemampuan, wewenang dan peran
 - d. Memiliki organisasi kerja
 - e. Kemampuan bekerja sama
 - f. Kecukupan sumber daya (kuantitas)
 - g. Memiliki koordinasi eksternal
8. Hilangkan rasa takut agar setiap orang dapat bekerja secara efektif. Dalam proses peningkatan mutu pendidikan perlu dilakukannya timbal balik antara seluruh masyarakat sekolah satu dengan yang lain, murid bertanya kepada guru, guru dan staf sekolah melapor masalah serta menyatakan pendapat kepada pimpinan, jika hal hal tersebut dilakukan tanpa adanya rasa takut maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal.
9. Uraikan kendala-kendala antar departemen. Sama halnya jika departemen penjualan dalam perusahaan mengalami kendala maka terhambatnya proses peningkatan kualitas produk, sama seperti sekolah jika dalam departemen kesiswaan atau departemen kurikulum mengalami kendala maka proses peningkatan mutu pendidikan akan terhambat, karena untuk meningkatkan kualitas diperlukannya kerja sama setiap anggota staff dari berbagai macam departemen.
10. Hapuskan slogan, desakan dan target serta tingkatkan produktifitas tanpa menambah beban kerja. Dalam sekolah jika menggemakan slogan sekolah bersih tanpa sampah namun tidak ada penanggungjawabnya atau minim tindakan tanggung jawab atas slogan tersebut maka slogan slogan hanyalah hal tidak penting dan tidak mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan. Sama halnya desakan dan target, jika sekolah ingin menerapkan standar internasional namun kurangnya *skill* dan pengetahuan *staff* sekolah maka desakan dan target tersebut hanyalah menghambat peningkatan mutu pendidikan.. Hapuskan standar kerja yang menggunakan *quota numerik*. Mutu tidak dapat diukur dengan hanya mengkonsentrasikan pada hasil proses.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, jika sekolah melakukan pekerjaan yang hanya mengejar nilai kuantitatif sering menyebabkan terjadinya pengurangan mutu pendidikan itu sendiri.

11. Hilangkan kendala-kendala yang merampas kebanggaan karyawan atas keahliannya. Kebanggaan diri atas hasil kerja yang dicapai perlu dimiliki oleh guru dan siswa. Adanya kebanggaan dalam diri membuat guru dan siswa bertanggungjawab atas tugas dan kewajiban yang disandangnya sehingga mereka dapat menjaga mutu. Namun Deming juga bersikeras menentang sistem penilaian yang berujung pada kompetisi, jika guru atau siswa hanya berfikir untuk mendapat penilaian yang baik maka akan terjadi kompetisi dan hanya berakhir dengan merusak kerjasama tim dalam meningkatkan mutu.
12. Lembagakan aneka program pendidikan yang meningkatkan semangat dan peningkatan kualitas kerja. Perlunya sekolah membuat program pendidikan yang menarik yang mampu meningkatkan minat dan semangat staff sekolah, karena dengan adanya staff sekolah yang bersemangat dan berpendidikan baik yang akan meningkatkan mutu pendidikan.
13. Tempatkan setiap orang dalam tim kerja agar dapat melakukan transformasi. Transformasi merupakan tugas penting dalam sebuah manajemen dan juga tugas bagi setiap orang dalam sebuah manajemen untuk mencapai kultur mutu yang lebih baik.

Melihat 13 point tersebut, Tergambar bahwa secara umum langkah antisipasi atau pencegahan dalam menjamin perbaikan kualitas bagi Deming dilakukan dengan mengedepankan langkah antisipasi atau pencegahan dalam menjamin perbaikan kualitas. peningkatan kualitas berawal dari tujuan, melakukan perbaikan terus menerus dengan memfokuskan pada pendidikan dan latihan pada staf agar pelaksanaan setiap kegiatan dapat berjalan baik dengan jaminan kualitas yang terjaga. Semua itu terbangun dan berjalan maksimal jika faktor kepemimpinan secara kelembagaan dan struktural mampu menggerakkan staf dengan baik untuk mencapai tujuan.

Perihal mutu, Deming juga mempopulerkan siklus manajemen yang menjadi acuan dalam kegiatan penjaminan mutu yaitu Plan, Do, Check, Action (PDCA). Tahapan ini diawali dari Plan atau membuat perencanaan, Do atau kegiatan melaksanakan rencana, Check atau kegiatan evaluasi

semua aktivitas yang telah dilaksanakan, serta Action atau tindak lanjut.⁶² *Plan*, merupakan kegiatan meliputi penetapan standar Guru terkait dengan kinerjanya, Kemudian *Do*, Pelaksanaan proses pendidikan sesuai dengan standar kinerja untuk hasil yang diharapkan. Selanjutnya *Check* sebagai membandingkan pelaksanaan proses dengan standar yang ditetapkan, terakhir *action* yakni tindakan untuk perbaikan lanjutan berdasarkan hasil *Check* atau evaluasi .

Senada dengan Deming, Joseph Juran mengemukakan Konsep mutu yang lebih dikenal sebagai Trilogi Juran bahwa manajemen mutu terdiri dari tiga bagian pokok, yaitu: (a) perencanaan mutu, (b) pengendalian mutu, dan (c) peningkatan mutu. Konsep ini meyakini bahwa masalah mutu dapat ditelusuri sampai pada keputusan-keputusan manajemen. Prosentase angka 85% dari permasalahan-permasalahan kualitas / mutu organisasi disebabkan karena proses-proses yang dirancang dengan buruk. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan kualitas yang baik seperti disebut Juran sebagai *Strategic Quality Management* yaitu proses perbaikan kualitas.⁶³

Perihal rendahnya kualitas Pendidikan sudah sekian lama menjadi persoalan di negara kita, yang tidak bisa dijawab hanya dengan cara mengubah kurikulum, atau meningkatkan anggaran pendidikan, bahkan dengan mengganti menteri atau dirjen pendidikan. Kualitas pendidikan pendidikan di Indonesia hanya bisa dijawab dengan peningkatan kualitas guru.⁶⁴ Guru sebagai seorang yang profesional akan membawa peserta didiknya kepada pengenalan tuntutan hidup modern. Oleh sebab itu , guru harus memiliki syarat-syarat suatu profesi. Dalam rekomendasi UNESCO mengenai status guru dinyatakan bahwa . Profesi guru merupakan pelayanan public, Menguasai ilmu dan skil sebagai seorang spesialis, artinya seorang pakar dalam suatu bidang ilmu pengetahuan tertentu dan mempunyai ketrampilan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan tersebut; dan penguasaan ilmu pengetahuan dan skil yang diperoleh dari pendidikan yang mendalam dan berkelanjutan.

Menyebut profesional bagi tenaga pendidik adalah perihal mutu atau kualitas, Mutu pendidikan antara lain dipengaruhi oleh pemberdayaan guru Bailey, Curtis, dan Nunan mengatakan bahwa melalui pemberdayaan,

⁶² Ridwan Abdullah Sani, *Penjaminan Mutu Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 11.

⁶³ Daniel C. Kambey, *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan (Terjemahan Buku Total Quality Management, Edward & Sallis)*, (Manado: Pascasarjana Universitas Negeri Manado, 2004), h. 41.

⁶⁴ Sri Utami, "Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru," in *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 2019.

guru mampu menambah pengetahuan baru dan menguasai keterampilan-keterampilan baru sehingga mereka akan mampu mengatasi persoalan proses belajar mengajar yang dihadapi di sekolah.⁶⁵

Mutu pendidik atau guru menjadi ukuran keberhasilan meningkatkan mutu pendidikan, sehingga dapat dikatakan salah satu penunjang baiknya mutu pendidikan adalah profesionalisme guru. Guru yang professional dapat diartikan sebagai profesi yang memiliki keahlian khusus untuk menjalankannya. Sedang professional dapat diartikan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Ada 3 (tiga) tugas guru sebagai profesi, yakni mengajar, mendidik dan melatih. Untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut seorang guru dituntut harus memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru.⁶⁶

Hasil penelitian terdahulu tentang pengembangan sumberdaya manusia tenaga pendidik melalui MGMP yang ada relevansinya Tesis berjudul Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 28 Merangin dan SMP Negeri 49 Merangin dilakukan oleh Zamzani. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, pelaksanaan Peran MGMP dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI sudah cukup berjalan dengan baik, kesimpulan penelitian adalah dalam peran musyawarah guru mata pelajaran dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI, dari segi pelaksanaannya sudah baik, akan tetapi dari segi penerapannya disekolah yang dilakukan oleh guru belum baik.⁶⁷ Hasil penelitian lainnya tertuang dalam Tesis berjudul Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MIN 1 Kapuas, Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dalam meningkatkan kualitas SDM guru, salah satunya dalam Perencanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 1 Kapuas berorientasi untuk meningkatkan pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal, dengan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru kejenjang S-2 dan kejenjang S-1 untuk tenaga kependidikan dan Pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan diselenggarakan oleh MIN 1 Kapuas dan kementerian agama kabupaten

⁶⁵ W. Widodo . Heru Sriyono, "Strategi Pemberdayaan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7 (2010): h. 8.

⁶⁶ Azwardi Usiono, Rica Widiastuty, "Evaluasi Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Pengembangan Profesionalisme Guru," *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2 (2021): h. 56.

⁶⁷ Zamzani, "Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Smp Negeri 28 Merangin Dan SMP Negeri 49 Merangin" (Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020), h. 125.

Kapuas yang disesuaikan dengan regulasi dan agenda sesuai perencanaan yang telah disusun oleh MIN 1 Kapuas dan pihak kementerian agama Kabupaten Kapuas. Hasilnya berhasil cukup baik meskipun masih ada yang belum tercapai⁶⁸ Selanjutnya hasil penelitian yang tersaji dalam bentuk Jurnal yang disusun Tamur tentang Peningkatan Kinerja Guru Melalui MGMP Mini Di SMP Negeri 1 Lembor , Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP Mini terhadap kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran. Pengaruh kegiatan MGMP Mini terhadap kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran sebesar 53.5%, terhadap pelaksanaan pembelajaran sebesar 31.6% dan terhadap penilaian pembelajaran sebesar 48.1%. Pengaruh ini menunjukkan besaran persentase yang berbeda-beda. Dampak paling besar terjadi pada kinerja perencanaan pembelajaran. Sementara itu, dampak paling kecil terjadi pada perubahan pelaksanaan pembelajaran⁶⁹ Dengan demikian Terdapat pengaruh Keikutsertaan guru dalam MGMP terhadap kinerja perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

Abd. Aziz Muslim Al Fathoni dalam Jurnal Pendidikan Guru berjudul Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan KKG/MGMP PAI mengungkap hasil penelitiannya bahwa Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁷⁰ Oleh karena itu, kinerja guru dalam program pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang bukan dari turunan atau warisan berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas dalam wadah MGMP Matematika, MGMP Bahasa Inggris dan MGMP Ekonomi .

Penelitian senada dalam jurnal Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Kota Magelang Jawa tengah , Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa sekolah memiliki strategi pengembangan kompetensi profesional guru SMA melalui optimalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Pelatihan kompetensi.

⁶⁸ Tuti Herawati, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MIN 1 Kapuas" (IAIN Palangka Raya, 2020), h. 178.

⁶⁹ Petrus Tamur, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui MGMP Mini Di SMP Negeri 1 Lembor," *Edunet: The Journal of Humanities and Applied Education* 1 (2021): h.82.

⁷⁰ Abd. Aziz Muslim Al Fathoni, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan KKG/MGMP PAI," *Jurnal Pendidikan Guru* 3 (2021): h. 9.

MGMP dan pelatihan sangat berdampak bagi peningkatan kompetensi profesional guru. Selain itu, kepala sekolah juga berperan penting dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Kontribusi kepala sekolah dioptimalkan melalui perannya sebagai educator, manager, administrator, leader, supervisor, inovator dan motivator.⁷¹ Penelitian ini menyimpulkan Strategi pengembangan kompetensi profesional guru SMA perlu dikembangkan untuk mendorong dan meningkatkan kompetensi guru. Hal ini dilakukan agar guru dapat mengoptimalkan kemampuan dan keterampilannya serta menciptakan situasi pembelajaran yang kondusif serta sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Peran MGMP dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dikuatkan dalam hasil penelitian pada jurnal berjudul Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MA Di Kabupaten Pasuruan menunjukkan bahwa manajemen MGMP dalam meningkatkan kompetensi guru MA di Kabupaten Pasuruan didasarkan pada fungsi fungsi manajerial yang terdiri: 1) Perencanaan : analisis kebutuhan dan tujuan dengan mengadakan rapat pengurus harian yang mengacu pada hasil konsultasi dengan pihak eksternal dan visi misi MGMP, perumusan kegiatan, dan pelibatan sumber daya MGMP, 2) Pelaksanaan meliputi implementasi kegiatan baik rutin dan pengembangan, penggunaan anggaran dan metode pelaksanaan program MGMP yakni metode telaah khusus, diskusi dan pemberian tugas, 3) Evaluasi mencakup evaluasi mandiri dan pemantauan internal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa MGMP sebagai organisasi pembelajar di kalangan guru harus dikelola dengan manajemen yang terencana, aplikatif dan evaluatif, yang mencerminkan fungsi fungsi manajerial dengan melibatkan unsur unsur manajemen baik sumber daya manusia, keuangan, dan metode sehingga mampu memenuhi kebutuhan terhadap pengembangan dan peningkatan kompetensi guru.⁷² Peningkatan kompetensi guru juga harus diiringi dengan komitmen dan integritas dalam melaksanakan profesi dan mengupgrade kompetensi melalui kegiatan yang telah dirumuskan MGMP.

Mencemati beberapa penelitian terdahulu terkait MGMP menunjukkan adanya dinamika organisasi MGMP yang dapat

⁷¹ Fifit Firmadani, "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas," *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* 3 (2021): h.205.

⁷² Novi Ariyanti Dan and Muhammad Ubaidillah, "Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MA Di Kabupaten Pasuruan," *Edusiana: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 8 (2021): h. 33.

mendongkrak kualitas SDM tenaga pendidik, dengan kata lain adanya kegiatan MGMP memberikan dampak dan manfaat bagi upaya meningkatkan mutu atau kualitas tenaga pendidik dalam memahami tugas dan fungsinya dan menjadi wadah bersosialisasi dengan baik dan produktif, dengan adanya hubungan saling ketergantungan antara para anggota dan terakomodirnya kepentingan anggota dengan pengurus MGMP.

Dalam Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Tahun 2005 dijelaskan pada pasal 1 ayat 1 bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, serta pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah, termasuk pendidikan anak usia dini.

Dengan demikian melalui MGMP diharapkan dapat meningkatkan kemampuan teknis dalam mengelola mata pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya, terampil dan bijaksana dalam mengadaptasi setiap dinamika perubahan masyarakat atau perubahan kebijakan pendidikan sehingga benar-benar menjadi guru yang bermutu. Sehingga dapat dipahami bahwa Guru yang bermutu adalah guru yang memiliki dedikasi penuh, berkinerja tinggi, mampu memaksimalkan kompetensinya sebagai seorang pendidik. Memiliki Kinerja yang optimal berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dalam rangka pembinaan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang dimaksud meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kreativitas, tanggungjawab, kerjasama, dan disiplin kerja atau loyalitas yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Hidayatullah, Siti Irhamah Sail, Imam Ghazali Masykur, Fuad Hadi. *Alwasim Al-Quran Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*. Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013.
- Arif, Rifda Nur Hikmahwati, Salma Samputri, and Rifda Mardian Ari. "Perencanaan Pembelajaran Berdasarkan Peran MGMP Fisika SMA Negeri Se-Kota Banjarmasin." *NCOINS: National Conference Of Islamic Natural Science*, 2021.
- Benyamin Bukit, Tasman Malusa, Abdu Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Sleman, Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Brantas. *Dasar Dasar Manajemen*. Jakarta: Alfabeta, 2009.
- Dan, Novi Ariyanti, and Muhammad Ubaidillah. "Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MA Di Kabupaten Pasuruan." *Edusiana: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*. Vol. 8, 2021.
- Dewi Untari, Wendy Muliadi. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TKQ Al Ukhuwwah Bandung." *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi* 9 (2019).
- Doyok, R. "Model Evaluasi CIPP Dalam Mengevaluasi Program Tahfiz Selama Daring Di SMP Islam Al-Ishlah Bukittinggi." *Jurnal Ideas* 7 (2021).
- Faraz, Nahiyah Jaidi. "Makalah Manajemen Sumber Daya Manusia," 1–5:2–4, 2013. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/130682772/pengabdian/msdm-ukm-tenan.pdf><http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Kel-11-PEMBERHENTIAN-PEGAWAI.pdf>.
- Fathoni, Abd. Aziz Muslim Al. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan KKG/MGMP PAI." *Jurnal Pendidikan Guru* 3 (2021).
- Fatmawati, Hasbi, and Nurdin K. "Dampak Implementasi Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS Terhadap Profesionalitas Guru SMP Negeri Di Palopo." *Jurnal DIDAKTIKA* 9 (2020).
- Firmadani, Fifit. "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 3 (2021).
- Fitriani, Nurul, and Faridah. "Pengelolaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS Di Kota Makassar." *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan*

Kepemimpinan Pendidikan [JAK2P] 3 (2022).

- Grafika, Redaksi Sinar. *Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) 2003: UU RI No.20 Th. 2003 : UU RI No.20 Th. 2003*. Sinar Grafika, 2009.
- Gunawan, Ary H. *Sosiologi Pendidikan Suatu Analisis Sosilogi Tentang Pelbagai Problem Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Hartanto, Selamet B. “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan.” *Jurnal Intelegensia* – 3 (2015).
- Herawati, Tuti. “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MIN 1 Kapuas.” IAIN Palangka Raya, 2020.
- Heriyansyah. “Guru Manajer Sesungguhnya Di Sekolah.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2018).
- Husaini, Rusdiana. “Pembinaan Profesionalisme Guru.” *Jurnal Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 8 (2018).
- Iflahaa, Nurul, and Sudarsono. “Penerapan Konsep Deming Sebagai Upaya Pengembangan Mutu Pendidikan Di MA Darussalam Jember.” *Jurnal Widya Balina* 7 (2022).
- Iswanto, Yun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2003.
- Juwairiyah. *Profesionalisme Guru Dalam Melaksanakan KKG Dan MGMP*. Medan: (Balai Diklat Keagamaan Medan, 2014).
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Kamaluddin, Abdul Mahsyar, and Ihyani Malik. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Teknis Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar.” *Jurnal Kimap - Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 5 (2021).
- Kambey, Daniel C. *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan (Terjemahan Buku Total Quality Management, Edward & Sallis)*. Manado: Pascasarjana Universitas Negeri Manado, 2004.
- Krismiati. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak.” *Jurnal Office* 3 (2017).
- Mahmud, Marzuki. *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

- Mariana Ulfah Hoesny, Rita Darmayant. "Permasalahan Dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka," 2021.
- MuhammadZamroji, MA. "Quo Vadis Implementasi Model Pengembangan Mutu Juran Di Lembaga Pendidikan Islam." *At-Tsaqofi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2020).
- Mukminin, Amirull, Hsbibi, Akhmad, Lantip Diat Prasoj, and Lia Yuliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Edited by – Bhujangga Ayu P. - Nurdin Munthe - Ahmad Tahalli and Nunuk Hariyati. Yogyakarta: UNY Press, 2019.
- Murniarti, . Erni. *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edited by Junior Hendri Wijaya. CV. The Journal Publishing, 2022.
- Nissa, Hairun. "Membangun Kapasitas Guru Indonesia Dalam Menerapkan Pembelajaran Berbasis TIK Melalui Pelaksanaan Program Pematik." <https://pusdatin.kemdikbud.go.id/membangun-kapasitas-guru-indonesia-dalam-menerapkan-pembelajaran-berbasis-tik-melalui-pelaksanaan-program-pematik/>, 2021.
- Nurdin, Fakrurridha. "Pelaksanaan MGMP Dalam Meningkatkan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam." *Jurnal Serambi Ilmu* 20 (2019).
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Purnomo, Agus, Sumardi, and Zulkarnain. "Implementasi Program Keprofesional Berkelanjutan Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Fisika Di SMA Negeri Dan Swasta Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau." *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8 (2020).
- Putra, Yohan Dwi, and A. Sobandi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4 (2019).
- Rahman, Abd. "Analisis Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022).
- Ridwan Abdullah Sani. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Rohiat. *Manajeen Sekolah*. Bandung: Refika Adikarya, 2010.
- Sahnan, Ahmad, Siswadi Siswadi, and Riris Eka Setiani. "Peningkatan Capacity Building Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma`Arif Kabupaten Purbalingga Berbasis Active Learning." *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian*

Masyarakat 4, no. 1 (2022): 256.
<https://doi.org/10.20527/btjpm.v4i1.5105>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: Alfabeta, 2013.

Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010.

Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 (2019).

Susanti, Ria. "Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhuwah Banjarmasin." *Modernity : Jurnal Pendidikan Dan Islam Kontemporer* 2 (2021).

Susiani, Ida Rohmah, Nur Diny Abadiyah. "Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia." *Jurnal Modeling* 8 (2021).

Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press, 2005.

Tamur, Petrus. "Peningkatan Kinerja Guru Melalui MGMP Mini Di SMP Negeri 1 Lembor." *Edunet: The Journal of Humanities and Applied Education* 1 (2021).

Umar, Mardan, and Feiby Ismail. "Jurnal Pendidikan Islam Iqra ' Vol. 11 Nomor 2 Tahun 2017 Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan [FTIK] IAIN Manado." *Jurnal Pendidikan Islam Iqro* 11, no. 2 (2017): 1–24.

Usono, Rica Widiastuty, Azwardi. "Evaluasi Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Pengembangan Profesionalisme Guru." *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2 (2021).

Utami, Sri. "Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, Dan Strategi Rekrutmen Guru." In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 2019.

Veirissa, Audi Hifi. "Guru Di Indonesia." In *Kualitas Guru Di Indonesia*. Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana - Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2021.

- . “Kualitas Guru Di Indonesia.” In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana - Pascasarjana Universitas Negeri Semarang*, 2021.
- W. Widodo . Heru Sriyono. “Strategi Pemberdayaan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7 (2010).
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah , Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010.
- Warsono. “Guru: Anantara Pendidik , Profesi , Dan Aktor Sosial.” *The Journal of Society & Media*, 2017.
- Wawancara. “Mrs. Y,” 2022.
- . “Mrs.X,” 2022.
- Wirawan. *Evaluasi: Teori, Model, Metodologi, Standar, Aplikasi Dan Profes*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Wiwik Andriani, S.Pd., M.Pd, Irmawaty Natsir, S.Pd., M.Pd. “Peranan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kompetensi Guru Matematika Di Tingkat SMA.” *Jurnal Koulutus: Jurnal Pendidikan Kahuripan* 2 (2019).
- Yuliani, Wiwin. “Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling.” *Jurnal Quanta* 2 (2018).
- Yulvisriani, Evi Suryawati, and Fitra Suzanti. “The Role of Empowerment of Dumai Science Teachers Association (MGMP IPA) in Improving the Professional Competency of Junior High School Science Teacher.” *Journal of Educational Sciences*, 2020.
- Zakir, M. “Peranan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Man 2 Langsa.” *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2020.
- Zakub, Hamzah. *Menuju Keberhasilan, Manajemen Dan Kepemimpinan*. CV. Diponegoro, 2012.
- Zamzani. “Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Smp Negeri 28 Merangin Dan SMP Negeri 49 Merangin.” Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.