

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU
(STUDI KASUS DI SD ISLAM MOHAMMAD HATTA MALANG)**

SKRIPSI

**Diajukan Oleh:
Fitria Maulida Alfiyanti
NIM:17170047**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Juni, 2021**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU
(STUDI KASUS DI SD ISLAM MOHAMMAD HATTA MALANG)**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Maulana
Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh:

Fitria Maulida Alfiyanti

NIM: 17170047



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Juni, 2021**

HALAMAN PENGESAHAN
MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU
(STUDI KASUS DI SD ISLAM MOHAMMAD HATTA MALANG)

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Fitria Maulida Alfiyanti (17170047)

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 11 Juni 2021 dan dinyatakan

LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Dr. Muhammad Walid, MA

NIP. 19730823 200003 1 002

Sekretaris Sidang

Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag

NIP. 19750310 200312 1 004

Pembimbing

Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag

NIP. 19750310 200312 1 004

Penguji Utama

Prof. Dr.H. Wahidmurni, M.Pd.Ak

NIP. 19690303 200003 1 002

: 

: 

: 

: 



Mengesahkan.

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UTN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU
(STUDI KASUS DI SD ISLAM MOHAMMAD HATTA MALANG)**

SKRIPSI

Oleh:

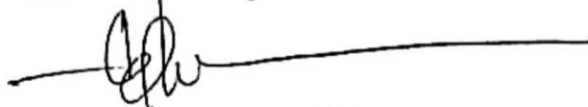
Fitria Maulida Alfiyanti

NIM:17170047

Telah Diperiksa dan Disetujui Pada Tanggal, 11 Juni 2021

Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag

NIP: 19750310 200312 1 004

Mengetahui.

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Mulyono, MA

NIP: 19660626 200501 1 003

Dr.H. Muhammad In'am Esha M. Ag
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal :Fitria Maulida Alfiyanti
Lamp :4 (lima) eksemplar

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

di

Malang

Assalamualaikum Wr.Wb

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Fitria Maulida Alfiyanti

NIM ; 17170047

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi :Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Studi Kasus di SD Islam Mohammad Hatta Malang)

Maka selaku pembimbing kami berpendapat skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing



Dr.H. Muhammad In'am Esha, M.Ag

NIP.19750310 200312 1 004

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan sebagaimana tersebut dibawah, mahasiswi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Maulida Alfiyanti
NIM :17170047
Fakultas/Jurusan :Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen
Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 30 Mei 2021



Fitria Maulida Alfiyanti

NIM: 17170047

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ya Allah

Terima kasih atas nikmat dan rahamt-Mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia dan sangat bersyukur, sebuah perjalanan yang panjang dan gelap ini perlahan-lahan telah engkau berikan secercah cahaya terang. Walaupun hari esok masih penuh dengan teka-teki dan tanda tanya yang cukup besar, bahkan hamba sendiripun belum tahu jawabannya. Namun hamba tidak takut, ataupun menyerah, hamba akan terus berusaha dan berdoa kepada-Mu.

Syukur Alhamdulillah...

Kini hamba tersenyum dalam iradat-Mu serta nikmat-Mu Kini hamba mengerti arti kesabaran dalam penantian. Kau menyimpan sejuta makna dan rahasia, sungguh berarti rahmat dan hikmah yang Kau berikan

Dengan kerendahan hati, beserta ridho Allah Swt, kupersembahkan salah satu sebuah karya kecil ini kepada.....

“Bapak dan Ibu (Aspuri, Suworno & Suti’ah)”

Inilah kata-kata yang mewakili seluruh rasa, tiada yang bisa kuberikan agar setara dengan semua pengorbananmu padaku, kasih sayangmu tak pernah bertepi, cintamu tiada berujung. Bapak ibu terima kasih atas semua doa, bimbingan, motivasi, kasih sayang dan pengorbananmu yang tak pernah putus, engkau sebagai penyemangatku untuk meraih segala mimpi saya, yang tak pernah lepas dan ikhlas memberikan doa disetiap sejudnya.

“ Kakek dan Almarhumah nenek (Pranyoto & Almarhumah Sarminah “

“Terima kasih ku ucapkan untuk kakek dan almarhumah nenek atas segala do’a, bimbingan dan motivasi, dan kasih sayang selama ini yang tak pernah putus, terima kasih telah merawatku mulai dari aku kecil hingga sampai dewasa seperti ini. Kerendahan hatinya dalam membimbing dan merawatku, ketulusannya mengingatkan ku dalam kebaikan. Segalanya yang tak cukup ku ungkapkan hanya dalam tulisan sederhana ini”.

Dosen Pembimbing saya Bapak Dr.H.Muhammad In’am Esha M.Ag. yang selalu

meluangkan waktunya ditengah kesibukanya, selalu sabar dalam memberikan saran dan nasihat yang terbaik untuk saya. Terima kasih atas jasa bapak, serta mohan maaf atas perilaku saya yang tidak berkenan di hati bapak.

Serta seluruh bapak ibu dosen jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta civitas akademika yang telah memberikan ilmu dan jasanya hingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir strata satu di jenjang Perguruan Tinggi.

Pengasuh Pondok Pesantren Al-Barokah Ustadz. H.Malikul Fajri Shobah,Lc.M.Pd dan Ustadzah Jauharotul Maknunah, S.Psi, yang telah menjadi orang tua kedua saya selama saya di perantauan, serta seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Al-Barokah lainnya terkhusus keluarga kecil saya di kamar Ruqoyyah 3 yakni MbK ruroh, dee, kenyul, yang selalu ada dikala susah maupun senang, memberikan kenyamanan dan membuat tertawa disetiap harinya.

Seluruh keluarga besar SD Islam Mohammad Hatta Malang yang telah mendukung dan memberikan pengalaman yang berharga bagi saya dalam menyelesaikan karya terbaik ini.

Tak lupa kepada teman-teman yang selalu memberikan semangat terkhusus kepada teman yang aku anggap teman segala-galanya yakni MbK Khasanah, teman yang selalu bareng kemana-mana mulai dari maba hingga lulus, terima kasih atas segala apa yang telah mbk berikan kepada ku semoga kebaikanmu medapat balasan sendiri dari Allah dan juga terim kasih kepada Henni, Fida yang selalu sabar mendengarkan curhatan maupun keluhanku

Seluruh saudara saya yang selalu memberikan dukungan dan doanya terkhusus untuk Dek Fika Fatwa Anin Nafis yang selalu membimbing saya dalam mengerjakan skripsi dan memberikan semangat.

MOTTO

**“MENERIMA SETIAP KEKURANGAN MENSYUKURI SETIAP
KELEBIHAN”**

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

Cukup Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung

ان خير الله قادم فلا يحزنك مر الحياة

**Sungguh Kebaikan Allah akan datang jadi, pahitnya kehidupan jangan
membuatmu sedih.**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas limpahan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Studi Kasus di SD Islam Mohammad Hatta Malang)”. Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dalam keadaan yang diridhoi-Nya.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan umat manusia Baginda Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa umat manusia dari jalan yang penuh dengan penuh cahaya keilmuan atas ridho Allah SWT yakni Agama Islam. Semoga penulis dan pembaca bisa mendapatkan syafaat serta pertolongan-Nya di dunia maupun di akhirat kelak.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan penelitian skripsi ini, baik berupa bimbingan, maupun dorongan semangat yang bersifat membangun atau memotivasi sehingga dapat terselesaikannya penelitian skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Prof. Abdul Haris, M.Ag Rektor Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. H. Mulyono, M.A Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag dosen pembimbing yang telah mencurahkan pikiran dan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan tulus bagi penulisan skripsi ini.
5. Dr. Fahim Tharaba, M.Pd Sekretaris Jurusan Manajemen pendidikan Islam sekaligus Dosen tetap MPI dan Bapak Amin Amrullah, M.Pd selaku staf Administrasi MPI atas segala arahan dan bimbang serta fasilitas selama penulis menempuh studi di Universitas ini.
6. Dr. H. Mulyono, M.A selaku dosen wali dengan menjadi wali yang telah membimbing dan mengarahkan saya dengan penuh kebijaksanaan, ketelatenan, dan keluangan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, serta motivasi demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khusus Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah penuh keikhlasan membimbing dan mencurahkan ilmunya kepada kami.
8. Seluruh keluarga besar SD Islam Mohammad Hatta Malang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi dan memberikan banyak pembelajaran yang belum pernah didapatkan saat dibangku perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan skripsi ini
9. Ibu tersayang Suti'ah dan bapak tercinta Aspuri, dan nenek tersayang Almarhumah Sarminah yang penulis hormati dan sayangi, karena kasih

sayang dan doa dari beliau penulis mampu menuntut ilmu sampai jenjang perkuliahan dan mampu menyelesaikan laporan skripsi ini.

10. Keluarga besar Pengasuh Pondok Al-Barokah, terkhusus keluarga kecil di kamar Ruqoyyah 3 (Mbk Ruroh, MbK Khasanah, Dee, Yuli) yang selalu ada dikala susah maupun bahagia.
11. Seluruh teman-teman jurusan MPI angkatan 2017 yang telah banyak membantu selama perkuliahan di awal sampai akhir perjuangan.
12. Semua pihak yang berpartisipasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sendiri menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis sangat berharap adanya kritikan dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih atas perhatiannya. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan serta khilaf. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca umumnya. Aamiin Allahuma Aamiin.

Malang, 30 Mei 2021

Fitria Maulida Alfiyanti

NIM: 17170047

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulis transliterasi Arab-Latin dalam skripsi in menggunakan pedoman transliterasi keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI NO. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا = A	ز = z	ق = Q
ب = B	س = s	ك = K
ت = T	ش = sy	ل = l
ث = TS	ص = sh	م = m
ج = J	ض = Dl	ن = n
ح = H	ط = Th	و = w
خ = Kh	ظ = Zh	ه = h
د = D	ع = ,	ء = ,
ذ = Dz	غ = Gh	ي = y
ر = R	ف = F	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = a

Vokal (i) panjang = i

Vokal (u) panjang = u

C. Vokal Diftong

او = Aw

اي = Ay

او = U

اي = I

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nilai UKG	3
Tabel 1.2 Orisinalitas Penelitian	21
Tabel 4.1 Profil SD Islam Mohammad Hatta Malang	101
Tabel 4.2 Daftar Nama Guru dan Jabatan	110
Tabel 4.3 Data Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Kependidik berdasarkan Status Kepegawaian	116
Tabel 4.4 Data Prestasi Siswa SD Islam Mohammad Hatta Malang	118
Tabel 5.1 Kegiatan Workshop, seminar, dan diklat yang diikuti guru 5 tahun terakhir	147

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Uji Kompetensi Guru.....	2
Gambar 2.1 Proses Evaluasi Pengembangan SDM	68
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	80
Gambar 3.1 Langkah-Langkah Wawancara Menurut Guba	91
Gambar 3.2 Verifikasi/Penarikan Kesimpulan	99
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SD Islam Mohammad Hatta Malang	107
Gambar 4.2 Jadwal, Tempat dan Nama Pelatih Ekstrakurikuler SD Islam Mohammad Hatta Malang	112
Gambar 4.3 Jumlah Peserta Didik SD Islam Mohammad Hatta Malang	117
Gambar 4.4 Kegiatan RAKER.....	125
Gambar 4.5 Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru.....	126
Gambar 4.6 Bentuk Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru	138
Gambar 4.7 Pembinaan Guru Rutin Hari Jumat	141
Gambar 4.8 Outbond Guru SD Islam Mohammad Hatta Malang	142
Gambar 4.9 Pelatihan Secara Daring Untuk Guru	147
Gambar 4.10 Implementasi/penerapan Pengembangan Guru	150
Gambar 4.11 Evaluasi Pengembangan Guru	154

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Bukti Konsultasi	186
Lampiran 2: Pengajuan Izin Penelitian ke SD Islam Mohammad Hatta Malang	187
Lampiran: 3 Penerimaan Izin Melakukan Penelitian di SD Islam Mohammad Hatta Malang.....	188
Lampiran 4: Jadwal Piket Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang	189
Lampiran 5: Pedoman Observasi	190
Lampiran 6: Hasil Observasi.....	191
Lampiran 7: Pedoman Wawancara	192
Lampiran 8: Hasil Wawancara	195
Lampiran 9: Pedoman Dokumentasi.....	226
Lampiran 10: Arsip Dokumen	227
Lampiran 11: Dokumentasi Foto-Foto.....	247
Lampiran 12: Biodata Mahasiswa.....	252

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
المبحث ملخص.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
E. Orisinalitas Penelitian	16
F. Defisini Istilah.....	23
G. Sistematika Pembahasan	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	25
A. Manajemen Pengembangan SDM	25
1. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen SDM	25
2. Perencanaan Pengembangan SDM	36
3. Tahap pengembangan SDM	39
4. Model-model Pengembangan SDM	41

5. Program Implementasi Pengembangan SDM	47
6. Tujuan Pengembangan SDM	60
7. Manfaat Pengembangan SDM	62
8. Evaluasi Pengembangan SDM	64
B. Kompetensi Guru	71
1. Pengertian Kompetensi Guru	71
2. Macam-macam Kompetensi Guru	73
C. Kerangka Berfikir	80
BAB III METODE PENELITIAN	81
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	81
B. Lokasi Penelitian	83
C. Subjek Penelitian	84
D. Kehadiran Peneliti	84
E. Data dan Sumber Data	86
1. Data	86
2. Sumber Data	88
F. Teknik Pengumpulan Data	89
1. Observasi	89
2. Wawancara	90
3. Dokumentasi	91
G. Uji Keabsahan Data	92
1. Perpanjangan Masa Pengamatan	93
2. Ketekunan Pengamatan	94
3. Triangulasi	94
H. Analisis Data	96
1. Pengumpulan Data	97
2. Reduksi Data	97
3. Penyajian Data	97
4. Vertifikasi/Penarikan Kesimpulan	98
I. Prosedur Penelitian	99
1. Tahap Pra Penelitian	99

2. Tahap Penelitian.....	99
3. Tahap Pasca Penelitian.....	100
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	101
A. Objek Penelitian	101
1. Profil SD Islam Mohammad Hatta Malang	101
2. Sejarah Singkat.....	102
3. Motto, Visi, Misi dan Tujuan	104
4. Struktur Organisasi	105
5. Program Pendidikan dan Pembelajaran	107
6. Keadaan Guru dan Siswa	115
7. Sarana Prasarana	120
8. Tata Tertib Guru Mengajar	121
B. Paparan Data dan Hasil Penelitian	123
1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru SD Islam Mohammad Hatta Malang	123
2. Penerapan Pengembangan Kompetensi Guru SD Islam Mohammad Hatta Malang	138
3. Evaluasi Pengembangan Guru Kompetensi Guru SD Islam Mohammad Hatta Malang	150
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	161
A. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang.....	161
B. Penerapan/implementasi Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang	163
C. Evaluasi Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang.....	169
BAB VI PENUTUP	173
A. Kesimpulan	173
B. Saran	174
DAFTAR PUSTAKA	176
LAMPIRAN.....	206

ABSTRAK

Alfiyanti, Fitria Maulida, 2021, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang*. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag.

Kata Kunci : Manajemen Pengembangan, kompetensi guru.

Manajemen pengembangan guru merupakan suatu upaya atau tindakan yang berkaitan dengan kegiatan, pelatihan dan pengembangan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia (pendidik) secara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan melakukan pengelolaan tenaga pendidik yang meliputi perencanaan pengembangan kompetensi guru, penerapan/implementasi pengembangan kompetensi guru, dan evaluasi pengembangan kompetensi guru.

Peneliti melaksanakan penelitian dengan tujuan untuk: 1) mendeskripsikan perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang, 2) mendeskripsikan penerapan/implementasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang, 3) mendeskripsikan evaluasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus. subjek penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, waka kurikulum, waka kepegawaian, kepala tata usaha, dan guru kelas. Sumber data pada penelitian ini berasal dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data model Miles dan Huberman, selanjutnya, uji keabsahan data pada penelitian ini dengan melakukan: perpanjangan pengamatan, ketekunan pengamatan, dan triangulasi sumber serta teknik. Prosedur pada penelitian ini dengan tahap pra penelitian, penelitian, dan pasca penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti berkesimpulan bahwa *Pertama*, Perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta melalui cara 1). perencanaan tahunan yang diselenggarakan saat rapat kerja sekolah dan pantauan langsung dari kepala bidang. 2). perencanaan insidental yang dilakukan saat rapat kerja mingguan dengan tujuan untuk mengetahui kendala yang dirasakan oleh guru agar dapat diselenggarakannya pelatihan untuk guru. *Kedua*, penerapan/ implementasi pengembangan kompetensi guru SD Islam Mohammad Hatta Malang pada 4 kompetensi guru yang meliputi: 1). Kompetensi pedagogik guru dengan mengikutkan seminar, workshop, training baik yang diselenggarakan disekolah maupun diluar sekolah, 2). kompetensi kepribadianya dengan memberikan kegiatan berupa pengajian bagi guru dan keluarganya dengan memanggil ustadz, 3) kompetensi keprofesionalan guru dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan workshop, seminar dan training yang menarik sesuai dengan mapel pelajaran yang diampu guru, 4). kompetensi sosial guru dengan kegiatan silaturahmi ke antar guru. *Ketiga*, evaluasi pengembangan kompetensi guru melalui evaluasi mingguan, supervisi akademik, dan supervisi guru mengaji dengan melibatkan pihak wafa center surabaya.

ABSTRACT

Alfiyanti, Fitria Maulida, 2021, *Management of Teacher Competency Development at Islamic Elementary School Mohammad Hatta Malang*. Thesis. Department of Management of Islamic Education, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Thesis Advisor: Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag.

Keywords: Development Management, Teacher Competence

Teacher development management is an effort or action related to activities, training, and development of the capabilities possessed by human resources (educators) individually or in groups to achieve the desired goals by managing teaching staff which includes planning for teacher competency development, implementation/ implementation of teacher competency development, and evaluation of teacher competency development.

The researcher researched with the objectives to 1) describe the planning for teacher competency development at Mohammad Hatta Islamic Elementary School Malang, 2) describe the implementation of teacher competency development at Mohammad Hatta Islamic Elementary School Malang, 3) describe the evaluation of teacher competency development at Mohammad Hatta Islamic Elementary School Malang.

Researchers used a qualitative approach and type of case study research. The subjects of this study consisted of the principal, curriculum assistant, staff member, head of administration, and classroom teachers. Sources of data in this study came from interviews, observation, and documentation. The data analysis in this study used the data analysis model of *Miles and Huberman*, then, test the validity of the data in this study by doing: extension of observations, the persistence of observations, and triangulation. The procedures in this study were pre-research, research, and post-research stages.

Based on the results of the research and discussion, the researcher concludes that *first*, the planning of teacher competency development at the Mohammad Hatta Islamic Elementary School is by way of 1). annual planning that is held during school work meetings and direct monitoring from the head of the field. 2). incidental planning is carried out during weekly work meetings to know the obstacles felt by teachers so that training for teachers can be held. *Second*, the application/implementation of teacher competency development at Islamic Elementary School Mohammad Hatta Malang on 4 teacher competencies which include: 1). Pedagogic competence of teachers by including seminars, workshops, training both held at school and outside school, 2). personal competence by providing activities in the form of recitations for teachers and their families by calling teachers, 3) professional competence of teachers by involving teachers in interesting workshops, seminars, and training by the subject matter taught by the teacher, 4). social competence of teachers with the activities of friendship between teachers. *Third*, evaluation of teacher competency development through weekly evaluations, academic supervision, and supervision of Koran teachers by involving the Wafa Center Surabaya.

ملخص البحث

ألفيانتى ، فيتريا موليدا ، ٢٠٢١ ، إدارة تطوير كفاءات المعلمين بالمدرسة الابتدائية الإسلامية محمد حتا مالانج. البحث العلمي. قسم إدارة التربية الإسلامية ، بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: دكتور الحاج محمد إنعام إيسا الماجستير.

الكلمات الرئيسية: إدارة التطوير ، كفاءة المعلم.

إدارة تطوير المعلم هي جهد أو إجراء يتعلق بالأنشطة والتدريب وتطوير القدرات التي تمتلكها الموارد البشرية (التربويون) بشكل فردي أو في مجموعات لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال إدارة أعضاء هيئة التدريس التي تشمل التخطيط لتطوير كفاءات المعلمين ، وتنفيذ / تنفيذ تنمية كفاءات المعلمين ، وتقييم تنمية كفاءات المعلمين.

أهداف البحث هو: (١) وصف التخطيط لتطوير كفاءات المعلمين بالمدرسة الابتدائية الإسلامية محمد حتا مالانج ، (٢) وصف تنفيذ تنمية كفاءات المعلمين بالمدرسة الابتدائية الإسلامية محمد حتا مالانج ، (٣) وصف تقييم تطوير كفاءات المعلمين بالمدرسة الابتدائية الإسلامية محمد حتا مالانج ، استخدم الباحثة المنهج النوعي ونوع دراسة الحالة البحثية. تكونت موضوعات هذه الدراسة من المدير ، ومساعدا المناهج ، وعضو هيئة التدريس ، ورئيس الإدارة ، ومعلمي الصف. جاءت مصادر البيانات في هذه الدراسة من المقابلات والملاحظة والتوثيق. استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة نموذج تحليل البيانات الخاص بـ ميلس و هوبيرمان ، ثم اختبر صحة البيانات في هذه الدراسة من خلال القيام بما يلي: تمديد الملاحظات ، واستمرار الملاحظات ، والتثليث. كانت الإجراءات في هذه الدراسة قبل البحث ، والبحث ، وما بعد البحث.

وبناءً على نتائج البحث والمناقشة ، خلص الباحث أولاً أن التخطيط لتنمية كفاءات المعلمين بالمدرسة الابتدائية الإسلامية محمد حتا مالانج يتم من خلال (١). التخطيط السنوي الذي يعقد خلال اجتماعات العمل المدرسي والمراقبة المباشرة من رئيس الميدان. (٢). التخطيط العرضي الذي يتم تنفيذه خلال اجتماعات العمل الأسبوعية بهدف معرفة العقبات التي يشعر بها المعلمون حتى يمكن إجراء تدريب للمعلمين. ثانياً ، تطبيق / تنفيذ تطوير كفاءات المعلمين بالمدرسة الابتدائية الإسلامية محمد حتا مالانج على ٤ كفاءات معلم تشمل: (١). الكفاءة التربوية للمعلمين من خلال تضمين الندوات وورش العمل والتدريب على حد سواء في المدرسة وخارج المدرسة ، (٢). الكفاءة الشخصية من خلال تقديم أنشطة في شكل تلاوة للمعلمين وأسرهم عن طريق استدعاء الأستاذ ، (٣) الكفاءة المهنية للمعلم من خلال إشراك المعلمين في ورش عمل وندوات ودورات تدريبية شيقة وفقاً للمادة التي يدرسها المعلم ، (٤). الكفاءة الاجتماعية للمعلمين مع أنشطة الصداقة بين المعلمين. ثالثاً: تقويم تنمية كفاءات المعلمين من خلال التقويمات الأسبوعية والإشراف الأكاديمي والإشراف على معلمي القرآن الكريم من خلال إشراك مركز الوفاء في سورابايا

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Diera maju seperti saat ini, pendidikan memiliki kedudukan yang sangat penting guna meningkatkan mutu sumber daya manusia. Tidak hanya itu pendidikan juga sangat berarti dalam perbaikan suatu bangsa, dikarenakan jika mutu pendidikan sebuah negara itu meningkat maka akan terpengaruh terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di suatu negara tersebut.

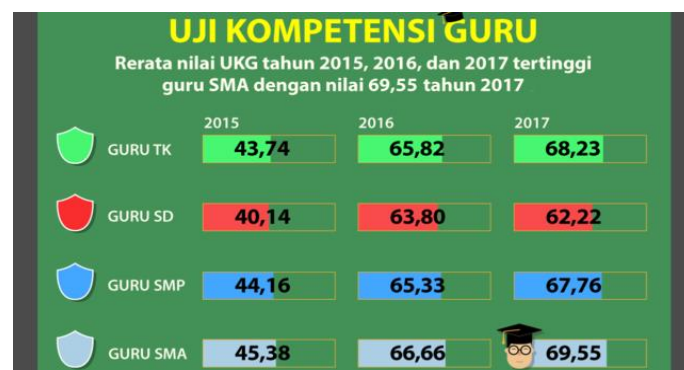
Tujuan pendidikan ialah membangun suatu kelompok negara yang demokratis dan bertanggungjawab, hal tersebut tercantum didalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pada pasal 3 yang berbunyi “Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan potensi, membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk mengembangkan kemampuan 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 dan bertanggungjawab.”¹

Pencapaian dari tujuan pendidikan nasional bukanlah suatu hal yang mudah. Namun, diperlukanya tunjangan dari tenaga antara kelompok yang ikut serta dalam proses pembelajaran pendidikan. Didunia pendidikan yang menjadi unsur utamanya ialah guru, siswa, dan sistem pendidikan. Ketiga hal tersebut saling ketergantungan, namun unsur yang menjadi penentu dalam keberhasilan

¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

pendidikan terletak pada faktor guru. Tenaga pendidik bagaikan garda terdepan demi kemajuan suatu bangsa. Apabila ditelaah lebih mendalam, peserta didik menghabiskan waktu untuk belajar, berinteraksi dan berkomunikasi, lebih banyak dihabiskan bersama dengan guru, sehingga potensi siswa sangat dipengaruhi oleh perhatian guru. Harapan dengan adanya perhatian guru dapat membawa perubahan bagi siswa, membangkitkan rasa semangat siswa untuk belajar, dan diharapkan kedepannya siswa dapat meraih kesuksesan atau keberhasilan.

Melihat nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015, 2016, serta 2017 yang menyatakan hasil yang belum memuaskan, hal ini bisa dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.1 Hasil Uji Kompetensi Guru 2018 Kemendikbud

(Sumber:<https://lokadata.id/artikel/rapor-guru-dalam-hasil-uji-kompetensi>)

Gambar diatas merupakan nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) yang menunjukkan bahwa rata-rata nilai (UKG) pada Guru TK mengalami peningkatan tiap tahunnya, sedangkan untuk guru SD pada tahun 2016 mengalami peningkatan dan mengalami penurunan pada tahun 2017, nilai rata-rata guru SMP dan guru SMA dari tahun ke tahun juga mengalami peningkatan. Nilai tersebut

menunjukkan perlunya perhatian menteri pendidikan, supervisor, kepala sekolah, dan seluruh jajarannya untuk lebih berusaha semaksimal mungkin untuk menaikkan kompetensi guru pada tingkatan dasar agar memiliki kompetensi yang unggul.²

Data UKG tahun 2019 menunjukkan hasil rata-rata untuk SD 5433, SMP 5825, SMA 6174 dan SMK 5930 sumber, dari data tersebut juga diketahui rata-rata nilai UKG Sekolah dasar yang paling rendah, sedangkan nilai UKG untuk Kabupaten Malang dan Kota Malang sebagai berikut:

No	Nama Wilayah	SD	SMP	SMA	SMK	Pedagogik	Profesional	Rata-Rata
1.	Kabupaten Malang	58.93	64.31	68.42	61.18	55.45	63.43	61.03
2.	Kota Malang	66.60	67.25	74.05	67.45	62.07	69.72	67.42

Tabel 1.1 Nilai UKG di Kabupaten Malang dan Kota Malang

(Sumber: <http://npd.kemendikbud.go.id>)

Dari tabel diatas dapat diketahui rata-rata nilai kompetensi guru di Kabupaten Malang lebih rendah dari pada nilai kompetensi guru di Kota Malang.³

Mutu pendidikan yang rendah di setiap tingkatan, jenis pendidikan, dan satuan pendidikan menjadi salah satu problem yang sedang dialami oleh Bangsa Indonesia. Beberapa fakta yang menunjukkan bahwasanya mutu pendidikan di Indoneisa yang masih rendah, jika diperbandingkan dengan negara lain. Peringkat pendidikan wilayah ASEAN tahun 2017 yang menyatakan negara Indonesia berada pada peringkat ke-5 dengan poin 0,603 dari 44% penduduk menamatkan pendidikan menengah, 11% murid gagal menamatkan pendidikan atau dengan kata

² Rahadian P. Paramita, *Rapot Guru dalam Hasil Uji Kompetensi*, (<https://lokadata.id/artikel/rapor-guru-dalam-hasil-uji-kompetensi>) diakses pada tanggal 14 Desember 2020 pukul 12.00 WIB

³ <http://npd.kemendikbud.go.id>, diakses pada tanggal 18 Novemeber 2020 pukul 10.00 WIB

lain keluar sekolah, berbeda jauh di bawah peringkat daya saing antar sesama negara ASEAN, seperti Singapura di posisi ke-1, Brunai Darussalam di posisi ke-2, Malaysia yang berada di posisi ke-3, dan Thailand di posisi ke-4.

Survei kemampuan pelajar yang dirilis oleh *Programme For International Student Assessment* (PISA) Indonesia berada ditingkat ke-72 dari 77 negara. Dari data tersebut Indonesia berada diperingkat ke-6 terbawah, dan masih tertinggal dengan negara tetangga seperti Malaysia dan Brunai Darussalam.⁴

Indonesia berada pada peringkat ke-70 dari jumlah 93 negara berdasarkan riset Sistem Pendidikan terbaik di dunia tahun 2020 ini.

Menurut pengamat pendidikan Budi Trikorayanto, terdapat tiga permasalahan yang tengah terjadi di dunia pendidikan di Indonesia yaitu (1) mutu pengajar atau potensi tenaga pendidik di Indonesia yang masih sangat rendah. Sedangkan Budi menilai, untuk menciptakan siswa-siswi yang cerdas dibutuhkan sumber pengajar yang berkompeten, (2) Sistem Pendidikan yang memasung, di era pendidikan 4.0 sebaiknya guru tidak lagi menjadi narasumber utama dalam sistem pembelajaran melainkan sebagai pendamping penyemangat dan fasilitator, artinya bila sistem pendidikan 4.0 ingin berhasil maka peserta didik saat ini harus diedukasi untuk lebih aktif, (3) lembaga pendidikan butuh perbaikan Budi menekankan pentingnya peningkatan kualitas lembaga pendidikan yang membentuk tenaga pendidik yang berkompeten unggul di masa mendatang.⁵

Problematika pendidikan yang wajib segera ditangani di Indonesia

⁴ <https://www.viva.co.id/arsip/1249962-survei-pendidikan-dunia-indonesia-peringkat-72-dari-77-negara>, diakses pada tanggal 15 September 2020 pukul 10.50 WIB

⁵ *Ibid*, pada tanggal 15 September 2020 pukul 1.13 WIB

menurut Presiden RI Joko Widodo yang pertama yaitu, besarnya persentase siswa berprestasi rendah, yang kedua persentase siswa mengulang kelas masih tinggi hingga 16%, yang ketiga tingginya ketidakhadiran siswa di kelas.⁶ Melihat dari permasalahan yang dikemukakan oleh Presiden Joko Widodo dapat dilihat bahwa pendidikan di Indonesia masih rendah, dan memerlukan perhatian yang penuh, salah satu penyebab hal tersebut masih terjadi dikarenakan kualitas SDM guru yang kurang memadai.

Oleh karena itu, langkah yang dilakukan oleh bapak Nadiem Anwar Makarim dalam hal memperbaiki nilai PISA Indonesia yakni dengan merencanakan lima strategi untuk menjalankan pembelajaran holistik demi mengembangkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia unggulan. Berikut lima strategi yang dilakukan oleh Nadiem Anwar Makarim sebagai berikut: 1) memilih kepala sekolah dari guru-guru terbaik, 2) mencetak generasi guru “Baru”, 3) menyederhanakan kurikulum, 4) AKM sebagai pengganti Ujian Nasional, 5) platform teknologi, pendidikan berbasis mobile.⁷

Dampak yang terjadi akibat virus corona yang tengah terjadi saat ini yaitu berdampak di beberapa sektor kehidupan kita diantaranya di dunia perekonomian, dunia kesehatan, dan dunia pendidikan itu sendiri. Pada dunia pendidikan itu sendiri menuntut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk menerapkan

⁶ <https://m.cnnindonesia.com/nasional/20200403115741-20-489947/jokowi-kuak-3-masalah-pendidikan-yang-harus-dibereskan>. Diakses pada tanggal 10 juli 2020 pukul 20.39 WIB

⁷ Ayunda Pininta Kasih, *Nilai PISA Siswa Indonesia Rendah Nadiem Siapkan 5 Strategi Ini*, (<https://edukasi.kompas.com/read/2020/04/05/154418571/nilai-pisa-siswa-indonesia-rendah-nadiem-siapkan-5-strategi-ini?page=all>) diakses pada tanggal 14 Desember 2020 pukul 12.50. WIB

sistem proses pembelajaran yang awalnya secara tatap muka berganti menjadi pembelajaran secara daring atau pembelajaran jarak jauh, yang diharapkan dapat memutus rantai penyebaran virus. hal ini merupakan tahap awal pendidikan Indonesia untuk memasuki era baru. Kebijakan yang dilakukan Bapak Jokowi dalam menaikkan kualitas manusia di Indonesia pada tahun 2020 lebih ditekankan pada pembaharuan kualitas guru, hal ini dimulai dari proses penyaringan, keguruan, pengembangan pembelajaran, dan teknik pengajaran yang tepat dengan pemanfaatan teknologi.

Bentuk peningkatan mutu yang dapat diterapkan di suatu sekolah salah satunya dengan peningkatan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, karena kualitas sumber daya manusia yang baik akan mencetak siswa-siswi yang berkompeten yang dapat meningkatkan mutu di sekolah. Mutu dijadikan bagian yang dirasa penting, karena hakikatnya mutu memperlihatkan keunggulan suatu barang, jika dibandingkan dengan barang lainnya. Setiap lembaga penghasil produk barang atau jasa akan melakukan peningkatan mutu produk barang atau jasa. Demikian halnya juga mutu pendidikan dijadikan bagian yang urgen untuk diperhatikan.

Sallis mengatakan “ *quality is at the top of most agendas and improving quality is probably the most important task facing any institution. However, despite its importance many people find quality an enigmatic concept. It is perplexing to define and often difficult to measure*”. Kualitas adalah bagian penting dari seluruh agenda dalam organisasi dan meningkatkan kualitas mungkin adalah tugas yang paling penting yang dihadapi institusi manapun. Namun,

meskipun penting, banyak terjadi perbedaan pendapat tentang konsep dari kualitas yang baik.⁸

Philip H. Coombs menyampaikan bahwa konsep kualitas pendidikan tidak hanya diukur dengan hasil belajarnya saja, seperti halnya jika dihubungkan dengan kurikulum dan standarisasinya, akan tetapi perlu juga dilihat relevansi dan kebutuhan belajar saat ini dan untuk masa yang akan datang.⁹ Jadi sebuah kualitas pendidikan tidak bisa dinilai secara kasat mata akan tetapi harus dinilai secara lebih mendalam. Karena mutu pendidikan bisa dikatakan acuan penilaian dalam dunia pendidikan.

Kualitas pendidikan dalam arti yang luas ditentukan oleh tingkat keberhasilan seluruh faktor yang terlibat untuk mencapai tujuan pendidikan. Di samping itu, mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh pihak sekolah sebagai lembaga pendidikan, akan tetapi juga adanya penyesuaian dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan dari masyarakat. Seiring dengan kecenderungan ini maka penilaian masyarakat mengenai mutu lulusan sekolah terus-menerus berkembang. Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi suatu desas-desus yang terus menerus diperbincangkan dalam hal pengelolaan/manajemen pendidikan.

Suatu cita-cita dan desakan bagi seluruh *stakeholder* pendidikan adalah pendidikan yang berkualitas. Setiap orang pasti lebih suka untuk mencaai ilmu pada lembaga pendidikan yang bermutu unggul. Berdasarkan dasar tersebut maka

⁸ Edward Salis, *Total Quality Management In Education*, (London: Kogan Page Limited, 2005), hlm 11

⁹ Sabur A, *Pengendalian Mutu Pendidikan Tinggi*, (Bandung: IKIP, 1998), hlm 53

lembaga pendidikan harus mampu memberikan pelayanan serta mutu terbaik, agar tidak tertinggal dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Menurut Abudin Nata, diantara cara yang harus dilakukan guna membenahi kualitas pendidikan ialah menjadikan tenaga pendidik profesional. Pendidik yang profesional ialah pendidik yang mengerti serta ahli di bidang ilmu pengetahuan yang diajarkannya, mempunyai skill menyampaikan ilmu yang dimilikinya dengan baik dan benar, dan berdasar pada kode etik profesional yang memiliki akhlak yang terpuji.¹⁰ Dapat diketahui bahwa guru yang baik ialah pendidik yang mampu menyelaraskan serta menjaga perkataan, dan perbuatannya, dan dapat menjadi teladan yang bagus bagi siswanya.

Lembaga pendidikan islam merupakan lembaga pendidikan yang ada di Indonesia, sebagai tempat pencetus generasi yang islami. Lembaga pendidikan yang terus-menerus berinovasi untuk meningkatkan kualitas pendidikannya supaya mampu menjadi suatu bangunan keilmuan yang berdiri kuat dan memiliki sumbangsih yang signifikan terhadap pembangunan masyarakat nasional maupun trans-nasional dan pengembangan IPTEK.

Memandang berbagai permasalahan yang terjadi di bidang pendidikan terkhusus pada sekolah islam, maka perlunya kerja cermat untuk menciptakan lembaga pendidikan islam unggulan. Strategi yang bisa dilakukan oleh manajer sekolah diantaranya melalui peningkatan sumber daya manusianya. Begitu juga sumber daya manusia memiliki posisi penting di suatu organisasi, yang mampu

¹⁰ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Menguasai Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Press, 2007), hlm 118

patokan maju atau tidaknya suatu sekolah. Sumber daya manusia sebagai sumber utama untuk membentuk dan menggerakkan lingkungan sekolah serta pengelolaan sumber-sumber yang lainnya untuk menjadi sumber daya yang lebih produktif dan efisien.

Manajer sekolah sebisanya pada permulaan merekrut tenaga pendidik dan kependidikan, sudah mengadakan pengenalan dan pelatihan dasar terkait dengan tugas serta kewajiban pegawai di lembaga pendidikan, sekalipun dengan mengadakan pengenalan yang sangat komprehensif, meskipun belum menjanjikan bahwa pegawai baru akan mampu melakukan tugas dengan hasil yang memuaskan. Para pegawai ahli juga terus menerus membutuhkan cara lain untuk pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guna peningkatan produktifitas kerja.¹¹

Mengetahui kejadian yang ada, sehingga perlunya peningkatan kemampuan sumber daya manusia atau disebut dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia, agar diperoleh sumber daya yang berkompeten dan profesional.

Proses pengembangan guru yang ada di Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang diantaranya yaitu pengembangan pedagogik tenaga pendidik, profesionalan guru, dan kesosialan guru. Upaya pengembangan di sisi pedagogik guru yakni dengan pelatihan khusus selama (3 hari didalam 1 semester 1 kali), pelatihan pengelolaan kelas berbasis karakter, sedangkan di sisi pengembangan ke profesionalan guru yakni dengan mengembangkan proses pembelajaran yang

¹¹ Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.xix: Jakarta. 2011), hlm 182

menarik serta sesuai konten yang diajarkan, pengembangan jiwa sosial guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang yakni adanya program silaturahmi ke sesama dengan tujuan untuk mempererat silaturahmi antar guru. sedangkan untuk pengembangan guru di bidang kepribadiannya di SD Islam Mohammad Hatta Malang yakni dengan mengadakan program rutin yang dilaksanakan setiap 2 bulan sekali dimana kepala sekolah mendatangkan ustadz untuk mengisi pengajian guru dan keluarga yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian guru.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui, suatu mutu pendidikan menjadi masalah yang tidak bisa berdiri sendiri akan tetapi adanya pengaruh dari beberapa faktor, diantaranya dalam dunia pendidikan yakni sumber daya manusia pendidikan. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan memerlukan perhatian oleh semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Maka dari itu, jika ingin mutu pendidikannya mencapai pada tingkat yang berkualitas, sehingga sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik dan kependidikan perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Reza Alami, dkk dalam jurnalnya mengatakan bahwa indikator utama manajemen organisasi terdiri dari lima sub-skala yaitu memilih pegawai, rekrutmen dan seleksi pegawai, desain dan implementasi pelatihan program, evaluasi kinerja karyawan, dan pelatihan-pelatihan di unit organisasi.¹²

Dilihat dari pembahasan ini, sekolah harus memiliki manajemen sumber

¹² Reza Alami, *et.al.* 2015 *The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff*, USA: International Journal of Business and Social Science, Vol. 6, No. 5; May hal. 251.

daya manusia yang ada secara berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki demi kemajuan sekolah. Suatu sekolah akan memiliki mutu sekolah yang unggul salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki guru didalam mentransfer ilmu ke muridnya. Jika guru memiliki kompetensi yang unggul maka akan menciptakan peserta didik yang berprestasi unggul. Guru didalam mengembangkan kemampuannya haruslah di *upgrade* terus menerus sesuai dengan tantangan zaman seperti saat ini.

Berdasarkan observasi serta wawancara dengan waka kurikulum di SD Islam Mohammad Hatta Malang penulis mendapatkan informasi bahwasanya di SD Islam Mohammad Hatta menerapkan kurikulum yang berbasis islami yang lebih mengedepankan al-qurannya dalam hal ketartilan para siswa dalam membaca al-quran, SD Islam Mohammad Hatta termasuk sekolah dasar favorit dan maju di Kota Malang didalam pembelajaran al-quran menerapkan metode wafa, serta sekolah ini menjadi lembaga Wafa Quran Center jika ada lembaga yang ingin menggunakan metode Wafa maka harus menghubungi pihak sekolah. SD Islam Mohammad Hatta merupakan sekolah yang menerapkan full day school dan menerapkan kurikulum 13 (k-13). SD Islam ini memiliki beberapa ekstrakurikuler guna menunjang pengembangan diri dan prestasi siswanya, diantaranya yaitu pramuka, tartil dan qiraah, teater, seni musik, menari, bina kreasi (mewarnai), beladiri, futsal, renang, robotik, inggris, klub sains, dan panahan. Didalam mengembangkan sumber daya gurunya di SD Islam Mohammad Hatta ada kegiatan pembinaan SDM Guru yang diselenggarakan satu bulan 2 kali (2 minggu sekali) dan sesuai dengan tema yang telah ditentukan. Guru yang

mengajar di SD Islam Mohammad Hatta dalam mengembangkan kemampuan peserta didik menggunakan metode pembelajaran diantaranya yaitu *Quantum Teaching Learning, Contextual Teaching Learning, Student Active Learning, Brain Gym and Ice Breaking, Mind Mapping, dan Islamic Culture*,¹³

SD Islam Mohammad Hatta setiap tahunnya mengalami perkembangan yang pesat. Selain itu, prestasi dari siswa maupun gurunya juga banyak baik di bidang pendidikan maupun keagamaan. Secara otomatis apabila para siswa di SD Islam Mohammad Hatta itu berprestasi juga tidak akan terlepas dari pengaruh yang diberikan oleh guru-guru yang mengajar disana, dan secara tidak langsung hal tersebut akan memberikan efek atau dampak terhadap mutu sekolah sekolah di SD Islam Mohammad Hatta. Maka dari itu, penelitian ini urgen dilaksanakan supaya peneliti mampu mengerti bagaimana pengelolaan manajemen pengembangan sumber daya guru disana guna meningkatkan mutu pendidikannya.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terlihat bahwa perbedaan Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta dengan sekolah islam lainnya pada proses pengembangan terhadap gurunya, di SD Islam Mohammad Hatta Malang ini minimal 1 tahun sekali mendapatkan pelatihan kompetensi guru dari KPI surabaya, selain itu kepala sekolah serta waka kurikulum SD Islam Mohammad Hatta menjadi salah satu trainer KPI, jadi setiap tahunnya guru maupun tenaga pendidik mendapatkan pelatihan gratis dari KPI karena salah satu pegawai ada yang menjadi trainer KPI. Tidak hanya itu guru ngaji di SD Islam Mohammad Hatta juga mendapatkan pelatihan mengaji drai

¹³ Wawancara dengan, Muhammad Farid S.Pd, M.Pd, Waka kurikulum SD Islam Mohammad Hatta Malang, tanggal 17 November 2020.

wafa center surabaya, karena untuk sekarang ini yang menjadi wafa center di Malang ialah di SD Islam Mohammad Hatta Malang.¹⁴

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin membahas permasalahan yang terkait dengan fenomena tersebut dengan judul “**Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta**”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta?
2. Bagaimana penerapan/implementasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta?
3. Bagaimana evaluasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah peneliti paparkan diatas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta.
2. Untuk mendeskripsikan penerapan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta.

¹⁴ Ibid

3. Untuk mendeskripsikan evaluasi dari pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya peneliti berharap memberikan kontribusi bagi pihak-pihak terkait, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini mampu memberikan sebagai berikut:

a. Bagi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Hasil penelitian dapat digunakan bahan acuan para civitas akademika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FITK) ketika ingin mengadakan penelitian terkait pengembangan guru dan peneliti berharap penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam memperluas dan melengkapi kajian-kajian keilmuan khususnya di bidang pendidikan terkait dengan pengembangan guru.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat sebagai acuan untuk pengembangan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah terkait khususnya dan Sekolah Dasar (SD) lain pada umumnya terkait cara pengembangan guru dan peneliti berharap dapat digunakan sebagai media informasi bagi lembaga sekolah, terkait faktor yang dapat mengembangkan kompetensi SDM Guru dan mencetak siswa yang berkompetensi unggul.

c. Bagi Kepala Sekolah

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan

atau informasi baru bagi kepala sekolah untuk menjadikan bahan pertimbangan untuk mengembangkan guru dalam rangka menciptakan mutu pendidik yang unggul dan untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya.

d. Bagi Guru

Peneliti berharap dijadikan sebagai masukan dan informasi guru agar berupaya disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik, dan untuk menambah pengetahuan selama memaksimalkan kinerja dalam meningkatkan kualitas sekolah ditengah era revolusi industri 4.0.

e. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai wawasan dalam menganalisa permasalahan yang terjadi pada dunia pendidikan terutama pada SDM guru, bahan penelitian ilmiah dan penempuh tugas akhir persyaratan sarjana (S1)

f. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan untuk tambahan informasi dalam hal bimbingan dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru dan peningkatan disiplin dan kinerja guru, sebagai data pembandingan dan rujukan dengan menambah atau mengubah indikator lain untuk menyempurnakan penelitian ini.

2. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap memperluas dan melengkapi kajian keilmuan khususnya di bidang pendidikan terkait dengan pengembangan SDM Guru, dapat mendedikasikan suatu model pengembangan guru di suatu lembaga melalui program atau kegiatan dengan tujuan untuk menciptakan sekolah yang bermutu unggul, bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teori terkait pengembangan kompetensi guru, dan menjadi pertimbangan bagi dunia pendidikan khususnya penggunaan teori-teori ilmu manajemen pendidikan sekolah islam, khususnya SD Islam Mohammad Hatta dapat melakukan upaya pengembangan SDM guru.

E. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian merupakan bagian dimana peneliti akan membandingkan persamaan dan perbedaan bidang kajian yang akan diteliti dengan hasil-hasil penelitian terdahulu atau sebelumnya. Tujuan dari orisinalitas penelitian ialah untuk menegaskan kebaruan, orisinalitas, urgensi penelitian bagi pengembangan keilmuan terkait. Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan terdahulu beberapa karya ilmiah yang terkait dengan pengembangan guru, dan mutu sekolah. Ada beberapa karya ilmiah yang dimaksud sebagai berikut:

Pertama, hasil penelitian Tarmidzi Lubis (Thesis) yang diterbitkan yang diterbitkan oleh IAIN Padansidimpuan pada tahun 2019 yang berjudul “*Manajemen Peningkatan Mutu Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*

Menengah Atas Negeri 5 Padangsidempuan". Tujuan penelitian untuk meningkatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi mutu guru di Di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Padangsidempuan dengan menggunakan metode penelitian dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitiannya berupa perencanaan manajemen mutu guru PAI, pelaksanaan manajemen mutu guru PAI, evaluasi manajemen mutu guru PAI.¹⁵

Kedua, hasil penelitian Alfun Ni'mah, (Skripsi) yang diterbitkan oleh UIN Sumatera Utara pada tahun 2019 yang berjudul "*Manajemen Pengembangan Sdm Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Mts Negeri 2 Deli Serdang*". Tujuan Penelitiannya untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan serta strategi yang di gunakan kepala sekolah Deli Serdang yang mampu meningkatkan daya saing guru secara efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan ialah penelitain deskriptif kualitatif dengan pendekatan naturalistik. Hasil penelitiannya berupa perencanaan pengembangan tenaga pendidik terencana dengan baik, pelaksanaan dilakukan secara informal, formal dalam pengawasan, evaluasi pengembangan dengan upaya untuk memperbaiki program madrasah, strategi daya saing tenaga pendidik melalui strategi diklat dan non diklat.¹⁶

Ketiga, hasil penelitian Hendra Kurniawan (Jurnal Ilmiah) yang

¹⁵ Tarmizi Lubis, "*Manajemen Peningkatan Mutu Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Padangsidempuan*" , (Padangsidempuan: Tesis IAIN Padangsidempuan, 2019)

¹⁶ Alfun Ni'mah, *Manajemen Pengembangan SDM Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing di Mts Negeri 2 Deli Serdang*, (Medan, Skripsi UIN Sumatera Utara, 2019)

diterbitkan oleh Ittihad Vol. II, 2 pada tahun 2018 dengan judul “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang*”. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAN Kualasimpang. Metode yang digunakan menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian perencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui rekrutmen, seleksi, dan orientasi, serta penempatan sumber daya manusia. Pelaksanaan sumber daya guru dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), pengembangan profesional guru dan pemberian kompensasi. Pengawasan dilakukan secara universal, penilaian kinerja gurunya secara formatif dan suumatif.¹⁷

Keempat, hasil penelitian Shidiq Rahmat (thesis), pada tahun 2018 yang judul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Muhammad I Bambanglipuro Bantul*”. Tujuan peneliti untuk menjelaskan sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru, manajemen sumber daya manusia, dan upaya pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru. penelitian ini menggunakan metode

¹⁷Hendra Kurniawan, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang*, (Medan: Jurnal Ilmiah Ittihad, 2018)

penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru, manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan perencanaan SDM diakhir tahun, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang berorientasi pada kemampuan IPTEK dan IMTAQ, serta penilaian kinerja dan pengembangan dilakukan oleh dinas kepala sekolah, kompensasi berupa gaji pokok dan di luar gaji pokok. Upaya pengembangan guru mendapatkan dorongan dari kepala sekolah untuk mengikuti diklat, pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas, MGMP maupun dari pinak internal sekolah.¹⁸

Kelima, hasil penelitian Khotim Hanifudin Najib, Pardjono (Jurnal Ilmiah) yang diterbitkan oleh Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidik Volume 7, No 1 pada tahun 2019 yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Implementasi Kurikulum 2013 Di SMA Negeri Pilot Project Yogyakarta*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menggambarkan manajemen pengembangan guru untuk implementasi kurikulum 2013, penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian ini perencanaan dilakukan dengan meninjau peraturan menteri pendidikan nasional tentang kurikulum 2013, pembuatan sebuah tim, pelaksanaan dalam bentuk workshop, pelatihan

¹⁸ Sidiq Rahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul*, (Yogyakarta: Thesis UIN Sunan Kalijaga, 2018)

dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan, in-house, training, MGPM, serta studi kasus lebih lanjut. Guru memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti program pengembangan serta penyediaan anggaran untuk pelaksanaan program pengembangan.¹⁹

Keenam, hasil penelitian oleh Subhan Hayun dan Rustam Hasim (jurnal ilmiah) yang diterbitkan oleh GeoCivic Jurnal Vol 1 Nomor 1 pada tahun 2018 yang berjudul “*Manajemen Kompetensi Guru Negeri Oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Timur*”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompetensi guru yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan kepribadian, metode penelitian yang digunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian pengembangan sumber daya pendidik dilakukan dari perencanaan tenaga pendidik berpedoman pada kebutuhan guru dan implementasinya. Evaluasi kinerja gurunya dilakukan untuk mengukur kinerja tenaga pendidik serta untuk mengetahui seberapa performa dari guru.²⁰

Ketujuh, hasil penelitian oleh Wawan Karsiwan (Disertasi), pada tahun 2020 yang judul “*Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan Sekolah (Studi Kasus Para Guru-guru SMP Avicenna Jakarta dan Yayasan Pendidikan Avicenna Prestasi)*”. tujuan penelitian ini untuk menggali pelaksanaan efektifitas program pengembangan

¹⁹ Khotim Hanifudin Najib, Pardjono, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Implementasi Kurikulum 2013 di SMA Negeri Pilot Project Yogyakarta*, (Yogyakarta: Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 2019)

²⁰ Subhan Hasyim, Rustam Hasim, *Manajemen Kompetensi Guru Negeri Oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Timur*, (Ternate utara: Jurnal GeoCivic, 2018).

kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah. Metode penelitian yang digunakan dengan metode mix method yakni baik kualitatif maupun kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan melalui uji coba model pengembangan kompetensi guru berbasis kebutuhan sekolah yang telah dikembangkan diperoleh hasil bahwa terdapat peningkatan kompetensi terhadap 26 peserta dari keseluruhan peserta sebanyak 30 orang. Kesiapan peserta dalam mengikuti program pelatihan.²¹

Tabel 1.2 Orisinalitas Penelitian

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Tarmidzi Lubis. 2019. Thesis IAIN Padangsidimpuan	A. Ada pembahasan peningkatan mutu guru. B. Metode penelitian digunakan yaitu metode penelitian kualitatif	A. lokasi penelitian ini dilakukan di pada jenjang SMA yang berbeda jenjang dengan penulis yang penelitiannya pada jenjang sekolah dasar islam. B. Fokus pada peningkatan guru PAI saja.	Peneliti lebih fokus membahas manajemen pengembangan kompetensi guru
2.	Alfun Ni'mah. 2019. Skripsi UIN Sumatera Utara.	A. Memiliki tujuan yang sama untuk manajemen pengembangan guru. B. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif	A. Bentuk pengembangan guru B. Tempat penelitian, pada penelitian ini dilaksanakan di Mts Negeri 2 Deli Serdang di bawah naungan Kementerian Agama, sedangkan penelitian penulis dilakukan di sekolah dasar islam dibawah naungan Kementerian pendidikan dan Kebudayaan.	Peneliti lebih fokus membahas manajemen pengembangan kompetensi guru.
3.	Hendra Kurniawan. 2018. Jurnal ilmiah Ittihad Vol II.	A. Bertujuan untuk mengetahui perencanaan dan implementasi manajemen pengembangan guru.. B. Metode penelitian yang digunakan dengan metode	A. Lokasi pada penelitian ini di MAN Kualasimpang yang dibawah naungan kementerian Agama, sedangkan lokasi penulis di SD Islam yang berada dinaungan Kementerian	Peneliti lebih fokus membahas manajemen pengembangan kompetensi guru.

²¹ Wawan Karsiwan, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan Sekolah*, (Bandung: Disertasi Universitas Pendidikan Indonesia, 2020)

		penelitian kualitatif	Pendidikan dan Kebudayaan	
4.	Shiddiq Rahmad. 2018. Thesis UIN Sunan Kalijaga	A. Adanya pembahasan mengenai pengembangan sumber daya manusia. B. Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kualitatif.	A. Peneliti lebih fokus terkait dengan profesionalitas guru sedangkan penulis lebih fokus pada pengembangan kompetensi gurunya sekolah menengah Pertama, sedangkan penulis melakukan penelitian di sekolah dasar islam B. Lokasi penelitian ini berada di jenjang	Peneliti lebih fokus membahas manajemen pengembangan guru terhadap peningkatan mutu standar mutu pendidik
5.	Khotim Hanifudin Najib, Pardjono. 2019. Jurnal Ilmiah Akuntabilitas Manajemen Pendidik	A. Adanya pembahasan terkait manajemen pengembangan guru B. Metode penelitian ini dengan metode penelitian kualitatif dan jenis penelitian studi kasus	A. Tujuan penelitian ini untuk menggambarkan manajemen pengembangan guru untuk implementasi kurikulum 2013. B. Lokasi penelitian ini di Sekolah Menengah Atas sedangkan penulis bertempat di Sekolah dasar islam.	Peneliti lebih fokus membahas manajemen pengembangan kompetensi guru.
6.	Subhan Hayun dan Rustam Hasim. 2018. Jurnal ilmiah GeoCivic Jurnal Vol 1 Nomor 1	A. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompetensi guru yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan kepribadian B. Menggunakan metode penelitian kualitatif.	A. Fokus penelitiannya, penelitian ini pada pengembangan guru yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan. Sedangkan penulis lebih fokus pada pengembangan guru yang dilakukan oleh kepala sekolahnya.	Peneliti lebih fokus membahas manajemen pengembangan kompetensi guru.
7.	Wawan Karsiwan. 2020. Disertasi Universitas Pendidikan Indonesia	A. Adanya pembahasan mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru	A. penelitian ini bertujuan untuk menggali pelaksanaan efektifitas program pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah. B. Lokasi penelitian ini berada di jenjang sekolah menengah pertama, sedangkan penelitian penulis dilakukan di sekolah dasar islam. C. Metode penelitian yang digunakan mix method (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif).	Peneliti lebih fokus membahas manajemen pengembangan kompetensi guru.

F. Definisi Istilah

Definisi istilah ialah penjelasan dari konsep penelitian pada judul penelitian.²² Untuk menyamakan persepsi dan menghindari adanya perbedaan pemahaman terhadap istilah dalam penelitian ini. Maka perlu adanya definisi istilah sebagai berikut:

1. Manajemen Pengembangan

Manajemen pengembangan guru ialah serangkaian aktivitas yang terkait dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang jelas dengan melakukan beberapa proses yaitu perencanaan pengembangan, implementasi pengembangan, serta evaluasi pengembangan.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi guru ialah suatu keahlian atau kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku atau sikap serta keprofesionalanya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang mampu memberikan kemanfaatan.

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan ialah gambaran mengenai isi penelitian skripsi ini antara lain sebagai berikut:

Bab I pendahuluan yang berisikan suatu kerangka dasar dari penulisan ini.

²² Wahid Murni, *Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Malang:Pps Uin Malang, 2008), hlm 17

Bab ini meliputi: latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika penulisan. Uraian bab 1 ini bertujuan untuk menggambarkan secara umum keseluruhan isi penelitian serta batasan permasalahan yang akan dijelaskan oleh peneliti.

Bab II kajian teori dari beberapa literatur seperti buku, jurnal, skripsi, tesis serta disertasi dan jenis literatur lainnya yang menjadi acuan pokok peneliti dalam menganalisis data dari hasil penelitiannya, yang didalamnya membahas tentang konsep manajemen pengembangan SDM Guru, dan Mutu Sekolah.

Bab III metode penelitian yang berisi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab IV hasil penelitian dan paparan data yang berkaitan tentang profil objek penelitiannya, pengumpulan data dan penyajian data hasil penelitian

Bab V pembahasan yang berisi tentang hasil dan paparan data pada bab IV. Pembahasan ini juga peneliti kaitan dengan teori yang sesuai verifikasi data hasil penelitian

BAB VI penutup berisi kesimpulan dan saran terkait hasil penelitian dan paparan data yang telah peneliti bahas pada bab V.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Pengembangan SDM Guru

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian dari manajemen pengembangan (SDM) terbentuk dari tiga susunan istilah sebagai berikut, “Manajemen”, “Pengembangan”, dan “Sumber Daya Manusia”. Yang pertama, istilah manajemen yang asal mula dari bahasa latin “*manus*” artinya tangan dan “*agree*” yang berarti melakukan. Dua kata dijadikan satu menjadi kata kerja “*manager*” artinya menangani. Manager diterjemahkan ke bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manager*, kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan manajemen. Sedangkan, jika diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.²³

Balai pembinaan administrasi Universitas Gajah Mada, mengungkapkan manajemen ialah suatu kegiatan menggerakkan sekelompok orang guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.²⁴ Sedangkan menurut Ir. Tom Degeenars manajemen adalah: “*Management is defined as a process dealing with guided group activity and based on distinct objectives which have to be achieved by the involvement of human and non human resources*”.

Yang artinya suatu cara yang ada kaitannya dengan bimbingan kelompok,

²³ Husain Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Edisi kedua*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm 4

²⁴ Samsuddin, Sadili, *Administrasi dan pengembangan sumber daya manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hlm 87

untuk mencapai tujuan yang jelas yang dicapai dengan menggunakan sumber tenaga manusia dan yang bukan tenaga non manusia.²⁵

Malayu S.P. Hasibuan, mengatakan “ manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu dan seni yang mengatur antara hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien guna mendukung terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.²⁶

Sadili Samsuddin, berkata bahwa manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dipekerjakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Akibatnya, manager- manager di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.²⁷

Jamess A.F.Stoner, berpendapat manajemen ialah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan berbagai upaya dari anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah

²⁵ LAN RI, *System Analysis and Quantitative Techniques*, Vol I (Jakarta: IBRD/UN Project INS/77/XO, 1978), hlm 4

²⁶ Zaini Muchtarom, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah* (Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996), hlm 35

²⁷ Sansudin, Sadili, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), hlm 22

ditetapkan.²⁸

Drs. A. Sihotang, MBA berpendapat “manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap tenaga sumber daya manusia dan sumber daya non manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut yang sudah ditentukan sebelumnya”.²⁹

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diketahui manajemen ialah suatu cara perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengendalian tenaga manusia ataupun tenaga non manusia guna mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditentukan. Oleh sebab itu pemimpin/leader suatu organisasi patutlah bertindak bijaksana dalam pendayagunaan dan peningkatan kompetensi sumber daya yang dimiliki.

Kedua, pengertian pengembangan ialah suatu upaya meningkatkan potensi teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan jabatan pekerjaan melalui pendidikan serta latihan. Selain itu, menurut Instruksi Presiden Nomor 15 tanggal 13 september 1974 pendidikan ialah segala cara untuk membina karakter dan meningkatkan kompetensi manusia Indonesia, baik jasmani maupun rohani yang berjalan seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan

²⁸ AM. Kadarman dan Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Cet. V: Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm 9

²⁹ A, Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Anggota IKAPI, 2007), hlm 6

pancasila.³⁰ Dapat diartikan bahwa dengan pendidikan dapat mengembangkan keahlian di bidang teoritis, konseptual, dan moral pegawai, dan untuk pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis aktualisasi dari pekerjaan pegawai.

Potensi akan memperlihatkan daya individu dengan harapan untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan terdiri dari kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melaksanakan beragam aktivitas guna tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.³¹ Potensi yang dimiliki antar individu berbeda akan tetapi akan ada perubahan terus menerus untuk menjadi yang lebih baik jika adanya pelatihan dan pendidikan yang baik secara intens. Pengembangan (*development*) ialah upaya penyiapan setiap individu untuk mengemban tanggungjawab yang berlainan atau lebih tinggi di suatu organisasi.³² Selain itu pengembangan merupakan istilah yang berkaitan dengan cara berencana, yang diadakan guna pencapaian penguasaan pengetahuan, perilaku pegawai atau anggota organisasi.³³ Pengembangan merupakan proses melakukan aktivitas pendidikan dan latihan, yang berhubungan dengan pengembangan komitmen pegawai.³⁴

³⁰ Melayu. S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) hlm 69

³¹ Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan:LPPPI, 2017) hlm 115

³² Henry Simamora, *Manajemen SDM*, (Yogyakarta:Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004) hlm 287

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2009) hlm 50

³⁴ Anton Thoillah, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010) hlm 67

M. Arifin mengatakan pengembangan yang dikaitkan dengan pendidikan yang berarti suatu proses modifikasi secara bertahap yang berkecenderungan lebih tinggi, meluas serta mendalam dan menyeluruh agar mampu tercapainya suatu kesempurnaan atau keuntungan.³⁵

Dari paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan ialah suatu cara yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan potensi dan komitmen pegawai yang telah dimiliki oleh suatu organisasi secara menyeluruh berdasarkan pendidikan dan pelatihan potensi kebutuhan saat ini dan dapat dipergunakan untuk memenuhi tuntutan di masa mendatang.

Suatu pengembangan dilandaskan pada realita bahwa pegawai menginginkan untuk mendapatkan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang berkembang agar mampu menghasilkan kinerja yang baik pada saat pelaksanaan tugas dan fungsinya. Bekal awal pekerjaan untuk masa panjang dari seorang pekerja ialah serangkaian bekal terkait kedudukan, yang disebut dengan pengembangan sumber daya manusia. Searah dengan hal ini, maka pengembangan memiliki cakupan yang besar bahwa pengembangan meliputi segala bagian dari peningkatan potensi guru tidak hanya dari pendidikan dan pelatihan saja. Namun lebih fokus pada kepentingan masa yang panjang organisasi. Pelatihan bermaksud pada perbaikan kinerja saat ini, sedangkan pengembangan tertuju pada

³⁵ Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm 45

peningkatan keahlian di masa depan.³⁶

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk menaikkan kemampuan keprofesionalan dan kecakapan para pegawai dalam melakukan tugas dan fungsinya secara optimal. Pengembangan kecakapan pegawai bermaksud sebagai cara pemimpin untuk memperluas keahlian kinerja pegawai, agar dalam melaksanakan tugasnya lebih efisien serta produktif. Oleh karena itu organisasi penting untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab menjadi investasi di dalam pengeluaran yang bertujuan untuk perbaikan kapabilitas yang bernilai dari manusia.³⁷

Aktivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menurut konsep islam ialah dengan cara meneladani kepribadian Rasulullah SAW didalam mengajari, memotivasi, dan mengembangkan para sahabat, telah banyak dijelaskan didalam Hadits beliau. Sinn dalam Yasin menuturkan salah satu diantaranya yaitu³⁸

Diriwayatkan oleh Ali ra, Rasulullah bersabda: Rasulullah mengutusku ke Yaman untuk menjadi hakim, kemudian saya berkata:” Ya Rasulullah, engkau mengutusku sedangkan aku masih muda, sedangkan aku tidak memiliki ilmu peradilan?” Rasulullah menjawab: “Sesungguhnya Allah akan memberi hidayah kepadamu dan menetapkan

³⁶ Rahmad Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan:LPPPI, 2017), hlm 50

³⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009) hlm 62

³⁸ Sinn dalam Yasin 2011

lisanmu. Ketika datang kepadamu dua orang yang sedang berseteru maka janganlah engkau menetapkan keputusan sampai engkau mendengarkan perkataan pihak kedua, sebagaimana engkau mendengar perkataan pihak pertama. Hal ini akan menjadi lebih berhati-hati dan bersih bagimu dalam memutuskan peradilan”. Ali berkata: “ setelah itu tidak ada keraguan lagi bagiku dalam memberikan keputusan”.

Hadist diatas menjelaskan bagaimana Rasulullah SAW melatih Ali bin Abi Thalib ra dalam mengutus tugas dan memutuskan suatu perkara yang apabila terjadi dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Ketiga pengertian sumber daya manusia atau *human resources* ialah cara kerja yang dapat ditambahkan dalam proses produksi ialah sumber daya manusia yang dapat bekerja untuk memperoleh barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat umum.³⁹ Sumber daya manusia salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, karena sumber daya manusia menentukan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Seluruh kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap upaya mencapai suatu tujuan organisasi. Seberapapun berkembangnya teknologi dan informasi, adanya modal dan tercukupinya bahan, jika tidak adanya sumber daya manusia maka akan sulit untuk

³⁹ A, Sihotang, *Op.Cit*, hlm 8

mencapai tujuan suatu organisasi.⁴⁰ Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai karyawan ialah suatu aset atau orang yang penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia komponen yang paling penting yang mampu membuat sumber lain di organisasi bergerak.⁴¹

Menurut Werther dan Davis, sumber daya manusia ialah “pegawai yang siap, sanggup, dan siaga untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.”⁴²

Sumber daya manusia ialah potensi yang selaras antara daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh individu. Karakter atau sifat seseorang ditentukan dari keturunan dan lingkungannya. Sedangkan capaian kerjanya termotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.⁴³ Jadi dapat diketahui bahwa sumber daya manusia yaitu suatu elemen yang penting di suatu organisasi guna menggerakkan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedudukan sumber daya manusia tidak dapat tergantikan oleh faktor-faktor yang lain, dilihat dari nilai sumbangsuhnya terhadap sekolah. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dikatakan memiliki nilai bantuan di sekolah jika kehadirannya dibutuhkan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata ikatan keutuhan sistem sekolah tersebut. Tingkat kesuksesan manajemen sumber

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm 3

⁴¹ Ulber Silalahi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung:Refika Aditama, 2011) hlm 238

⁴² Op, Cit, hlm 4

⁴³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm 244

daya manusia di suatu sekolah dapat dipelajari dari kecermatan dalam melakukan fungsi-fungsi MSDM. Kegunaan seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus dilihat dari kepentingan dan kebermaknaan bagi diri sendiri, produktivitas sekolah dan pihak-pihak yang memperoleh jasa layanan sekolah itu.

Guru ialah pegawai yang terdidik dan terlatih, secara akademik dan profesional serta mendapatkan pengakuan secara formal sebagaimana mestinya, dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan.⁴⁴

Guru yang idaman ialah guru yang dihasilkan dari keseimbangan antara kecakapan keguruan dan disiplin ilmu. Kedua hal tersebut tidak lagi dipertentangkan melainkan bagaimana guru yang mengemban kepribadiannya dan terasah aspek penguasaan materinya. Kepribadian guru yang menyeluruh dan bermutu sangat penting guna memunculkan tanggung jawab profesional serta inti kekuatan profesional dan kesigapan untuk terus meningkatkan potensi diri.

Manajemen sumber daya manusia ialah seluruh aktivitas yang berhubungan dengan penetapan terhadap berharganya tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah yang dapat memberikan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan aktivitas yang terjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil

⁴⁴ H.A.R Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001) hlm 142

demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.⁴⁵

Menurut Mulyasa, Manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidikan (pengelolaan tenaga pendidik) ialah seluruh kegiatan yang ada kaitannya dengan pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan personel pendidikan lainnya), yang mencakup beberapa hal sebagai berikut: 1) perencanaan tenaga kerja, 2) pengadaan tenaga kerja, 3) pembinaan dan pengembangan tenaga kerja, 4) promosi dan mutasi, 5) pemberhentian tenaga kerja, 6) kompensasi, dan 7) penilaian tenaga kerja. Semua hal ini dilaksanakan secara profesional agar tercapainya tujuan yang diharapkan, yaitu adanya tenaga pendidik yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dan memiliki kinerja (*permormance*) yang unggul.⁴⁶

Tenaga kerja yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam perlu mendapatkan sarana dalam proses pembinaan dan pengembangan agar mampu memberikan kontribusi yang terbaik bagi lembaga. Oleh karena itu memaksa lembaga islam untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan potensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaanya.⁴⁷

⁴⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, 2008, hlm 12

⁴⁶ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) hlm 42

⁴⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, trj. Dimyauddin Djuaini, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) hlm 117

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) ialah suatu usaha penambahan potensi sumber daya manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan, dan dapat diaplikasi di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran.⁴⁸ Allah SWT menjelaskan bahwasanya dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM hendaknya melalui hikmah sebagaimana firman Allah dalam QS-An-Nahl:125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ

هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَعَن سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُتَدِينِ ○

Artinya: “ Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk”. QS:An-Nahl:125

Allah menghadiahkan kepada manusia berbentuk akal agar kita mampu mengolah alam semesta agar dapat selamat di dunia maupun di akhirat. Maksud dari penjelasan tersebut yakni bahwa menjadikan orang lain untuk paham pada sesuatu dengan mencela ucapan merupakan suatu tindakan yang salah. Rasulullah SAW bersabda:

⁴⁸ Jusuf Irianto, *Tema-tema Pokok Manajemen SDM*, (Jakarta: PT SIC Group, 2001), hlm 80

Artinya: “Tidaklah menyimpang suatu kaum setelah mendapat petunjuk Allah, kecuali kaum itu mendatangkan perdebatan”.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kunci dan bimbingan untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) seluruhnya telah dibahas dalam al-quran dan hadist, dan seluruhnya teraplikasikan dalam nilai-nilai yang terkandung di dalamnya.

Menurut Yustono, sumber daya manusia profesional ialah sumber daya manusia yang kafa'ah (memiliki keahlian), amanah serta himmatul amal (memiliki etos kerja yang tinggi). Untuk menciptakan SDM yang profesional diperlukannya pembinaan yang fokus pada tiga aspek yaitu; 1) Syaksiah Islamiyyah atau kepribadian Islamiyah, 2) Skill atau keahlian dan ketrampilan, 3) Kepemimpinan dan kerjasama tim.⁴⁹

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa didalam pengembangan sumber daya manusia diperlukannya binaan, baik itu pembinaan moral, kepribadian, keterampilan serta kepemimpinan agar terbentuk sumber daya manusia yang unggul agar keahlian serta kinerjanya meningkat.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya perencanaan sumber daya manusia ialah suatu

⁴⁹ Muhammad Ismail Yustono & Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Prespektif Syari'ah*, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), hlm 84

proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lainnya dengan baik. *Human resource planning may be described as a process that seeks to ensure that the right place at the right time in the future, capable of doing those things that are needs so that the organization can continue to achieve its goals* (perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya).⁵⁰

Menurut Suparno Eko Widodo perencanaan sumber daya manusia ialah suatu proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, agar organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuan organisasi.⁵¹

Menurut Malayu, S.P. Hasibuan perencanaan sumber daya manusia ialah suatu kegiatan merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu

⁵⁰ Miner, John B; & Mary Green Miner, *Personel and Industrial Relation (A Managerial Approach)*, 2th Edition, (New York: The Macmillan Company, 1995) hlm 18.

⁵¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm 33

terwujudnya tujuan.⁵²

Menurut Mondy dan Noe perencanaan sumber daya manusia sebagai proses secara sistematis mengkaji keadaan SDM untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.⁵³

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia ialah serangkaian kegiatan menganalisis dan mengidentifikasi permintaan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang dalam suatu lembaga /instansi secara sistematis dan strategis agar memperoleh sumber informasi yang tepat guna menyediakan guru dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi secara benar dan tepat guna mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Didalam merencanakan sumber daya manusia semua hal tersebut haruslah ditetapkan secara baik dan benar. Perencanaan sumber daya manusia penting dilakukan di suatu organisasi karena agar organisasi memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, dan mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.

⁵² Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) hlm 250

⁵³ Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: ALFABETA, 2018), hlm 45

Fungsi perencanaan SDM ialah memformulasikan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan rencana suatu lembaga atau instansi, mengkaji faktor sosial, teknologi dan yang lainnya, sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan individu terhadap kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi lembaga pendidikan, membuat prediksi SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi dan pengembangan SDM, serta mengkaji nilai-nilai penggunaan SDM.

Proses perencanaan sumber daya manusia diawali dengan memahami terlebih dahulu visi, misi, tujuan, strategi dan struktur dari organisasi pendidikan serta mengkaji keadaan SDM yang ada saat ini baik secara kualitas maupun kuantitas. Kemudian menghitung kebutuhan SDM yang ingin dicapai yang sesuai dengan rencana strategi organisasi. Selanjutnya mempelajari terlebih dahulu berapa besar perbedaan antara keadaan SDM saat ini dengan kebutuhan SDM yang ingin dicapai dengan memperhitungkan penyusutan dari SDM yang ada. Merumuskan beberapa besar jumlah SDM yang akan direkrut, dan juga SDM mana yang sudah berlebihan atau tidak diperlukan lagi. Bagi SDM yang masih dibutuhkan harus melakukan rencana perekrutannya, bagi SDM yang berlebihan merencanakan penyusutan. Untuk organisasi yang besar proses penentuan kebutuhan dan perencanaan pemenuhan kebutuhannya perlu didukung oleh pendekatan kuantitatif yang memadai, dan dukungan oleh data yang akurat dan dapat dipercaya.

3. Tahap Pengembangan SDM Guru

Pembuatan program pengembangan haruslah dipenuhi diantaranya yaitu: menentukan kebutuhan, menentukan tujuan, menentukan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, melaksanakan program, penilaian hasil program.⁵⁴

Sebagaimana pernyataan diatas bisa diketahui beberapa tahapan dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Analisis kebutuhan, sekolah menyesuaikan kebutuhan sekolah berdasarkan pada keputusan hasil analisis kebutuhan yang sudah ditentukan.
- b. Tujuan pelatihan dan pengembangan.
- c. Isi program pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan.
- d. Prinsip pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan, tujuan dan isi program
- e. Pelaksanaan program.
- f. Kecakapan pengetahuan dan kemampuan pegawai
- g. Evaluasi, evaluasi sesuai dengan rencana evaluasi yang sudah diprogramkan

Tujuan dari tahapan penentuan kebutuhan dalam pelatihan dan pengembangan untuk mengumpulkan sebanyak-banyaknya informasi yang relevan agar mengerti dan menentukan apakah perlu

⁵⁴ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 143

atau tidaknya pelatihan dalam sekolah. Berikut menurut Patricia Paton dalam Ahmad ada beberapa tingkatan dalam pengembangan pendidik sebagai berikut:⁵⁵

1. Bekal awal peningkatan kemampuan guru ialah persiapan tertama yang harus dilaksanakan oleh pimpinan sekolah secara masak, karena akan memberi pengaruh terhadap hasil yang diperoleh. Beberapa hal yang harus disiapkan ialah kesiapan komponen, baik material maupun sumber daya manusia yang berkaitan dengan program pengembangan.

2. Pemberian kepercayaan kepada guru. Ciri yang penting dari pengembangan guru ialah otonomi yang diberikan kepada tenaga pendidik, dimana pendidik dianggap mumpuni untuk menjelaskan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Guru wajib dilibatkan dalam setiap kegiatan dan diberikan kesempatan untuk memberikan aspirasinya. Tujuan dari pemberian kepercayaan guru ialah agar guru merasa lebih percaya diri dan lebih bebas untuk mengoptimalkan kemampuan tugas dan tanggungjawabnya.

4. Metode Pengembangan SDM Pendidik

Pengembangan keprofesionalan guru idealnya lebih besar berawal dari suatu lembaga. Atas aturan tersebut. Anggapan lahirnya proses penyesuaian, dan kemudian guru mampu tumbuh dengan sendirinya.

⁵⁵ Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm 37

Seluruh tenaga pendidik memiliki kebebasan yang sama untuk ikut serta dalam kegiatan pembenahan serta peningkatan profesi guru. Program ini terfokus pada empat potensi sebelumnya. Akan tetapi keperluan tenaga pendidik akan program pembinaan serta pengembangan beragam sifatnya. Kebutuhan dimaksudkan dan dikelompokkan pada lima kategori, diantaranya ialah pemahaman tentang konteks pembelajaran, penguatan penguasaan materi, pengembangan metode pengajaran, inovasi pembelajaran, dan pengalaman teori-teori terbaru. Dilihat dari bagian guru secara individual, yang akan ikut serta dalam aktivitas pembinaan dan pengembangan ini dikelompokkan terdiri dari empat kategori diantaranya sebagai berikut:⁵⁶

- a. Tenaga pendidik yang membutuhkan kenaikan jabatan fungsional.
- b. Tenaga pendidik yang belum sesuai dengan standar kinerja berdasarkan penilaian kinerja.
- c. Tenaga pendidik yang mengalami masalah, lebih-lebih dilihat dari dimensi sosial, moral dan kepribadian.
- d. Tenaga pendidik yang membutuhkan pembenahan dan peningkatan profesi guru secara berkelanjutan.

Dipandang dari upaya yang dilakukan lembaga mengenai pembenahan dan pengembangan profesi guru dilakukan berdasarkan berbagai bentuk program pendidikan dan pelatihan (diklat) ataupun bukan diklat berikut penjelasan sebagai berikut: ⁵⁷

⁵⁶ *Ibid*, hlm 91.

⁵⁷ *Ibid*, hlm 94

1) Pendidikan dan latihan

a) *Inhous Training* (IHT), ialah pelatihan yang dilaksanakan secara internal dikelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.

b) Program magang, ialah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukkan untuk tenaga pendidik dan digunakan pada periode tertentu, contohnya digunakan memajemen kelas atau sekolah secara efektif dan efisien. Program magang diperuntukkan untuk opsi lain dengan alasan keterampilan tertentu membutuhkan pengalaman yang nyata.

c). Kemitraan sekolah, ialah training yang dipakai oleh antara sekolah yang baik atau kurang baik antara sekolah negeri atau swasta, jadi dalam pelaksanaanya mampu dilaksanakan di sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah perlunya alasan bahwa beberapa ciri khas dan kelebihan yang dimiliki oleh mitra, misalnya dibidang manajemen sekolah atau kelas.

d). Belajar jarak jauh, ialah pelatihan yang dilakukan tanpa mendatangkan instruktur dan peserta latihan pada suatu tempat tertentu, akan tetapi, dengan sistem training melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan dengan trik ini dilaksanakan dengan perkembangan bahwa tidak seluruh tenaga pendidik terutama di

daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat pembinaan yang menjadi rujukan seperti di ibu kota atau provinsi.

e). Pelatihan bertingkat dan khusus, ialah pelatihan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga yang diberikan kewenangan dimana program di susun berdasarkan tingkatan yang dimulai dari tingkatan dasar, menengah, dan lanjutan. Tingkatan pelatihan ditata berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau dikarenakan adanya perkembangan baru keilmuan tertentu.

f). Bimbingan singkat di perguruan tinggi atau lembaga lain, ialah bimbingan yang bermaksudkan untuk melatih dan mengembangkan kompetensi guru yang meliputi kompetensi seperti melakukan tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

g). Pembinaan internal oleh sekolah, hal ini dilakukan oleh kepala sekolah dan guru yang memiliki wewenang untuk membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan dan diskusi dengan rekan sejawat.

h). Pendidikan lanjutan, ialah pembenahan profesi tenaga pendidikan dengan cara pengembangan kemampuan serta kompetensi guru. Keikutsertaan tenaga pendidik di dunia pendidikan lanjutan ini mampu dilakukan dengan pemberian tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi.

2). Non pendidikan dan pelatihan

a). Dialog problematika pendidikan, ialah diskusi yang diadakan secara berkala dengan tema perbincangan sesuai problem yang tengah dialami oleh sekolah, dengan adanya perbincangan masalah diharapkan para guru mampu mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar di sekolah ataupun permasalahan pengembangan potensi dan kariernya.

b). Seminar ialah aktivitas yang mampu memberikan kesempatan bagi guru untuk berkomunikasi secara ilmiah dengan rekan seprofesiya berkaitan dengan hal-hal masa kini dengan tujuan pengembangan mutu di dunia pendidikan.

c). *Workshop*, ialah suatu aktivitas yang dilaksanakan dengan untuk maksud untuk mendapatkan produk yang bermanfaat terhadap pembelajaran, contoh workshop dapat dilakukan seperti, kegiatan KTSP, K13, analisis kurikulum, dan pengembangan silabus.

d). Penelitian, ialah suatu tindakan yang dapat dilaksanakan dalam bentuk penelitian tindakan kelas, dan penelitian eksperimen, ataupun jenis lain dengan tujuan peningkatan kualitas pembelajaran, serta bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis oleh guru dapat berbentuk diklat, buku pelajaran, ataupun buku pendidikan.

e). Pembuatan media pembelajaran, ialah suatu aktivitas penyusunan alat atau media pembelajaran oleh guru yang dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar

elektronik ataupun animasi pembelajaran.

f). Pembuatan karya teknologi/karya seni, yaitu aktivitas dimana tenaga pendidik mampu membuat suatu karya yang ada manfaatnya bagi khalayak ataupun aktivitas pendidikan dan karya seni yang punya nilai estetika yang diakui oleh khalayak.

Pembeda antara pengembangan secara diklat dan nondiklat yang terlihat menonjol ialah terletak pada seberapa lama waktu yang dipergunakan. Diklat sendiri memerlukan jangka yang panjang, sedangkan untuk nondiklat adakalanya hanya membutuhkan masa yang tidak lama. Suatu pengembangan dapat berjalan secara efektif dan efisien, apabila pemimpin sekolah mampu melaksanakan beberapa cara dalam menjalankan pengembangan. Berikut ini beberapa gaya pengembangan sebagai berikut:⁵⁸

- (1) Mengikutkan tenaga pendidik serta seluruh staff pada kegiatan penyelesaian masalah dengan menggunakan prosedur yang ilmiah.
- (2) Meminta tanggapan serta aspirasi terkait dengan sesuatu hal dan bagaimana.
- (3) Perwujudan yang terstruktur dan komunikasi secara konstan dengan melibatkan setiap warga sekolah.
- (4) Membentuk kecakapan dalam mengatasi masalah, penyelesaian masalah dan negosiasi.

⁵⁸ Ahmad susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm 35

(5) Menyampaikan kedaulatan dan keberanian untuk mengambil konsekuensi para tenaga pendidik dan staf.

Selain hal diatas Cecep Dermawan mengunungkapkan bentuk pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia yang diajarkan oleh Rasulullah SAW diwujudkan pada empat jenis sebagai berikut:⁵⁹

Metode <i>tilawah</i>	Implikasinya yaitu membiasakan membaca Al-quran sebagai bentuk pembinaan psikologi untuk meningkatkan kesholehan pribadi dengan mengajak para pegawai untuk membaca al-quran.
Metode <i>ta'lim</i>	Implikasinya yaitu pengajaran kepada pegawai teekait etos kerja, sosialisasi nilai-nilai, teori, kiat sukses, aturan, tata tertib, visi dan misi lembaga serta tugas dan kewajiban. Hal ini dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi kerja yang sesungguhnya.
Metode <i>tazkiyyah,</i>	Implikasinya ialah pelatihan guna mengubah tingkah laku dan kinerja yang memerlukan perbaikan.
Metode <i>hikmah</i>	Implikasinya ialah skill untuk mengambil suatu pelajaran yang tersembunyi atau pengetahuan filosofis pengetahuan dari suatu peristiwa.

5. Program Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

Program yang dapat dilaksanakan sebagai bentuk untuk meningkatkan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yaitu sebagai berikut:

a. Program Sertifikasi

suatu cara mengikutsertakan guru dalam mengikuti program sertifikasi. Program sertifikasi ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga

⁵⁹ Wilson Gustiawan & Yalyanti Fahrana, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia Suatu Presfektif Syariah*, (Bandung: t.p, 2009), hlm 16

guru yang berkualitas. Melalui program sertifikasi guru dapat meningkatkan kualifikasi sebagai guru. Hasil yang diharapkan dari program sertifikasi tersebut ialah sebagai berikut:

1. Tersedianya guru yang terdidik/terlatih pada sekolah yang memiliki kualifikasi guru kelas dan guru bidang studi.
2. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga guru pada sekolah

Dalam program sertifikasi ini kurikulum dan pedoman belajar mengajar yang digunakan sepenuhnya mengacu pada ketentuan yang berlaku pada program Diploma II pgsd DI Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk.⁶⁰

b. Program melalui gugus sekolah dasar

Pembinaan profesionalisme guru sekolah dasar dapat diupayakan melalui satu sistem yang disebut dengan sistem pembinaan profesional guru (SPP-Guru). Sistem pembinaan profesional (SPP) ialah suatu sistem pembinaan yang diberikan kepada guru dengan menekankan bantuan pelayanan profesi berdasarkan kebutuhan guru di lapangan melalui berbagai wadah profesional dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Sistem pembinaan profesional di sekolah dasar bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional para guru dasar dalam rangka meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa dengan mendayagunakan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh

⁶⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 54

sekolah, tenaga pendidikan, dan masyarakat sekitarnya.

Pelaksanaanya telah diatur di dalam berbagai peraturan, misalnya Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 079/C/K/193 tentang pedoman pelaksanaan sistem pembinaan profesional guru melalui pembentukan gugus sekolah di sekolah dasar.

Gugus sekolah dasar merupakan sekelompok atau gabungan dari 3-8 sekolah yang memiliki tujuan dan semangat untuk maju bersama dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui persiapan sistem pembinaan profesional. Pembentukan gugus sekolah bertujuan untuk memperlancar upaya peningkatan mutu para guru di sekolah dan tenaga kependidikan dalam satu gugus. Secara rinci, gugus sekolah dasar tersebut dapat difungsikan dan dimanfaatkan sebagai berikut:

1. sebagai prasarana pembinaan kemampuan profesional tenaga kependidikan, sehingga menjadi benar-benar mampu melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik
2. sebagai wahana penyebaran informasi dan inovasi dalam bidang pendidikan bagi tenaga kependidikan, sehingga mereka selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan.
3. sebagai wahana menumbuhkan kembangkan semangat kerja sama dan kompetensi dikalangan anggota gugus sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.
4. sebagai wadah penyediaan jiwa persatuan dan kesatuan serta

menumbuh kembangkan rasa percaya diri guru, kepala sekolah, pengawas TK/SD, dan pembina dalam menyelesaikan tugas.

5. sebagai wadah koordinasi peningkatan partisipasi masyarakat.⁶¹

c. Program supervisi pendidikan

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu guru pada lembaga sekolah yang dipimpinnya ialah dengan cara supervisi pendidikan yang dilakukan secara kontinu atau terus menerus. menurut Sergiovanni ada tiga fungsi supervisi pendidikan di sekolah sebagai berikut:

1. Fungsi pengembangan berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya yang dapat meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran
2. Fungsi motivasi berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya yang dapat menumbuhkembangkan motivasi kerja guru.
3. Fungsi kontrol berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, yang memungkinkan supervisor (kepala sekolah dan pengawas) melaksanakan kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru.

Pelaksanaan proses pembelajaran dikelas tidak selamanya memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan

⁶¹ *Ibid*, hlm.58

proses pembelajaran, maka untuk memperbaiki kondisi seperti itu peran supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi sekolah. pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalahanguru tetapi pelaksanaan supervisi pada dasarnya untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru dan untuk meningkatkan kualitas hasil belajar.

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman dan penafsiran yang berbeda diantara guru dengan kepala sekolah.⁶²

d. Program pemberdayaan MGMP

MGMP ialah suatu forum wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran yang sejenis. Hakikat dari MGMP ialah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi, dan tukar pengalaman. Melalui MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi guru ini sangat dibutuhkan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan profesionalan para anggota dan pengembangannya tidak hanya peningkatan guru tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan,

⁶² Ibid, hlm 46

pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya.

Tujuan dari MGMP ialah untuk menumbuhkan rasa keinginan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sehingga mampu menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.⁶³

e. Program Pembinaan Moral (Motivasi kerja)

Moral kerja yang tinggi akan memengaruhi produktifitas kerja seseorang. Ini berarti bahwa adanya hubungan antara moral kerja dengan produktifitas, ini pula berarti bahwa seorang guru yang memiliki moral kerja yang tinggi akan produktif, yakni menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, secara etimologi moral kerja itu dapat diartikan sebagai semangat kerja.

Secara umum moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan

⁶³ Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012) hlm 80

tingkah laku yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam kerjanya. Oleh karena itu, moral kerja merupakan semangat kerja dan sangat mempengaruhi terhadap produktifitas seseorang. Seseorang yang memiliki moral kerja yang tinggi kemungkinan besar akan menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik.

Tujuan dari pembinaan moral kerja guru ialah agar guru memiliki moral kerja yang tinggi, ada beberapa indikator untuk menunjukkan tinggi rendahnya moral kerja. Seorang guru memiliki moral kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet, tabah, dan tidak pernah terlambat. Pembinaan moral kerja guru harus dilakukan secara manajerial yang dapat diterima apabila dikaji secara keilmuan, dan dapat menghasilkan guru-guru yang memiliki moral kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, dalam menetapkan strategi pembinaan moral kerja guru, harus didasarkan pada pemahaman terhadap tiga hal sebagai berikut:

1. Harus memahami apa hakikat moral kerja secara konseptual
2. Harus mampu menganalisis kebutuhan manusia pada umumnya dan guru pada khususnya
3. Harus memahami langkah-langkah manajerial dalam upaya mengidentifikasi alternatif strategi pembinaan moral kerja guru.⁶⁴

f. Melakukan Program Tugas Belajar

⁶⁴ Ibrahim Bafadal, *Op cit*, hlm 105

Lahirnya Kemendikbud No/0854/0/89 berarti kualifikasi guru ialah Diploma II PGSD. Implikasinya dari keputusan tersebut maka guru sekolah dasar lulusan dari SPG atau PGA perlu ditugas belajarkan dalam program penyetaraan Diploma II PGSD. Sementara pada sejumlah sekolah unggulan ditemukan adanya kecenderungan diterapkannya peraturan kepegawaian bahwa seorang guru sekolah dasar tidak cukup berkualifikasi Diploma II PGSD pada lembaga sekoah tertentu, kualifikasi kepala sekolah dan guru-gurunya harus sarjana pendidikan, lulusan strata 1, bahkan dalam rangka membina profesionalisme pegawainya yayasan yang menaunginya berusaha menyekolahkan ke LPTK.

Ada tiga tujuan yang dapat dicapai dengan pemberian tugas belajar kepada guru di sekolah dasar sebagai berikut:

1. meningkatkan kualifikasi formal guru sehingga sesuai dengan peraturan kepegawaian yang diberlakukan secara nasioanl maupun yayasan yang menanginya
2. meningkatkan kemampuan profesinal para guru sekolah dasar dalam ragak meningkatkan kualitas penyelenggara pendidikan di sekolah dasar.
3. menumbuh kembangkan motivasi para pegawai sekolah dasar dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Dalam program belajar ini bersifat sebagai berikut:

a) Diberikan secara selektif yang berarti hanya mereka yang memenuhi persyaratan tertentu yang dapat mengikuti program tuags belajar

b) Mengikat berarti setelah selesai mengikuti pendidikan peserta tugas belajar harus kembali melanjutkan tugas di instansi asalnya, waktu penyelesaian studinya terbatas yaitu 5 semester didalam neegeri dan 4 semester di luar negeri. ⁶⁵.

Undang-undang Sisdiknas Bab XI tenaga pendidik dan kependidikan pasal 40 ayat 1 tentang pemberian insentif kepada pendidik yang berprestasi dalam bidangnya, menyebutkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak mendapatkan penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang layak serta memadai, penghargaan sosial sesuai dengan tugas dan prestai kinerjanya. Didalam Undang-undang Sisdiknas juga membahas hal yang sepadan mengenai pendidik ialah pada pasal 43 ayat 1 menyatakan bahwa publikasi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kompetensi dan prestasi kerja pada bidang pendidikan. ⁶⁶

Indikator peningkatan keprofesionalan pendidik berdasarkan pada empat kompetensi guru yang wajib ada diantaranya sebagai berikut: ⁶⁷

⁶⁵ *Ibid*, hlm 57

⁶⁶ UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas dan PP Republik Indonesia Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar, (Bandung: Citra Umbara, 2010), hlm 21

⁶⁷ Sundarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan Induksi Ke*

1) Kompetensi pedagogik

Suatu kemampuan guru dalam mengerti peserta didiknya secara mendalam, merancang proses belajar mengajar, termasuk mengetahui landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melakukan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan meningkatkan kompetensi peserta didik untuk mengembangkan berbagai kemampuannya.

2) Kompetensi kepribadian

Suatu kemampuan berdasarkan atas lima subkompetensi ialah perilaku yang menetap dan konstan, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi sosial

Suatu Kemampuan yang mengarah pada tiga subranah yaitu: mampu berinteraksi dan bergaul baik dengan siswa. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial, kedua, berinteraksi dan bergaul secara baik dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, ketiga mampu berinteraksi dan bergaul baik dengan orangtua siswa dan masyarakat sekitar. Pendidik yang secara sosial mampu berkomunikasi baik kepada siswanya akan mendapatkan pengelola kelas yang baik selama transformasi ilmu..

4) Kompetensi profesional

Suatu Kemampuan guru yang terdiri atas dua ranah subkompetensi yaitu: yang pertama mengerti esensi keilmuan terkait dengan bidang studi, memiliki indikator esensial, memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menanggapi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkiat, dan mengaplikasikan konsep keilmuan pada kehidupan sehari-hari, kedua subkompetensi menguasai bentuk dan desain keilmuan yang mempunyai indikator esensial guna memahami tahapan penelitian dan kajian kritis untuk mendalami serta materi bidang studi.

Beberapa hal yang sudah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kompetensi pendidik sebagai berikut:⁶⁸

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

(b) Sertifikasi. Di Indonesia menurut UU Republik Indonesia tahun 2005 tentang guru dan dosen, sertifikasi pendidik diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus ujian sertifikasi pendidik. Guru yang telah berhasil lulus sertifikasi pendidik berhak mendapatkan sertifikasi pendidik. Berdasarkan sertifikasi pendidik, ia akan mendapatkan nomor registrasi guru dan Departemen Pendidikan Nasional. Dengan sertifikasi pendidik, ia memiliki wewenangan untuk

⁶⁸ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2014, hlm 288

menjadi guru pada jenis dan tingkatan pendidikan dan pada bidang studi atau jenjang tertentu.

Sertifikasi profesi pendidik dapat dilihat sebagai cara untuk membenahi sumber daya manusia pendidik agar tambah profesional dalam melakukan peran dan tugasnya sebagai pendidik guna menuju ke arah yang lebih berkualitas dan kompetitif yang bertuju pada peningkatan mutu pendidikan/pembelajaran yang dilihat dari output pendidik yang semakin berkualitas.⁶⁹ Berikut tujuan dan manfaat sertifikasi guru sebagai berikut:⁷⁰

- (1) Memastikan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik pembelajaran.
- (2) Meninggikan proses serta mutu hasil pendidikan
- (3) Menaikan martabat pendidik
- (4) Memajukan keprofesionalan pendidik

Upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan pendidik di Institusi pendidikan ialah dengan pengembangan motivasi kerja dan produktivitas, pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi guru, serta memperhatikan perlunya kebijakan pemerintahan dalam pengembangan sumber daya manusia.⁷¹

Mengembangkan kinerja pendidik perlu adanya motivasi kinerja.

Motivasi ialah dorongan dasar yang menggerakkan perilaku seseorang.

⁶⁹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hlm 237

⁷⁰ Inom & Sri Nurabdiah Pratiwi, *Profesi Kependidikan*, (Depok: Prenadamedia Group, 2017), hlm 1

⁷¹ Muhadjir, *Perencanaan dan Kebijakan Pengembangan SDM*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1992), hlm 119

Diantaranya fungsi motivasi peningkatkan kinerja dalam Al-quran dan Hadits adalah sebagai berikut:

(a) Mendorong antusias dan semangat kerja. Termuat pada QS. At-Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

○ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Qs- At-Taubah ayat 105)

Hal ini seiring dengan hadits Rasul

○ مَنْ أَمْسَى كَأَنَّ مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tanganya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dmosa baginya.” (HR. Thabrani)

(b) Memutuskan cita-cita dan sikap yang akan dicapai dengan kerja dan cerdas. Termuat pada QS. Ar-Ra’du ayat: 11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا

بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ، وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ

دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ○

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

6. Tujuan Pengembangan SDM

Tujuan pengembangan sumber daya manusia secara umum ialah untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan guna meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.⁷²

Selain itu tujuan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.⁷³

Tujuan diatas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam lembaga pendidikan mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam

⁷² Michael Armstrong, *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*, (Jakarta:PT Gramedia, 2003), hlm 507

⁷³ Wibono, *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat (Cet: IV, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 11

mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Selain itu juga perlu diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan suatu kinerja individual dan kelompok sebagai subjek guna peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memastikan potensi serta promosi.

Berikut tujuan pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di bidang pendidikan untuk sebagai berikut:

- a. Memikat pelamar yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga pendidikan.
- b. Memperoleh tenaga kependidikan sesuai harapan.
- c. Memberikan dorongan atau motivasi tenaga kependidikan.⁷⁴

Tujuan peningkatan sumber daya manusia secara mendetail dapat dijelaskan mulai dari yang paling rendah sampai ke yang paling tinggi sebagai berikut:

- 1) Pengembangan kompetensi individual (*Individual competence*)
- 2) Menaikan kompensasi secara tidak langsung (*indirect compensation*)
- 3) Menambah kapasitas hasil (*quality*)
- 4) Mengembangkan produktivitas organisasi (*productivity*)⁷⁵

⁷⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2009), hlm 13

⁷⁵ Nurul ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 139-140

Dari penjelasan diatas bisa diketahui tujuan peningkatan sumber daya manusia ialah untuk:

- a) Perbaiki efektivitas serta efisiensi kerja terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan program kerja yang telah ditetapkan.
- b) Peningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
- c) Peningkatkan profesionalitas.
- d) Peningkatkan kepribadian.
- e) Peningkatkan prestasi yang maksimal.

7. Manfaat Pengembangan SDM

Manfaat dari penyelenggaraan program pengembangan sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:⁷⁶

- a. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi secara menyeluruh diantaranya karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan pelaksanaan pekerjaan, produktif kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melakukan aktivitas berbeda dan bahkan spesial, meningkatnya niat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berjalan lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang utuh.
- b. Tercapainya ikatan yang selaras antara atasan dan bawahan serta lainnya karena adanya pelimpahan wewenang, komunikasi yang

⁷⁶ Sondang. P, Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm 183-184

didasarkan pada perilaku yang dewasa dan baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan diberikanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak laku secara inovatif.

- c. Terjalanya proses pemungutan keputusan yang lebih cepat dan tepat, karena para pegawai terlibat secara bertanggungjawab dalam menjalankan kegiatan yang bersifat operasional dan tidak semerta-merta karena adanya perintah dari para manajer.
- d. Menambah semangat kerja semua para pegawai dalam organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi.
- e. Membawa perilaku yang transparan atau terbuka dalam memanaj dengan penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Membuat komunikasi berjalan dengan baik yang dampaknya membuat lancar proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalisasinya, dan penyelesaian masalah secara fungsional yang berdampak pada bertumbuh baiknya rasa persatuan dan kekeluargaan pada lingkungan para anggota organisasi.

Paparan yang sumber dari pemaparan diatas bisa ditarik kesimpulan ialah manfaat pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja, tercapainya ikatan yang harmonis antara atasan maupun pegawai, pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat, semangat kerja para pegawai meningkat, perilaku yang transparan,

dan komunikasi berjalan dengan baik.

8. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penilaian dari pengembangan sumber daya, dilakukan dengan maksud agar dapat mengetahui capaian pelaksanaan dari suatu kegiatan.

Evaluasi ialah terjemahan dari bahasa Inggris “*evaluation*” yang berarti penilaian. Istilah lain yang memiliki arti yang hampir mirip dengan evaluasi ialah “*assessment*” dan “*measurement*” yang artinya (pengukuran). membicarakan evaluasi juga berarti membahas terkait dengan pengukuran dan penilaian.⁷⁷

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) yaitu suatu cara menilai kinerja pegawai apakah sudah sesuai dengan harapan atau masih belum sesuai dengan standar, dan kemudian dikomunikasikan secara langsung kepada para pegawai. Menurut Jewell & Siegall pengertian kerja ialah cara yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menilai sejauh mana para pekerja sudah melaksanakan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.⁷⁸ Jadi penilaian kinerja ialah suatu untuk memeriksa atau mengkaji kinerja seseorang mulai dari penentuan standar kinerja, mengobservasi sampai dengan mengevaluasi secara berkesinambungan terhadap kinerja seseorang. Hal ini sangat penting dilakukan terutama bagi setiap individu dan organisasi guna menunjukkan sejauh mana harapan yang mampu

⁷⁷ Muhammad Fathurrohman, *Paradigma Pembelajaran Kurikulum 2013*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015) hlm 433

⁷⁸ Puji Hartatik, *Buku Praktis Pengembangan SDM*, (Jogjakarta: Laksana Indah, 2014), hlm 118

dicapai.

Sedarmayati mengemukakan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut: Penilaian kinerja memiliki tujuan untuk sebagai berikut: mengerti keterampilan dan potensi pegawai, dijadikan dasar perencanaan dibidang kepegawaian khususnya perbaikan kinerja, peningkatan kualitas dan hasil kerja, pedoman pengembangan serta pendayagunaan pegawai secara optimal, sehingga dapat tertuju pada jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan, membuat terjadinya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan, memahami situasi organisasi secara menyeluruh dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bertugas, secara individu, para pegawai mengerti kekuatan dan kelemahan dirinya agar mampu melajukan perkembangannya, bagi atasan saat mengevaluasi akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya agar mampu memberi motivasi karyawan, hasil penilaian kinerja dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.⁷⁹

Evaluasi merupakan suatu hal yang berhubungan dengan cara mengumpulkan data guna mengukur sejauh mana capaian dari pengembangan SDM. Evaluasi berfaedah untuk pengambilan keputusan terhadap proses secara keseluruhan yang meliputi (input, proses, output). Sims mengatakan mengapa program pengembangan sumber daya manusia

⁷⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm 256

khususnya pelatihan dan pengembangan diadakannya evaluasi?, berikut penyebab mengapa mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengerti kekurangan dan kelebihan dari program pelatihan dan pengembangan, dan sebagai penentuan program apa yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, kualitas lingkungan belajar, serta penerapan pengembangan yang telah dilaksanakan secara baik dalam pekerjaan.
- b. Mengukur isi organisasi dan administrasi program apakah memberikan kontribusi dalam pembelajaran serta konten dalam pengembangan sumber daya manusia.
- c. Memahami keuntungan dan kerugian program bagi pegawai
- d. Memperoleh data pemasaran terkait partisipasi para pegawai terkait program yang diusulkan dan tingkat kepuasan mereka terhadap program tersebut.
- e. Memutuskan anggaran program dan keuntungan finansial.
- f. Membandingkan dana dan keuntungan program pengembangan SDM yang berbeda untuk menentukan program yang terbaik.

Menurut Hargreaves dan Jarvis beberapa hal yang perlu dinilai pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) diantaranya: metode pembelajaran, teknik pengajaran, media audio visual, isi, materi, produk, lokasi dan tempat akomodasi dan konsumsi, hasil jangka panjang dari

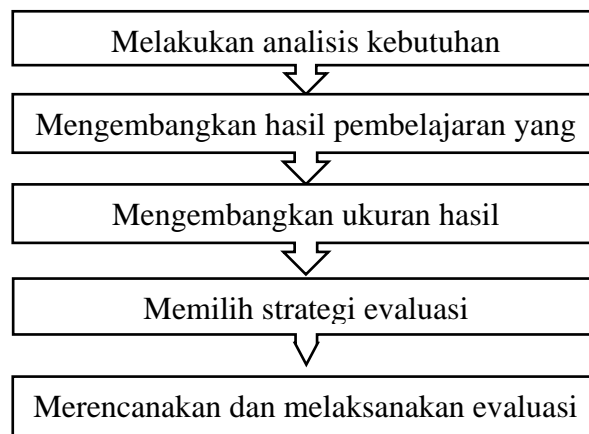
penerapan keterampilan di tempat kerja, dan keefektivitasan anggaran. Kegiatan menilai dimulai dari mengidentifikasi tujuan organisasi yang diinginkan dari pengembangan program guna upaya perbaikan. Akan tetapi, hubungan harus secara langsung membina pengembangan dan hasil pengembangan dikaitkan dengan langkah-langkah organisasi. Menurut Phillips penilaian mampu membantu melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Memutuskan apakah program sumber daya manusia mencapai pada tujuan yang diinginkan.
2. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan
3. Memutuskan dana dan manfaat program
4. Menentukan orang yang wajib terlibat dalam program SDM masa yang akan datang
5. Mengidentifikasi pihak mana yang paling diuntungkan
6. Menguatkan poin utama yang harus dilaksanakan untuk para pegawai
7. Menghimpun data untuk membantu pemasaran program masa akan datang
8. Memutuskan program yang sesuai
9. Membentuk database untuk membantu manajemen membuat keputusan..

Evaluasi peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kegiatan memeriksa program baik sebelum dan sesudah program selesai dilaksanakan. Berikut gambar proses pengembangan sumber daya manusia:

Gambar 2.1 Proses evaluasi pengembangan sumber daya manusia

Sumber (Grove & Ostroff:1991)



Pada gambar di atas dapat diketahui bahwa evaluasi pengembangan dipertimbangkan oleh seorang pemimpin dan pelatihan sebelum pengembangan sudah benar terjadi. Proses penilaian pengembangan SDM harus dimulai dengan menentukan kebutuhan pengembangan. Evaluasi membantu mengidentifikasi kebutuhan apa saja (pengetahuan, keterampilan, perilaku atau kemampuan belajar lainnya). Analisis lingkungan kerja untuk memutuskan perpindahan pengembangan dan berguna untuk memutuskan bagaimana *content* pengembangan akan digunakan pada pekerjaan. Berdasarkan tujuan pembelajaran dan analisis transfer pengembangan, direncanakan untuk menilai sejauh mana

pengalihan terjadi. Setelah hasil yang diidentifikasi, langkah berikutnya ialah memilih strategi evaluasi. Faktor-faktor seperti keahlian, kecepatan tatanan yang dibutuhkan, mengubah kemampuan, dan budaya organisasi terus dipertimbangkan dalam desain. Perencanaan dan pelaksanaan evaluasi melibatkan tinjauan pendahuluan program (evaluasi formatif) dan menghimpun hasil pengembangan yang cocok dengan desain evaluasi. Hasil evaluasi digunakan untuk memodifikasi atau mendapatkan dukungan tambahan untuk program tersebut. Akhirnya penelitian setiap aspek dan proses penilaian dimulai dengan pengembangan ukuran hasil.⁸⁰

Metode penilaian kinerja yang digunakan untuk menilai suatu kinerja karyawan diantaranya yaitu:

- a. Esai tertulis, ialah cara yang gampang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, metode ini dengan menulis sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, prestasi masa lalu, potensi dan saran-saran mengenai seorang pegawai untuk perbaikan.
- b. Keadaan kritis, metode ini berfokus pada perhatian menilai sikap yang menjadi kunci untuk membedakan sebuah pekerjaan yang efektif atau tidak, kuncinya yaitu tingkah laku yang sifatnya khusus, bukan sifat-sifat personal yang tidak jelas, akan tetapi yang disebutkan.

⁸⁰ Titik Nurbiyati, 2015, *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review*, Jurnal Kajian Bisnis Vol 23, No 1, <https://jurnal.stieww.ac.id>.

- c. Grafik skala penilaian, ialah cara dengan mencatat faktor-faktor kinerja, seperti kualitas dan kuantitas kerja, tingkat pengetahuan, kerjasama, loyalitas, kehadiran, kejujuran, dan inisiatif. Seorang penilai meneliti daftar tersebut dan menilai setiap faktor yang sesuai dengan skala peningkatan.
- d. Skala peningkatan perilaku, metode ini memadukan komponen penting dari metode keadaan kritis dengan metode pendekatan grafik skala penilaian. Seorang penilai dalam menilai para pekerjanya beraskan pada hal-hal dalam rangkaian kesatuan, akan tetapi poin-poinnya, contoh dari sikap aktual di dalam pekerjaan, bukan hanya sekedar deskripsi atau ciri-ciri umum.
- e. Perbandingan multipersonal, metode ini menilai kinerja individu dengan individu atau individu dengan individu lainnya, yang menjadi pembandingnya ialah terdiri dari 3 yakni peringkat urutan kelompok (menuntut penilai untuk memposisikan pekerja ke dalam sebuah klasifikasi khusus, peringkat individu (menggolongkan para pekerja mulai dari yang terbaik hingga terburuk), dan perbandingan berpasangan (membandingkan setiap pekerja dengan masing-masing pekerja lainnya dan menilai pekerja mana yang lebih baik atau lebih buruk yang sama lainnya.⁸¹

⁸¹ Eko Widodo, Suparno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Definisi para ahli terkait dengan kompetensi guru yang bervariasi diantaranya menurut Nana Sudjana memahami kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi. Sardiman memaknai kompetensi ialah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya. Dari kedua definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi ialah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi ialah suatu kemampuan, kecakapan, keahlian, keterampilan, kewenangan, dan kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan dan yang dijadikan tanggungjawab untuk menentukan dan mencapai tujuan.

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Guru ialah 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.⁸²

Kompetensi guru mempunyai banyak makna, menurut Brokke and Stone (1995) yang dikutip oleh Menurut E. Mulyasa

⁸² Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Charles (1994) yang dikutip oleh E.Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedangkan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menjelaskan bahwa “Kompetensi ialah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalanya.”⁸³

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru ialah suatu kemampuan atau potensi yang harus dimiliki oleh guru yang meliputi kemampuan pengetahuan, profesional, kepribadian, dan sosial yang sebaiknya dapat dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mulyasa, pada hakekatnya standar kompetensi guru ialah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah, khususnya, tujuan pendidikan pada umumnya sesuai kebutuhan masyarakat serta tuntutan zaman.⁸⁴

⁸³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), Cet. 3, hlm 25

⁸⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)

Berdasarkan penjelasan diatas guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan perannya sebagai pengajar, dimana kompetensi guru selalu butuh untu dikembangkan sesuai dengan tuntutan zaman sekarang ini.

2. Macam-Macam Kompetensi Guru

Tenaga pendidik (guru) berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1) yang menyatakan bahwa tenaga pendidik (guru) mempunyai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang didapatkan melalui pendidikan profesi.⁸⁵

Empat kompetensi guru hanya dapat dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, tenaga pendidik (guru) memiliki peran, fungsi, dan kedudukan yang sangat strategis. Hal ini berorientasi bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi, tenaga pendidik (guru) memiliki peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, tenaga pendidik (guru) bisa dikatakan sebagai salah satu komponen yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama dari tenaga pendidik (guru) ialah merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

hlm 17

⁸⁵ Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, hlm. 5

Menurut Oemar Hamalik agar guru dalam bekerja dapat melaksanakan fungsinya dan tujuan sekolah, maka guru harus memiliki kompetensi-kompetensi sebagai berikut:

1. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya secara berhasil
2. Guru mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (instruksional) sekolah
3. Guru mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar di kelas.⁸⁶

Dari pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi guru merujuk kepada *performace* dan perbuatan yang rasional untuk memiliki spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena memiliki arah dan tujuan, sedangkan *performace* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati, akan tetapi juga mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi disamping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang berkaitan dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, memberikan

⁸⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), Cet. 3, hlm. 38

perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang untuk menemukan cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffa membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, dan pengembangan pribadi profesionalisme.⁸⁷

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2018 Tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai berikut:

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik ialah suatu kemampuan untuk mengelola pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi pemahaman wawasan dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁸⁸

Menurut Slamet PH yang dikutip oleh Syaiful Sagala mengatakan bahwa kompetensi pedagogik guru terdiri dari sub kompetensi yaitu

⁸⁷ E. Mulyasa, Op. Cit., hlm. 26)

⁸⁸ *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2018 Tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan* hlm 75

berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan, mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan pada standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD), melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan, merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas, melaksanakan pembelajaran pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan), menilai hasil belajar peserta didik secara otentik, membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalkan: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karie, mengembangkan profesionalisme sebagai guru.⁸⁹

Jika dikaitkan dengan kompetensi pedagogik guru, dalam Islam memberikan posisi yang mulia. Sehingga posisi ini menyebabkan mengapa Islam menempatkan orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan lebih tinggi derajatnya bila dibandingkan dengan lainnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-quran surah Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ

خَيْرٌ⁹⁰

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu,

⁸⁹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Cet. 1, hlm. 31-32)

⁹⁰ <https://tafsirq.com/58-al-mujadalah/ayat-11>, diakses pada 22 Februari 2021 pukul 08.45

“Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian guru ialah suatu kemampuan guru yang sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, mantapberwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.⁹¹

Menurut Ahmad Tafsir sebagaimana dikutip oleh Khoirun Rosyadi, sifat-sifat seorang guru muslim meliputi:

- 1). Kasih sayang
- 2) . Senang memberi nasehat
- 3). Senang memberi peringatan
- 4). Senang malarang muridnya melakukan hal yang tidak baik
- 5). Bijak dalam memilih bahan atau materi pelajaran yang sesuai dengan lingkungan murid
- 6). Hormat terhadap pelajaran lain yang bukan pegangannya

⁹¹ Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan, *op.cit.* hlm 2

- 7). Bijak dalam memilih pelajaran yang sesuai taraf kecerdasan murid
- 8). Mementingkan berfikir dan berijtihad
- 9). Jujur dalam keilmuan
- 10). Adil dalam segala hal⁹²

c) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru ialah kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu, dan penguasaan konsep dan metode, disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu.⁹³

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru ialah suatu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan, tulis, dan isyarat secara santu, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar

⁹² Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 191

⁹³ *Op,cit*, hlm 3

dengan menindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.⁹⁴

Kompetensi sosial juga dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat.

Seorang tenaga pendidik (guru) tidak hanya bertanggungjawab didalam kelas saja, akan tetapi juga harus mewarnai perkembangan peserta didik diluar kelas. Dengan kata lain seorang guru tidak hanya sekedar hadir didepan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi juga anggota masyarakat yang harus ikut aktif dalam mengarahkan perkembangan anak didik menjadi anggota masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa standar kompetensi tenaga pendidik (guru) ialah suatu ukuran yang ditetapkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jababat fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan agar mutu guru dapat diketahui.

Tujuan dari standar kompetensi tenaga pendidik (guru) ialah untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitas guru dalam meningkatkan proses pembelajaran.

Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik (guru) akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan

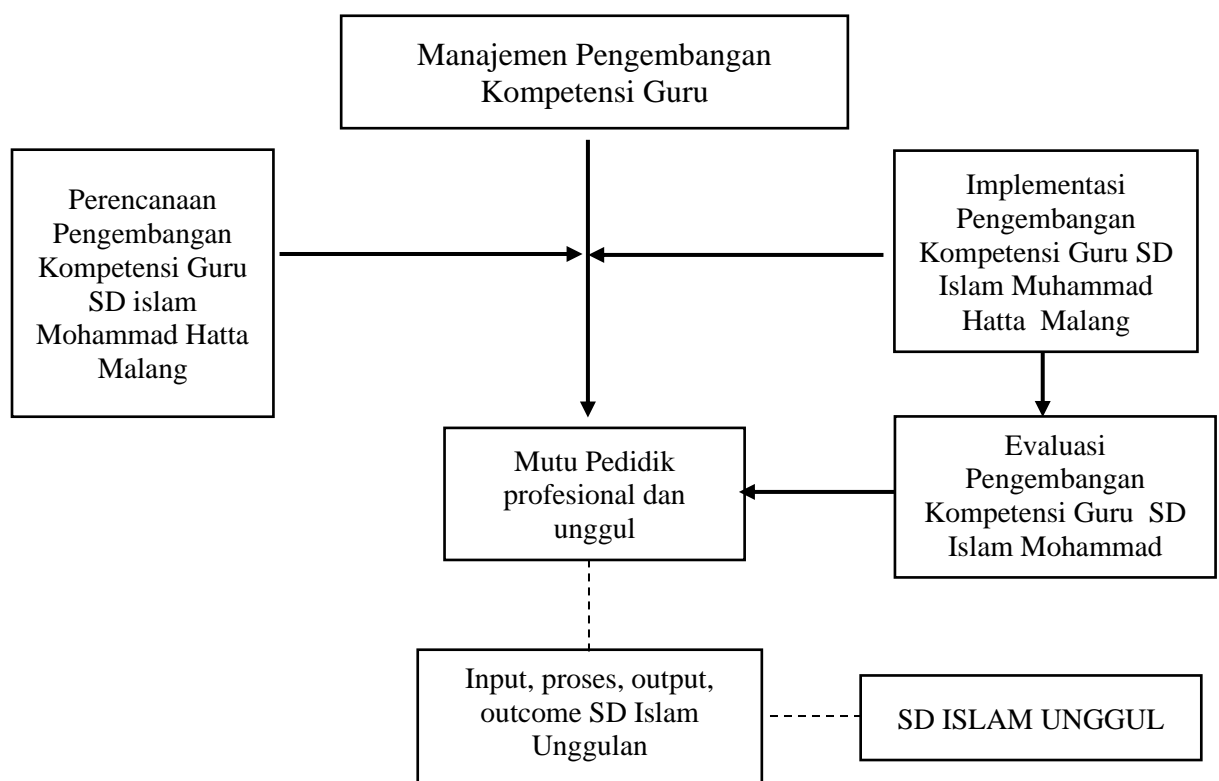
⁹⁴ *Ibid*

terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pandai tetapi juga pandai bagaimana mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan fokus dan rumusan masalah, maka kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dibayangkan sebagaimana berikut ini:

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti akan memakai pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif ialah jenis penelitian yang menimbulkan penemuan-penemuan yang tidak mungkin dicapai dengan penggunaan prosedur-prosedur statistik atau kuantitatif. Peneliti memilih menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti bertujuan untuk mendapat gambaran tentang manajemen pengembangan kompetensi guru. Peneliti akan mengumpulkan informasi mengenai bentuk manajemen pengembangan kompetensi guru yang telah dirancang dan diterapkan di SD Islam Mohammad Hatta Malang. Peneliti memperoleh informasi tersebut melalui kegiatan wawancara, observasi, dan mengumpulkan beberapa dokumentasi melalui para informan tersebut. Setelah mendapatkan beberapa informasi tersebut, peneliti akan menyajikan informasi tersebut ke dalam bentuk deskripsi atau cerita yang mendetail. Untuk memperolehnya diperlukannya metode penelitian yang dapat memahami makna perilaku masyarakat baik internal maupun eksternal, mendeskripsikan berbagai kejadian, aktivitas dan komunikasi yang kompleks, dan dapat mendeskripsikan berbagai penjelasan yang ada. Pada akhirnya peneliti diharapkan dapat mendeskripsikan kejadian atau fenomena yang terjadi di SD Islam Mohammad Hatta yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru. Hal ini selaras dengan pendapat Bogdan dan Taylor Moeloeng (1991)

yang berkata bahwa metode penelitian kualitatif ialah prosedur penelitian yang akan membuahkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diteliti.⁹⁵

Adapun jenis penelitian yang akan dipakai peneliti yakni jenis penelitian kualitatif studi kasus, karena peneliti akan meneliti kesatuan sistem berupa program pengembangan atau kegiatan sekolah dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang. Selanjutnya peneliti akan mengumpulkan data-data, mengambil makna dan memperoleh pemahaman terhadap suatu program atau kegiatan pengembangan kompetensi guru. Studi kasus ialah penelitian dimana peneliti menelusuri suatu fenomena tertentu (khusus) dalam kurun waktu dan kegiatan (program, event, proses, institusi atau kelompok sosial) dan menghimpun beberapa informasi secara detail dan mendalam dengan memakai berbagai prosedur pengumpulan data pada periode tertentu.⁹⁶ Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif analisis ialah suatu cara yang berusaha menjelaskan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan hasil sebagai kesimpulan. Dengan istilah lain penelitian deskriptif ini mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada permasalahan yang aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.⁹⁷

⁹⁵ Moh, Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010,) hlm 75

⁹⁶ Jhon. *Quality Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditional W.* Creswell, (London:Sage Publication, 1998), hlm 38

⁹⁷ Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 2000) hlm 64

Kejadian yang diteliti untuk mendukung pada penelitian ini yakni: perencanaan pengembangan sumber daya manusia, aktualisasi perencanaan pengembangan sumber daya manusia dan hasil program pengembangan sumber daya manusia. Untuk menunjang validitas penelitian ini maka studi kasus disempurnakan dengan pengamatan terhadap dokumentasi yang mencakup catatan-catatan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, foto-foto kegiatan dan lain sebagainya.

Hal tersebut sinkron dengan pendapat yang mengatakan bahwa studi kasus ialah sebuah studi yang penelitiannya mencakup berupa manusia, peristiwa, latar serta dokumentasi, dan sasaran tersebut ditelaah secara mendalam sebagai suatu totalitas, sesuai dengan latar atau konteksnya masing-masing untuk memahami berbagai kejadian yang ada di antara variabel-variabel.⁹⁸

B. Lokasi Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di SD Islam Mohammad Hatta yang terletak di jalan Flamboyan No.30 Lowokwaru Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang Jawa Timur 65141. Peneliti memilih lokasi ini karena beberapa alasan diantaranya sebagai Sekolah Dasar Islam yang unggul di Kota Malang, sekolah yang menerapkan pembelajaran Al-quran dengan metode Wafa dan sebagai Wafa Quran Center di Kota Malang, kepantasan obyek yang memungkinkan untuk memperoleh data serta informasi yang dapat mendukung tercapainya tujuan penelitian yang terkait dengan manajemen pengembangan SDM guru

⁹⁸ Imron Arifin, *Penelitian Kualitatif dalam ilmu-ilmu sosial dan keagamaan* (Malang:Kalimasahada Press, 1996), hlm 57

dalam meningkatkan mutu sekolah. Disamping itu, berbagai prestasi akademik maupun non akademik yang diraih oleh siswa-siswa SD Islam Mohammad Hatta setiap tahunnya, salah satunya yaitu meraih juara umum lomba PAI sekecamatan Lowokwaru 2016 (6 kali berturut-turut sejak tahun 2011).

C. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian adalah bagian dari sumber yang dipakai peneliti untuk mendapatkan data-data penelitian. Subjek penelitian sebagai sumber data berbagai menjadi dua jenis, pertama yakni sumber primer dan sumber sekunder. Berbagai macam bentuk data dapat diperoleh ketika peneliti menjalankan penelitian dari sumber yang berbeda-beda seperti subjek penelitian, dokumen, sejarah, dan lain-lain. Adapun subjek penelitian ini yaitu kepala sekolah, waka kurikulum, waka kepegawiaan, guru mata pelajaran, wali kelas dan kepala tata usaha di SD Islam Mohammad Hatta Malang yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian, dan akan dimintai keterangan tentang bagaimana dalam mengembangkan SDM Guru dalam meningkatkan mutu sekolah.

D. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti pada penelitian kualitatif yang paling dibutuhkan karena peneliti akan berperan sebagai instrumen dan pengumpul data. Kedudukan peneliti sebagai instrumen yang mengharuskan peneliti lebih reponsif, mudah beradaptasi, menekankan pada keutuhan, berdasarkan pada keluasan ilmu, memproses data secara cepat, dan berusaha memanfaatkan kesempatan yang ada. Selain itu, peneliti sebagai pengumpul data

berkedudukan sebagai perencanaan, pelaksana, pengumpul data, penganalisis, penginterpretasi data sekaligus sebagai informan penelitian yang dilakukan.⁹⁹

Kedudukan peneliti pada penelitian ini ialah bertindak sebagai pengamat partisipan aktif yang mana peneliti dapat melakukan peran yang memungkinkan dalam suatu situasi tertentu dengan kondisi objek yang akan diamati.

Penelitian kualitatif yaitu pendekatan yang memfokuskan pada hasil pengamatan peneliti, peneliti hadir dan melakukan pengumpulan data secara langsung ke tempat penelitian, melakukan wawancara secara terstruktur kepada informan, dan juga mengumpulkan dokumen yang berhubungan dengan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang.

Salah satu komponen yang penting pada penelitian kualitatif ialah peneliti berpartisipasi langsung dalam keadaan dan kondisi yang tengah terjadi di lokasi penelitian, oleh sebab itu, peneliti berupaya tetap memfokuskan perhatiannya pada kenyataan atau kejadian yang berkaitan dengan manajemen pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta, sebagaimana yang diungkapkan oleh Ghony dan Almanshur bahwa pada penelitian kualitatif peneliti terlibat dalam situasi fenomena yang diteliti, sehingga diharapkan peneliti tetap memfokuskan perhatiannya pada kenyataan atau kejadian pada

⁹⁹ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang:UIN Maliki Press, 2010), hlm 177

konteks yang diteliti.¹⁰⁰

Hal yang harus dihindari oleh peneliti ialah memberi kesan berupa perilaku, tindakan atau perkataan yang tidak bermanfaat bagi informan (subyek penelitian). Karena jika hal tersebut terlangsung, maka dapat dipastikan bahwa peneliti tidak akan bisa memperoleh penelitian yang maksimal, dikarenakan adanya satu pihak yang dirugikan.

E. Data dan Sumber Data

Penempatan sumber data pada penelitian kualitatif adalah sebagai subjek yang berkedudukan utama, sehingga harus dipilih dan ditentukan secara tepat agar peneliti bisa memperoleh kekayaan data.¹⁰¹

1. Data

Data yang diperoleh peneliti terbagi menjadi dua sebagai berikut:

a) Data Primer

Data primer ialah data yang bersifat langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama dilapangan.¹⁰² Dalam hal ini data primer merupakan suatu data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari informan melalui pengamatan, catatan lapangan dan wawancara terkait manajemen pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta.

Berdasarkan fokus penelitian yang sudah dirumuskan oleh peneliti,

¹⁰⁰ M, Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi* (Yogyakarta: Arruz Media, 2012), hlm 14

¹⁰¹ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm 163

¹⁰² Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1998), hlm 48

berikut sampel sumber data primer yang peneliti tentukan sementara dan bisa berubah atau berkembang ketika peneliti melakukan perkembangan penelitian.

Untuk mengetahui fokus penelitian mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang, peneliti akan menentukan sampel sumber data primer sebagai berikut:

- (1) Lokasi penelitian yakni SD Islam Mohammad Hatta Malang
- (2) Kepala sekolah
- (3) Waka kurikulum
- (4) Waka kepegawaian
- (5) Guru mata pelajaran
- (6) Wali kelas
- (7) Kepala tata usaha

b) Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang peneliti kumpulkan secara tidak langsung yang berarti, peneliti ialah tangan kedua yang semata-mata mencatat, mengakses atau meminta data tersebut (yang terkadang telah berupa informasi ke pihak lain yang telah dikumpulkannya di lapangan.¹⁰³

Pada penelitian ini digolongkan data sekunder yakni dokumentasi

¹⁰³ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm 32

terkait dengan renstra lembaga terkait, buku-buku panduan pelaksanaan manajemen pengembangan SDM guru, serta dokumentasi penunjang lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, berikut sampel sumber data sekunder sementara yang akan ditentukan oleh peneliti sebagai berikut: Untuk mengetahui fokus penelitian mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang peneliti akan menentukan sampel data sekunder seperti dokumen kalender kegiatan mingguan, bulanan, semesteran dan tahunan, foto kegiatan yang menunjukkan pelaksanaan penerapan dari pengembangan SDM Guru, catatan kinerja tenaga pendidik, program kerja guru, peraturan guru, prestasi guru atau reward guru, rekapitulasi hasil belajar siswa dan ekstrakurikuler, rekapitulasi prestasi siswa.

2. Sumber Data

Sumber data atau subyek penelitian yang akan peneliti pakai ialah sumber data yang terdiri dari manusia dan non manusia. Data yang didapatkan dari manusia yaitu orang yang mengerti tentang permasalahan sesuai dengan fokus penelitian. Sedangkan sumber data dari non manusia didapatkan dari observasi lokasi penelitian (SD Islam Mohammad Hatta) dan dokumentasi. Sumber data wawancara dilaksanakan kepada kepala sekolah, waka kurikulum, guru mata pelajaran, wali kelas dan kepala tata usaha, sumber data dari observasi lapangan berupa peristiwa atau fenomena di SD Islam Mohammad Hatta, sedangkan sumber data yang berasal dari

dokumentasi dipilih berdasarkan relevansi dengan pengembangan SDM guru untuk mewujudkan kompetensi guru yang unggul, seperti catatan-catatan (berupa perencanaan pengembangan SDM guru, catatan agenda kegiatan sekolah, rekaman gambar/video kegiatan dan lain sebagainya).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau cara pengumpulan data ialah langkah-langkah guna mendapatkan atau menghimpun data sesuai dengan standar data yang telah peneliti tentukan. Peneliti akan menggunakan beberapa teknik untuk memperoleh data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan ialah suatu cara mengumpulkan data dengan melaksanakan pengamatan terhadap kajian yang tengah berlangsung.¹⁰⁴ Teknik pengumpulan data ini dipakai untuk melihat keadaan fisik dan kegiatan-kegiatan apa saja yang dilaksanakan pada pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta. Teknik observasi ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data tentang gambaran umum SD Islam Mohammad Hatta, seperti proses belajar mengajar, kegiatan pengembangan guru, pelayanan pendidikan, kegiatan sekolah non formal dan perkumpulan fungsionaris akademisi. Pada konteks ini peneliti datang ke lembaga tersebut untuk mendapatkan data yang valid terkait hal-hal yang menjadi obyek penelitian, adapun orang

¹⁰⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta.2010), hlm 300

yang dijadikan sebagai sumber penelitian ialah kepala sekolah, waka kurikulum, waka kepegawaian, kepala tata usaha, wali kelas, dan guru mata pelajaran.

2. Wawancara

Wawancara ialah percakapan langsung dan tatap muka yang mempunyai tujuan tertentu. Pembicaraan ini dilakukan oleh dua orang pihak, yaitu pewawancara (pihak yang memberi pertanyaan) dan pihak yang diwawancarai atau narasumber (pihak yang menjawab pertanyaan dari pewawancara). Secara umum tujuan wawancara yaitu untuk memperoleh pola pengetahuan dan dunia makna dari tingkah laku subjek yang akan diteliti.¹⁰⁵

Pada penelitian ini peneliti akan memakai wawancara tidak berstruktur atau wawancara terbuka. Wawancara tak berstruktur yaitu wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang dipakai hanya garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

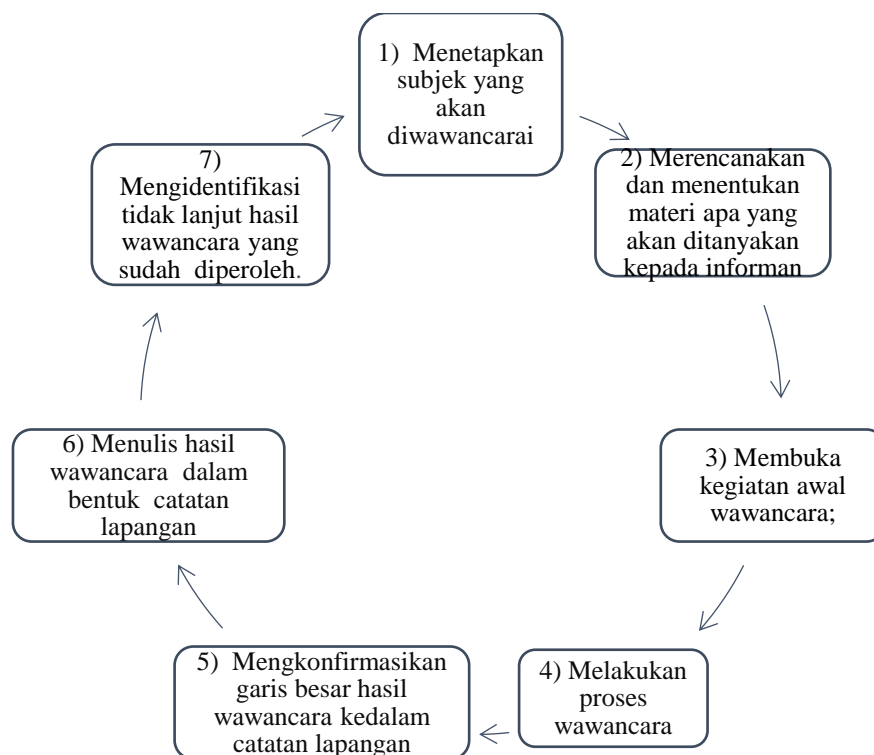
Wawancara semampunya dilakukan dengan tatap muka langsung, akan tetapi jika tidak memungkinkan bisa melalui via telepon atau perantara lainnya. Wawancara dilakukan dengan informan penelitian, yakni orang-orang yang mempunyai pengetahuan dan mendalami situasi

¹⁰⁵ Imam Suprayogo dan Tobroni, Metodologi Penelitian Sosial-Agama, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2001), hlm 172

dan lebih mengerti informasi yang diperlukan berkenaan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan tujuan untuk memperoleh data yang jelas dan rinci tentang manajemen pengembangan kompetensi guru.

Peneliti pada saat wawancara melakukan 7 (tujuh) langkah yang ditentukan oleh Lincoln dan Guba, yaitu:

Gambar 3.1 Langkah-Langkah Wawancara Menurut Guba



Sumber :

Lincoln &Guba, *Naturalistic Inquiry*,

(New Delhi: Sage Publication, 1995), hlm 124

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah suatu upaya pengumpulan data yang mendapatkan catatan-catatan penting yang berkaitan dengan masalah yang diamati,

sehingga akan didapatkan data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Jadi metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang telah tersedia dalam catatan dokumen dalam penelitian sosial.¹⁰⁶

Sedangkan pengumpulan data yang dilakukan dalam manajemen pengembangan kompetensi guru dan data lainnya yang mendukung dalam penelitian.

Dokumentasi yang dimaksudkan yaitu seperti buku/agenda yang berkaitan dengan pengembangan SDM guru, profil SD Islam Mohammad Hatta, dan dokumentasi tata usaha meliputi: keadaan siswa, keadaan guru, para staf, daftar hadir guru saat pelatihan, foto saat pelatihan guru, sarana dan prasarana, dan sebagainya yang mendukung penelitian ini.

G. Uji Keabsahan Data

Hasil dari penelitian kualitatif banyak yang diragukan dikarenakan beberapa hal, yakni subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif, alat penelitian yang diandalkan dalam penelitian kualitatif wawancara dan observasi yang mengandung banyak hal kekurangan jika dilakukan secara terbuka dan apabila tanpa ada kontrol, dan sumber data kualitatif yang kurang *credible* akan berpengaruh terhadap hasil keakuratan penelitian.

Selama pelaksanaan penelitian, kesalahan mungkin akan timbul, baik

¹⁰⁶ Basrowi dan Suwardi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm 158

itu dari bersumber dari pihak peneliti maupun pihak informan. Untuk mengurangi dan meniadakan kesalahan penyajian data tersebut, maka peneliti perlu menguji kredibilitas/pengecekan keabsahan data tersebut sebelum diproses dalam bentuk laporan dengan harapan laporan yang disajikan mendapatkan data yang relevan..

Peneliti menggunakan tiga teknik dalam pemeriksaan keabsahan data sebagai berikut:

1. Perpanjangan masa pengamatan

Peneliti akan berada di lapangan penelitian hingga kejenuhan pengumpulan data tercapai. Perpanjangan masa observasi peneliti akan memungkinkan terjadinya peningkatan tingkat kepercayaan data yang dikumpulkan.¹⁰⁷

Perpanjangan observasi ini, peneliti akan mengoreksi ulang data yang telah disajikan selama ini, sesudah di cek atau koreksi ulang pada sumber data asli atau sumber data lain jika tidak benar, maka peneliti akan melakukan pengamatan lagi dengan lebih menyeluruh dan secara mendalam sehingga dapat memperoleh data yang pasti kebenarannya.¹⁰⁸

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan dengan datang kembali di SD Islam Mohammad Hatta untuk memastikan

¹⁰⁷ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2002), hlm 248

¹⁰⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Cet. 6, hlm 271

apakah data yang telah diperoleh oleh penulis benar atau masih ada yang salah atau kurang.

2. Ketekunan Pengamatan

Meningkatkan ketekunan artinya melaksanakan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka keakuratan data dan urutan peristiwa akan bisa direkam secara pasti serta sistematis. Meningkatkan suatu ketekunan diibaratkan seperti kita mengoreksi soal, ataupun makalah yang telah dikerjakan. Apakah ada yang salah atau tidak, dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti mampu melakukan pengecekan kembali apakah data yang ditemukan itu ada yang salah atau tidak. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan maka peneliti dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diteliti.¹⁰⁹

Modal yang dapat digunakan peneliti untuk meningkatkan ketekunan yaitu dengan cara atau teknik membaca berbagai referensi buku, internet, dan hasil penelitian atau dokumentasi yang berhubungan dengan manajemen pengembangan sdm guru dalam meningkatkan mutu sekolah.

3. Triangulasi

Triangulasi adalah proses mengecek dan menggabungkan data dari berbagai sumber data dan teknik yang telah ditentukan.

¹⁰⁹ Ibid, hlm 272

Triangulasi pada pengujian kredibilitas dapat dimaknai sebagai pemeriksaan data dari beragam macam sumber dan beragam cara, dan bermacam waktu. Sehingga terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.¹¹⁰ Pada penelitian ini, peneliti akan lebih menekankan pada triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah teknik menilai kredibilitas data dengan cara melakukan pengecekan data melalui beberapa sumber data. Melalui beberapa sumber data tersebut, peneliti akan mendeskripsikan dan mengategorikan mana pandangan yang sama dan tidak sama dan mana yang lebih khusus. Data yang sudah dianalisis diharapkan mampu menghasilkan kesimpulan dan bisa dilanjutkan dengan meminta kesepakatan (*member check*) dari beberapa sumber data tersebut.¹¹¹ Pada Triangulasi sumber peneliti akan menggunakan beberapa sumber data primer atau sekunder yaitu dengan cara membandingkan sumber wawancara satu dengan wawancara yang lain, observasi satu dengan observasi yang lain, dan dokumentasi satu dengan dokumentasi yang lainnya.

b. Triangulasi Teknik

¹¹⁰ Ibid, hlm 273

¹¹¹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 372-373

Triangulasi teknik adalah menilai kreadibilitas data dengan teknik melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama, akan tetapi menggunakan teknik yang berbeda. Teknik-teknik tersebut akan peneliti dapat dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi ini bisa menghasilkan data yang berbeda-beda antara sumber data yang satu dengan lainnya. Oleh karena itu, peneliti nantinya juga perlu untuk melakukan perbincangan yang lebih lanjut kepada sumber data yang terkait guna menentukan data yang dirasa paling akurat. Namun, ada kemungkinan juga keseluruhan data tersebut seharusnya sudah akurat dengan sudut pandang sumber data yang beranekaragam.¹¹² Peneliti melakukan triangulasi teknik yakni dengan membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi.

H. Analisis Data

Analisis data kualitatif yakni suatu upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilihnya menjadi satuan yang bisa dikelola, mensistensiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang bisa diceritakan kepada orang lain.¹¹³

Analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu menggunakan model analisis data mengalir menurut Miles dan Huberman yaitu aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan langsung

¹¹² Ibid, hlm 373-374

¹¹³ Lexy j. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm 248

secara terus menerus sampai selesai, sehingga datanya sudah padat.

Berikut langkah-langkah dalam analisis yaitu:

1. Pengumpulan data

Data yang dikumpulkan dengan berbagai cara pengumpulan data (triangulasi), ialah penggabungan dari beberapa macam teknik pengumpulan data, baik observasi, wawancara, dan juga dokumentasi. Semakin banyak data yang terkumpul maka hasil penelitian yang diperoleh semakin bagus.¹¹⁴

2. Reduksi data

Reduksi data ialah proses pemilihan, pemusatan, perhatian dan peyederhanan, pengabstrakan dan transformasi data-data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Tumpukan data yang diperoleh di lapangan akan direduksi dengan cara merangkum, meresume, kemudian mengklasifikasikannya sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Mengamati manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi yang selanjutnya dianalisis dengan mengolongkan, menajamkan, mengarahkan, dan menghapus hal yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sampai dapat disajikan.

3. Penyajian data

¹¹⁴ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm 93

Menurut Miles dan Huberman yang dimaksud dengan penyajian data ialah menampilkan sekumpulan informasi yang tersusun yang adanya kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.¹¹⁵

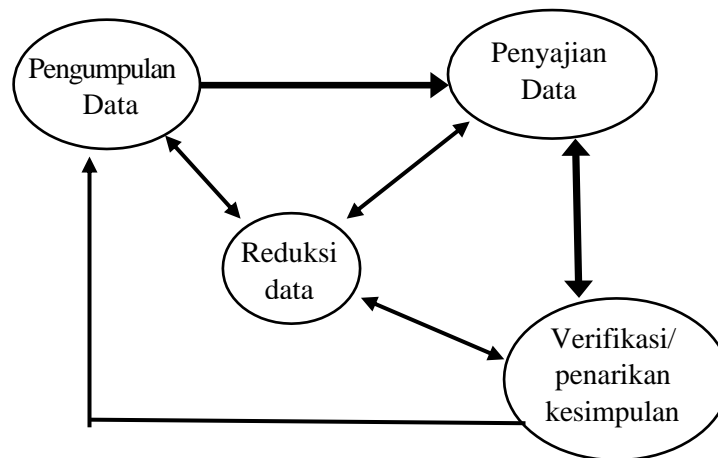
Hal yang paling penting pada langkah penyajian data ini yaitu dengan teks naratif ialah teks yang ditulis secara singkat, padat dan jelas dan tidak bertele-tele. Hasil dari reduksi data dari berbagai komponen masalah penelitian yang diangkat, maka disimpulkan dalam bentuk tulisan yang menggambarkan manajemen pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

4. Verifikasi/Penarikan kesimpulan

Tahap selanjutnya yaitu verifikasi data atau penarikan kesimpulan, tentu saja data yang diharapkan yaitu data yang valid serta berkualitas, sehingga hasil penelitian yang dilaksanakan berkualitas tinggi dan baik. Dengan demikian kesimpulan dan verifikasi data yang ada dapat menjawab rumusan masalah yang telah tersusun sebelumnya, atau mungkin juga tidak. Hal ini bisa terjadi karena penelitian kualitatif lebih bersifat dinamis tidak statis. Jika ditunjukkan dalam bentuk bagan, maka teknis analisa data dapat digambarkan sebagai berikut:

¹¹⁵ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2003), hlm 194

Gambar 3.2 Verifikasi/Penarikan Kesimpulan



I. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ialah tahap-tahap melaksanakan penelitian kualitatif yang akan dilaksanakan oleh peneliti.

1. Tahap Pra Penelitian

Peneliti pada tahap ini menentukan topik penelitian dan dituangkan dalam proposal penelitian sekaligus rancangan penelitian yang akan dilakukan. Peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing mulai dari judul hingga selesai guna mendapatkan arahan dan perbaikan proposal yang diajukan. Selanjutnya peneliti mengurus segala perizinan yang berkaitan dengan penelitian.

2. Tahap penelitian

Peneliti Pada tahap ini melakukan penelitian (kajian) untuk menemukan literatur-literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan utama, kemudian peneliti mengumpulkan data untuk dikaji dan diteliti.

3. Tahap pasca penelitian

Peneliti pada tahap ini yakni melaporan hasil penelitian. Suatu penelitian yang tidak dipublikasikan atau disebarluaskan akan kurang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan tidak memiliki nilai praktis yang tinggi. Oleh karena itu menjadi kewajiban bagi peneliti untuk menyelesaikan rangkaian kegiatan ilmiahnya untuk menjadi suatu bentuk laporan ilmiah tertulis yang dapat dipertanggungjawabkan.¹¹⁶

¹¹⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Rosdakarya, 2006), Cet.XXII, hlm 38

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil SD Islam Mohammad Hatta Malang

SD Islam Mohammad Hatta Malang merupakan salah satu jenjang pendidikan sekolah dasar (SD) swasta islam Yayasan Bina Insan Kamil yang terletak di Jl. Flamboyan No.30, Kecamatan lowokwaru, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur yang menyeleggarakan waktu pendidikan selama 6 hari pukul 06.45-15.15 WIB.¹¹⁷ Berikut bagan rincian profil SD Islam Mohammad Hatta Malang:

Tabel 4.1 Profil SD Islam Mohammad Hatta Malang

Nama	SD Islam Mohammad Hatta
NSS	102056104009
NPSN	20533897
Provinsi	Jawa Timur
Otonomi	Daerah Kota Malang
Kecamatan	Lowokwaru
Kelurahan	Lowokwaru
Kabupaten/Kota	Malang
Alamat	Jl. Simpang Flamboyan No.30
Kode Pos	65141
Telepon	0341-413003
E-mail	admsdimh@gmail.com
Website	www.sdimohammadhatta.sch.id
Daerah	Perkotaan
Status Sekolah	Swasta
Kelompok Sekolah	Imbas Gugus 1 Kec. Lowokwaru
Akreditasi	4 Tahun (Klasifikasi A)
Surat Keputusan	200/BAP-S/M/SK/X/2016

¹¹⁷ Dokumentasi profil SD Islam Mohammad Hatta Malang Tahun pelajaran 2020/2021

Penerbit SK	Badan Akreditasi Sekolah/Madrasah
Tahun Berdiri	2003
Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi
Bangunan Sekolah	Milik Sendiri
Luas Bangunan	1500 M ² dari Luas Tanah 2500 M ²
Lokasi Sekilah	Strategis
Jarak Ke Pusat Kota	4 KM
Jarak Ke Pusat	7 KM
Terletak Pada Lintasan	Kota
Organisasi Penyelenggara	Yayasan Bina Insan Kamil Indonesia
Perjalanan/Perubahan Sekolah	Dinamis
Jumlah Peserta didik	515 Peserta Didik

(Sumber: diambil dari Tata Usaha SD Islam Mohammad Hatta Malang)

2. Sejarah Berdirinya SD Islam Mohammad Hatta Malang

SD Islam Mohammad Hatta Malang dirintis oleh Prof. H. Masruchin Ruba'i, SH., MS. serta prakarsa para cendekia-cendekia Muslim yang kompeten, profesional dan peduli akan tumbuh kembang anak serta perjuangan Islam. Berdasarkan hasil pertimbangan dan kesepakatan, maka pada tahun 2003 para perintis/cendekia Muslim bersatu untuk mendirikan pendidikan dasar yang bernafaskan keislaman dengan nama SD Islam Mohammad Hatta, yang berdomisili di Jl. Kamelia no. 30 / Jl. Simpang Flamboyan no. 30 Malang, yang bernaung di bawah Yayasan Bina Insan Kamil (Yanaika) Malang.

Pada tanggal 8 Desember 2004, turun surat keputusan (SK) mendirikan/menyelenggarakan SD Islam Mohammad Hatta Malang dengan nomor

SK.421.8/5429/420.304/2004 dari Direktorat Pendidikan Dasar dan menengah Kota Malang.

Pada tahun 2009 SD Islam Mohammad Hatta Malang dilaksanakan akreditasi sekolah yang membawa pengaruh terhadap turunnya SK nomor 200/BAP-S/M/SK/X/2016, dari Badan Akreditasi nasional Sekolah/Madrasah Jawa Timur dengan hasil yang sangat menggembirakan yaitu Terakreditasi “A”.

Jumlah peserta didik SD Islam Mohammad Hatta Malang semakin lama semakin bertambah diikuti oleh bertambahnya jumlah pengajar, fasilitas sekolah atau kualitas pendidikannya. Kepercayaan masyarakat semakin meningkat dalam rangka membantu terciptanya tujuan Pendidikan Nasional.

Dengan pengelolaan dan kerjasama yang baik dari para perintis sekolah, dewan guru serta karyawan/Karyawati SD Islam Mohammad Hatta Malang, akhirnya sekolah ini mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan itu dapat dilihat dari peningkatan kuantitas peserta didik ataupun kualitas pendidikan peserta didik.

Berkat management yang baik dan perjuangan yang tidak mengenal henti ini, maka kini SD Islam Mohammad Hatta Malang telah menjelma menjadi Sekolah Dasar Islam yang berprospek untuk masa depan. SD Islam Mohammad Hatta Malang mempunyai Visi dan misi yang akan membawa sekolah islam tersebut menjadi lebih baik dan maju.¹¹⁸

Kemajuan SD Islam Mohammad Hatta terus mengalami pertumbuhan yang pesat dari tahun ketahun hal ini sesuai yang dikatakan oleh ibu Nuning selaku

¹¹⁸*Ibid*, hlm 2

guru kelas 6:

“SD Islam Mohammad Hatta dulu jumlah muridnya hanya 9 mbk, akan tetapi kepala sekolah dan yayasan terus berusaha untuk membuat sekolah ini diminati banyak orang mbk, dulu yang mengajar disini hanya 5 orang mbk dan kitapun yang mencari sendiri pelatihan untuk mengembangkan kompetensi diri para guru mbk”.¹¹⁹

Dari penyampaian ibu nuning dapat diketahui bahwa SD Islam

Mohammad Hatta terus berusaha untuk mengembangkan mutu guru maupun mutu sekolahnya.

3. Motto, Visi, Misi, dan Tujuan

a. Motto

“Cerdas Berimtaq”

b. Visi dan Misi

Menjadi Sekolah sebagai Tempat Tumbuh Kembang Peserta Didik yang Unggul dalam Imtaq, Iptek, Berbudi Pekerti Luhur serta Peduli dan Berbudaya Lingkungan.

Misi yang diemban oleh SD Islam Mohammad Hatta Malang adalah sebagai berikut:

1. Mengintegrasikan muatan keagamaan dan budi pekerti dalam setiap kegiatan pembelajaran peserta didik.
2. Mengoptimalkan proses pembelajaran yang berbasis PAIKEM (Pembelajaran Aktif Inovatif Kreatif Efektif dan Menyenangkan).
3. Mengembangkan sarana dan prasarana ramah lingkungan yang menunjang proses pembelajaran.

¹¹⁹ Wawancara Ibu Dra. Nuning Widiastuti Guru Kelas 6 pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB di ruang kelas

4. Mengembangkan pembelajaran keterampilan dan teknologi ramah lingkungan yang sesuai bakat dan minat peserta didik.
5. Membudayakan warga sekolah untuk aktif dalam kegiatan perlindungan lingkungan dan sumber daya alam.
6. Membudayakan warga sekolah untuk aktif dalam kegiatan pelestarian lingkungan dan sumber daya alam.
7. Membudayakan warga sekolah untuk aktif dalam kegiatan pencegahan perusakan lingkungan dan sumber daya alam.
8. Membangun kerja sama yang harmonis antara sekolah, orang tua, dan masyarakat.

c. Tujuan

Memberikan kemampuan baca tulis, hitung pengetahuan dan keterampilan dasar berkehidupan, kemampuan dasar tentang agama Islam dan pengalamannya sesuai dengan ajaran Islam.¹²⁰

4. Struktur Organisasi

a. Yayasan Bina Insan Kamil

1. Dewan Pembina Yayasan Bina Insan Kamil

Ketua Dewan Pembina : Prof. H. Masuchin Ruba'i, SH, MS

Wakil Ketua : Ir. H. Marsul Hidayat

Ketua Dewan Pengawas : Prof. Dr. Ir. H. Moch. Yunus MS

Wakil ketua : H. Soecipto Abdul Djali

2. Pengurus Yayasan Bina Insan Kamil

¹²⁰ *Ibid*, hlm 3

Ketua	: Prof. Dr.H. Bambang Supriyono,MS
Sekretaris	: Muhammad Farid, S.Pd, M.Pd
Bendahara	: Mahda Chaira, S.TP, M.Pd

b. Komite Sekolah

1. Ketua : Febriansyah Saltiar, S.Sos
2. Sekretaris : Sulthoni
3. Bendahara : Siti Fatimah

c. Pimpinan Sekolah

1. Kepala Sekolah :Suyanto, S.Pd, M.KPd
2. Waka Kesiswaan dan Humas : Riesda Januarty, S.Pd, M.Pd
- 3 Waka Sarana Prasarana & Keuangan : Mahda Chaira, S.TP, M.Pd
4. Waka. Kurikulum dan Pengajaran :Muhammad Farid, S.Pd, M.Pd
5. Guru / Pembina:

Dididik dan diajar oleh guru-guru yang profesional, lulusan Sarjana Strata 1, Strata 2 dan Sarjana Ganda.¹²¹

Sebagaimana yang di sampaikan oleh bapak Suyanto, S.Pd, M.K.Pd selaku kepala sekolah

“Di SD Islam Mohammad Hatta untuk gurunya harus minila S1 tenaga pendidik mbk, selain itu juga disini juga ada yang sudah S2. Selain itu guru disini kebanyakan masih muda-muda mbk, mudah untuk diberikan arahan dan pelatihan”.¹²²

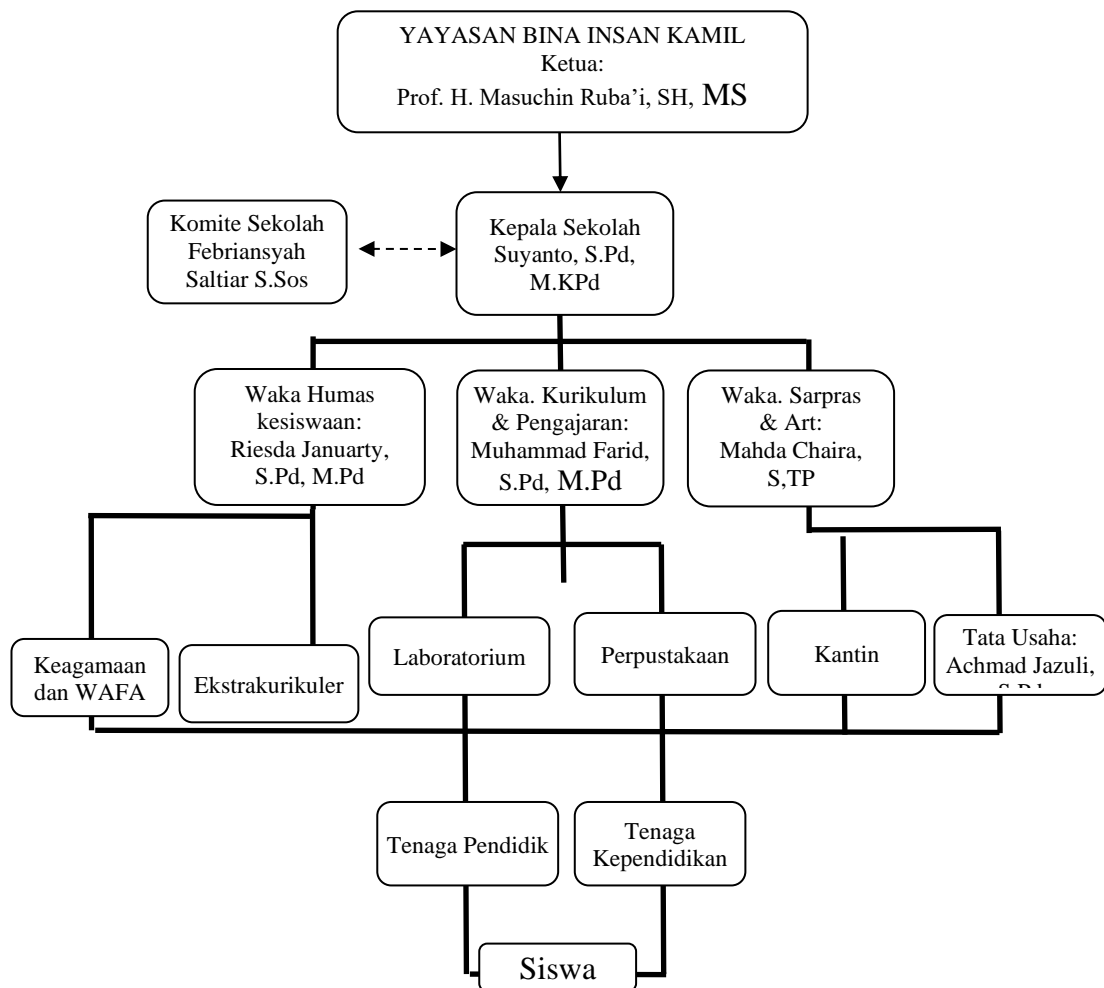
Berikut struktur organisasi SD Islam Mohammad Hatta Malang yang digambarkan pada gambar dibawah ini:

¹²¹ *Ibid*, hlm 4

¹²² Wawancara langsung dengan Bapak Suyanto, S.Pd, M,K,Pd, pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 10.00-12.00 di aula sekolah

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SD Islam Mohammad Hatta Malang

2020/2021



5. Program Pendidikan dan Pembelajaran

a. Intrakurikuler

Upaya dari realisasi tujuan yang ada, maka SD Islam Mohammad Hatta Malang menggunakan kurikulum sebagai berikut:

1. Kurikulum Nasional

Kurikulum SD Islam Mohammad Hatta Malang dikelola oleh Waka

kurikulum di bawah pengawasan kepala sekolah. Yang mana Tugas dari Waka kurikulum adalah sebagai berikut:

- a). Menyusun program yang terkait dengan proses belajar dan mengajar
- b). Menyusun kalender pendidikan khusus sekolah
- c). Menyusun pembagian tugas mengajar guru
- d). Menyusun jadwal pelajaran
- e). Menyusun jadwal kegiatan evaluasi yang meliputi: ulangan harian, ulangan tengah semester dan ujian nasional
- f). Menghimpun hasil kerja guru yang terjadi dari: program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan laporan target kurikulum dan ketuntasan belajar
- g). Menyusun laporan kegiatan belajar mengajar

Kurikulum yang ditetapkan di SD Islam Mohammad Hatta Malang pada peserta didik kelas 1 sampai dengan kelas 6 menggunakan Kurikulum 2013 yang sesuai dengan Standart Isi Pendidikan.¹²³

2. Kurikulum Khas SD Islam Mohammad Hatta Malang

SD Islam Mohammad Hatta Malang mempunyai kurikulum khas yang berbasis science diperkaya dengan 25% keislaman praktis diantaranya adalah :

- a). Ibadah dan Fiqih Praktis
- b). Bina Baca Al-Qur'an Metode Wafa
- c). Bahasa Arab Praktis

¹²³ Dok. TU, hlm 14

- d). Bahasa Inggris
- e). Komputer dan Internet
- f). Pembiasaan yang Islami
- g). Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa.¹²⁴

3. Kalender Akademik

Pada dasarnya, kalender akademik SD Islam Mohammad Hatta tahun ajaran 2018/2019 mengacu pada kalender akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun, dilakukan penambahan sesuai dengan kegiatan-kegiatan sekolah selama satu tahun ajaran. Sehingga kalender akademik SD Islam Mohammad Hatta Malang tahun ajaran 2018/2019 dapat memetakan segala kegiatan sekolah seperti hari-hari efektif belajar, hari-hari libur nasional, pemberian rapor tengah semester dan rapor semester, kegiatan tengah semester, ujian sekolah dan ujian nasional, ulangan kenaikan kelas serta hari belajar fakultatif.

Pada hari biasa satu jam mata pelajaran berentang waktu 35 menit. Untuk Peserta didik kelas 1 sampai kelas 5 setiap hari Sabtu tidak ada jam belajar kecuali yang mengikuti ekstrakurikuler di hari Sabtu, sementara peserta didik kelas 6 mengikuti Jam Pelajaran tambahan untuk persiapan UN.¹²⁵

4) Pembagian Tugas Guru dan Jadwal

Pembagian tugas guru dilaksanakan sebelum proses belajar mengajar. Untuk tahun pelajaran 2017/2018, pembagian tugas guru dilaksanakan sesuai Surat

¹²⁴ *Ibid*, hlm 15

¹²⁵ *Ibid*, hlm 15

Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh sekolah. SK pembagian tugas ini dikeluarkan setiap tahun ajaran baru. Masing-masing Guru dan Karyawan melaporkan pelaksanaan tugasnya secara tertulis serta berkala kepada Kepala Sekolah. Tugas guru disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan tugas.¹²⁶

Berikut rincian nama guru dan jabatan dalam bentuk tabel:

TABEL 4. 2

Daftar Nama Guru Dan Jabatan

NO	NAMA	JABATAN
1	Suyanto, S.Pd., M.K.Pd	Kepala Sekolah
2	Muhammad Farid, S.Pd	Guru Kelas & Waka. Kurikulum ; Pengajaran
3	Tomi Ariyansah, S.Pd	Guru Kelas & Waka. Sarpras ; Keuangan
4	Riesda January, S.Pd	Guru PAI & Waka. Kesiswaan ; Humas
5	Dra.Nuning Widiastuti	Guru Kelas
6	Mahda Chaira, S,TP	Guru Kelas
7	Deni Siam Kustantin, S.Pd	Guru Kelas
8	Angga Mulyawan , S.Pd	Guru Kelas
9	Genta Patria Antariksa, S.Pd	PJOK
10	Djoko Nursafa'at , S.Pd	Guru Kelas
11	Yuwafinikmah, S.Pd	Guru Kelas
12	Faricha Isnaini, S.S	Guru Kelas
13	Siti Khotimatul Khusna, S.Pd	Guru Kelas
14	Niswati Suhada Rohmah, S.Pd.I	Guru Kelas
15	Novita Dini Sholikhati, S.Pd	Guru Kelas
16	Muhammad Khoirudin, S.Pd.I	Guru PAI
17	Nurhasanah, S.Pd	GPK
18	Ika Ferindyah Kusumasari, S.Pd	PJOK
19	Sri Wahyuni, S.Pd	Guru Kelas
20	Eko Cahyono, S.Pd	Guru Kelas

¹²⁶ *Ibid*

NO	NAMA	JABATAN
21	M. Khoirul Fadeli, S.Pd.I	Guru PAI
22	Anggi Ayu Ratnasari, S.Pd	GPK
23	Dewi Nur Hayati, S.Pd	PJOK
24	Ekadyanti Vidya Rahmani, S.Psi	Guru Kelas
25	Faradilla Cholilah Maharani, S.Pd	Guru Kelas
26	Novita Wulansari, S.Pd	Guru Kelas
27	Ninda Wulandari, S.Pd	Guru Kelas
28	Fahrudin Alwi, S.Pd	GPK
29	Erni Zuliati	Koperasi
30	Totok Wahyudiono	Cleanning Service
31	Wawan Setyo Budi	Cleanning Service
32	Ahmad Mudzakir	Security
33	Achmad Jazuli, S.Pd	Staf TU
34	Istichomah Huda, S. I.Kom	Staf TU
35	Hersi Kusumastuti	Koperasi
37	Ugik Iwan Susanto	Cleanning Service
38	Faunilla Assyifaul Mauliatiz Zahro	Staf TU
39	Moch. Khannan Effendi	Cleanning Service
40	Rochmah Setia Wardani, S.Pd	Staf TU

Sumber:

**(Data pokok SD Islam Mohammad Hatta Malang tahun pelajaran
2020/2021)**

b. Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler diadakan dengan maksud agar siswa dapat menyalurkan bakat dan minatnya, membantu dalam mengaktualisasikan diri siswa yang dapat menunjang prestasi belajarnya.

Ada 16 ekstrakurikuler di SD Islam Mohammad Hatta Malang yakni pramuka (wajib), tartil & qiraah, teater, seni musik, menari, biro karsi (mewarnai), beladiri, futsal, renang, robotik, english, sains club, panahan, dacil, hifdzil quran.

Kegiatan ekstrakurikuler di SD Islam Mohammad Hatta Malang dilaksanakan setiap Hari Sabtu, setelah melakukan senam bersama dan kegiatan Pramuka. Adapun jadwal, tempat, dan nama pelatih ekstrakurikuler SD Islam Mohammad Hatta Tahun Pelajaran 2018/2019 adalah sebagai berikut :¹²⁷

Gambar 4.2 Jadwal, Tempat Dan Nama Pelatih Ekstrakurikuler SD Islam

Mohammad Hatta Tahun Pelajaran 2018-2019

(Sumber: diambil dari Tata Usaha SD Islam Mohammad Hatta Malang)

HARI	KELAS							
	1	JAM	2	JAM	3	JAM	4 – 5	JAM
SENIN	HADRAH	13.00 - 14.00	HADRAH	14.00 - 15.00	HADRAH	14.00 - 15.00	HADRAH	14.00 - 15.00
	DACIL	13.00 - 14.00	DACIL	14.00 - 15.00	DACIL	14.00 - 15.00	HIFDZIL QUR'AN	14.00 - 15.00
	RENANG PEMULA	13.00 - 14.00			HIFDZIL QUR'AN	14.00 - 15.00		
	RENANG PEMULA	14.00 - 15.00			RENANG PI	14.00 - 15.00		
SELASA	HIFDZIL QUR'AN	13.00 - 14.00	HIFDZIL QUR'AN	14.00 - 15.00	KRIYA ANYAM	14.00 - 15.00	KRIYA ANYAM	
	SAINS CLUB	13.00 - 14.00	SAINS CLUB	14.00 - 15.00	ELEKTRO KREATIF	15.30 - 16.30	RENANG PI	
RABU	PENCAK SILAT	13.00 - 14.00	PENCAK SILAT	14.00 - 15.00	PENCAK SILAT	14.00 - 15.00	PENCAK SILAT	14.00 - 15.00
	MEWARNA	13.00 - 14.00	MEWARNA	14.00 - 15.00	MEWARNA	14.00 - 15.00	ELEKTRO KREATIF	14.00 - 15.00
	MENARI	13.00 - 14.00	MENARI	14.00 - 15.00	MENARI	14.00 - 15.00	DACIL	14.00 - 15.00
					DACIL PRESTASI	14.00 - 15.00		
KAMIS	PRAMUKA	13.00 - 14.00	PRAMUKA	14.00 - 15.00	PRAMUKA	14.00 - 15.00	PRAMUKA	14.00 - 15.00
					RENANG PA	15.30 - 16.30		
JUM'AT					MTQ	14.00 - 15.00	MTQ	14.00 - 15.00
					SAINS CLUB	14.00 - 15.00	SAINS CLUB	14.00 - 15.00
					TEATER	14.00 - 15.00		
							RENANG PA	15.30 - 16.30
SABTU							TEATER	14.00 - 15.00
	FUTSAL	07.30 - 09.00	FUTSAL	07.30 - 09.00	FUTSAL	07.30 - 09.00	FUTSAL	07.30 - 09.00
	PANAHAHAN	07.30 - 09.00	PANAHAHAN	07.30 - 09.00	PANAHAHAN	07.30 - 09.00	PANAHAHAN	07.30 - 09.00

¹²⁷ *Ibid*, hlm 26

c. Metode/strategi pembelajaran

Mengambil esesnsi dari berbagai metode/strategi dan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, yang dapat mengembangkan kemampuan peserta didik dengan pendekatan yang ramah anak, belajar sambil bermain, dekat dengan alam (mengagumi ciptaan Allah), memotivasi dan membimbing peserta didik menjadi Individual Learner (pembelajar yang mandiri), Metode/strategi dan pendekatan yang digunakan :

1. Quantum Teaching dan Learning
2. Contextual Teaching Learning
3. Student Active Learning
4. Brain gym dan Ice breaking
5. Mind Mapping
6. Islamic Culture
7. Menguatkan 4 pilar pendidikan, yaitu :
 - a) Learning to know
 - b) Learning to do
 - c) Learning to be
 - d) Learning to life together

Progam unggulan yang ada di SD Islam Mohammad Hatta Malang ialah pada tahfidz Al – Qur’an (Hafal Al – Qur’an) dan bina Baca Al – Qur’an Metode WAFA.¹²⁸

¹²⁸ *Ibid*, hlm 17

d. Bina Karakter Peserta Didik

Bina karakter peserta didik adalah membiasakan peserta didik untuk melakukan hal-hal yang dapat membentuk karakter peserta didik SD Islam Mohammad Hatta Malang, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bina shalat Fardhu dan Sunnah
- 2) Hikmah Pagi
- 3) Sholat Jum'at dan Mutiara Hadist'
- 4) Bina Fiqurrizal dan Fiqunnisa'
- 5) Pembiasaan Akhlakul Karimah
- 6) Bina 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun)
- 7) Bina Adzan
- 8) Hafalan Doa Sehari-hari, Hadits dan Juz 'Amma
- 9) Bina Teman Sejawat (Kultum dan Dokter Kecil)
- 10) Bakti Sosial
- 11) Pesantren Ramadhan
- 12) Kegiatan Hari Besar Islam
- 13) *Life Skill Study, Study Empiris dan Outbond*
- 14) Perkemahan *Indoor* dan *Outdoor*
- 15) *Cleaning Friday* dan *Healthy Friday*
- 16) Kunjungan dokter secara rutin dan berkala
- 17) Bimbingan Konseling dan Psikologi
- 18) *Parent's Day*¹²⁹

¹²⁹ *Ibid*, 27

6. Keadaan Guru, dan Siswa

a. Jumlah guru

Tenaga pendidik dan kependidikan yang ada telah ditentukan standarnya, untuk tenaga pendidik (guru) 100% lulusan sarjana strata 1, strata 2 dan sarjana ganda. Sedangkan untuk tenaga kependidikan minimal SMA atau yang sederajat.

Suatu lembaga dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan apabila memiliki dua unsur pokok dalam proses pendidikan dan pengajaran yakni tenaga pendidik dan peserta didik. Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Islam Mohammad Hatta pada tahun 2021 berjumlah 43 orang. Adapun tenaga pendidik di SD Islam Mohammad Hatta berjumlah 27 orang guru, yang terdiri 18 orang guru kelas, 3 orang guru PAI, 3 orang guru PJOK, 3 orang GPK (guru pendamping khusus), hampir semua guru bergelar Sarjana Pendidikan dari berbagai disiplin ilmu, ada 4 guru yang melanjutkan pascasarjana (S2), sedangkan tenaga kependidikan di SD Islam Mohammad Hatta berjumlah 16. Ungkapan Bapak Achmad Jazuli, S.Pd selaku kepala tata usaha SD Islam Mohammad Hatta Malang ketika diwawancari oleh peneliti:

“Jumlah guru ada 27 mbk, ada guru yang GTY (Guru Tetap Yayasan), ada juga yang GTT (Guru Tidak Tetap), kemudian dari 27 itu 1 sebagai guru GPK (Guru Pendamping Khusus) kebetulan juga ditugaskan mengajar TIK dan Ada 4 guru yang S2 maksudnya 1 kepala sekolah 3 guru. Untuk tenaga kependidikannya yang bergelar S1 bisa dihitung, kayak satpam, office boy itu itu masih alumni SMA sederajat, kantin ada 2 orang juga yang satu SMA yang satunya D3, untuk perpustakaan ada 2 orang yang S1 ilmu

komunikasi dan yang satunya SMA. Kemudian terakhir di Tu ada 3 orang 2 orang S1 S.Pd semua yang satu masih kuliah.¹³⁰
Hal ini juga dapat dilihat dari data yang diperoleh kepala Tata Usaha

Data guru tahun 2021 ini dapat dilihat dari segi jumlah status kepegawaian dan status ijazah tertinggi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Data Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Kependidik berdasarkan Status kepegawaian

No	Status	Pendidikan Tertinggi						Jumlah
		S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	
1.	Guru	3	24	-	-	-	-	27
2.	GPK	-	3	-	-	-	-	3
3.	Tenaga pendidik	1	7	1	4	-	-	13
Jumlah		4	34	1	4	-	-	43

(Sumber: diambil dari Tata Usaha SD Islam Mohammad Hatta Malang)

Dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa guru yang ada di SD Islam Mohammad Hatta Malang memenuhi standar tenaga pendidik dan kependidikan yang mensyaratkan guru harus minimal S1 kependidikan.

b. Jumlah Siswa

Jumlah peserta didik di SD Islam Mohammad Hatta pada tahun ajaran 2020/2021 ialah sebanyak 515 siswa yang terbagi menjadi 18 rombel, setiap kelas terdiri dari 28 siswa. Sesuai dengan ungkapan Bapak Achmad Jazuli, S.Pd selaku kepala bagian tata usaha SD Islam Mohammad Hatta Malang ketika diwawancarai oleh peneliti:

¹³⁰ Wawancara dengan Bapak Achmad Jazuli, S.Pd (Ketua TU) bertempat di depan kantor pada tanggal 2 Maret 2021

“ Jumlah siswa kalo sekarang ini berjumlah 511 Kalo sekarang 511, rata-rata perkelas 28, cuma masih ada beberapa kelas 29 ada juga yang 30 , cuma itu dari 18 rombel, itu 4 atau 5 yang masih 29 atau 30, tapi yang lainnya 28 mengikuti Standar Nasional Pendidikan (SNP)”.¹³¹
Berikut rincian jumlah siswa dari tahun ke tahun yang digambarkan pada

tabel:

Gambar 4.3 Jumlah peserta didik SD Islam Mohammad Hatta Malang



(Sumber: diambil dari Tata Usaha SD Islam Mohammad Hatta Malang)

Dilihat dari gambar di atas yang menunjukkan bahwa jumlah siswa tiap tahun mengalami peningkatan yang menunjukkan bahwa kepercayaan masyarakat meningkat, dan menunjukkan juga SD Islam Mohammad Hatta Malang berhasil memberikan pelayanan pendidikan dengan baik dan mengeluarkan output yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Penerimaan peserta didik baru dibuka ada tiap tahunnya dengan kapasitas 28 orang perkelas dengan melalui kegiatan observasi baca tulis, observasi kemampuan

¹³¹ *Ibid.*

religinya (mengajinya), dan observasi fisik siswa apakah termasuk anak berkebutuhan khusus atau anak normal.¹³²

c. Prestasi siswa

Prestasi yang diraih oleh siswa di SD Islam Mohammad Hatta Malang sangatlah baik setiap tahunnya baik dari segi keislamaan maupun akademiknya, akan tetapi prestasi siswa lebih unggul pada bidang keagamaan. Pada tahun ajaran 2020/2021 siswa SD Islam Mohammad Hatta mengikuti perlombaan secara online maupun offline akan tetapi selama pandemi perlombaan banyak diselenggarakan secara online. Ungkapan ibu Afi selaku guru kelas 1 di SD Islam Mohammad Hatta Malang ketika diwawancarai oleh peneliti.

“ Dari bidang keagamaan banyak mbk, kita setiap tahun untuk lomba PAI tingkat kecamatan lowokwaru kita sering juara umum, bahkan tahun kemarin ada juara kota seperti khifdzil quran, asmaul husna kita juara 2 tingkat kota malang, pidacil juga tingkat kota malang juara 2 atau 3, pernah juara 2 puisi tingkat kota. Selain ditingkat kota kita juga mengikuti di luar jadi itu untuk mengasah anak-anak. Terbaru ini ada ikut olimpiade matematika, ipa dan bahasa inggris kalo nggak salah juara 2 tingkat nasional secara virtual”.¹³³

Hal ini selaras dengan data yang diperoleh dari waka kuikulum. Adapun

data prestasi siswa yang diraih pada tahun ajaran 2020/2021

Tabel 4.4

Data Prestasi Siswa SD Islam Mohammad Hatta Malang

No	Nama	Kelas	Event	Jenis Lomba	Juara	Tingkat
1.	Fitriana Nada Makaila	5A	FISI (Festival Seni Islami)	Da'i Cilik	II	Kota Malang 2020
2.	Rafifah Aisha Mahira	4A	FISI (Festival Seni Islami)	Lagu Religi	III	Semarang 2020

¹³² Profil SD Islam Mohammad Hatta Malang Tahun pelajaran 2020/2021

¹³³ Wawancara dengan Ibu Afi selaku guru kelas 1 bertempat di ruang kelas 2 pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 11.00-12.00 WIB

3.	Ahmad Hafidh Arrifqi	6A	FISI (Festival Seni Islami)	Adzan	II	Kota Malang 2020
4.	Axl Aditya Imansyahputra	6B	SMPN 10	Tahfidz Quran	Har.1	Kota 2019
5.	Zhea Zahra Dayyinah	6B	SMPN 10	Kaligrafi	III	Kota 2019
6.	Ghulaam Syathir Maharamadhan	6B	Wonosari Agrowisata Wonosari Got Talent	Got Talent-Teater (The Greatest Show)	II	Jatim 2019
7.	Ruby Deana Ramaniya	3A	Intermediate 3 New Sempoa	Sempoa	III	Kota Malang 2019
8.	Zevina Adelia	4 C	SMPN 10	Dacil	II	Kota 2019
9.	Hasna Amira Hakim	6 C	SMPN 10	Cerdas Cermat	I	Kota 2019
10.	Keira Sekar Kinanti	5B	Ajang Kreativitas Seni dan Olahraga Mts. Ar-Royyan	Sketsa Badan Powel	Har.I	Malang Raya 2019
11.	Kevin Kumara Deco Ardianto	5 B	Ajang Kreativitas Seni dan Olahraga Mts. Ar-Royyan	Cerdas Cermat Putra	Har.2	Malang Raya 2019
12.	David Nebukhadnezar	5 A	Kejuaraan Pencak Silat Dekan Cup 1 Univ, Negeri Malang	Seni Tunggal Tangan Kosong Putra	1	Kota Malang 2019
13.	Ahmad Fatih Al-Muzakki	6 C	Piala Koni Teakwondo 2019 Surabaya	Poomsae Individual Pra Kadet Putra	III	Jawa Timur 2019
14.	Khairan Asyam Albiyansyah	5 A	Ajang Kreativitas Seni dan Olahraga Mts. Ar-Royyan	Cerdas Cermat Putra	Har.2	Malang Raya 2019

(Sumber: diambil dari Waka Kurikulum SD Islam Mohammad Hatta Malang)

Dilihat dari data prestasi siswa SD Islam Mohammad Hatta Malang menunjukkan bahwa guru berhasil membawa siswa yang berprestasi unggul baik dibidang akademik maupun non akademik, hal tersebut terjadi salah satu

penyebabnya karena kompetensi guru yang berkompeten yang mampu menghantarkan siswa-siswi berprestasi unggul

7. Sarana Prasarana

SD Islam Mohammad Hatta Malang dalam mencapai target kualitas yang baik, maka tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung yaitu sarana dan prasarana yang memadai. Untuk mencapai target tersebut diupayakan pendayagunaan sarana prasarana secara efektif dan efisien.

Adapun fasilitas yang dimiliki oleh SD Islam Mohamad Hatta Malang sebagai berikut:

- a. Class Room dan Audio Visual
- b. Ruang kepala sekolah dan guru
- c. Ruang Tata Usaha
- d. Unit Laboratorium Bahasa
- e. Unit Laboratorium Komputer
- f. Perpustakaan
- g. Ruang kesehatan bagi peserta didik, guru, dan karyawan sekolah;
- h. Kebun IPA sebagai tempat pembelajaran budidaya tanaman;
- i. Kamar mandi yang nyaman dan bersih;
- j. Halaman sekolah;
- k. Masjid sekolah;
- l. Tempat parkir;
- m. Kantin dan Kopsis;
- n. Gudang

- o. UKS
- p. Sarana olahraga dan bermain
- q. Sanggar Pramuka
- r. Dapur Sekolah
- s. Pelayanan Antar Jemput¹³⁴

8. Tata Tertib Guru Mengajar

Seorang tenaga pendidik atau guru didalam mengajarkan siswanya memiliki beberapa tata tertib sebagai berikut:

- a) Berpakaian seragam/rapi sesuai ketentuan yang ditetapkan.
- b) Bersikap dan berperilaku sebagai pendidik.
- c) Berkewajiban mempersiapkan administrasi pengajaran, alat-alat dan bahan pengajaran dan mengadakan ulangan secara teratur.
- d) Diwajibkan hadir di sekolah 15 menit sebelum mengajar.
- e) Diwajibkan mengikuti upacara bendera (Setiap hari Senin/Hari Nasional) bagi semua guru, pegawai dan karyawan.
- f) Wajib mengikuti rapat-rapat yang diselenggarakan sekolah.
- g) Wajib melapor kepada guru piket apabila terlambat.
- h) Memberitahukan kepada kepala sekolah atau guru piket bila berhalangan hadir dan memberikan tugas atau bahan pelajaran untuk peserta didik.
- i) Mengkondisikan/ menertibkan peserta didik saat akan mengajar.

¹³⁴ *Ibid*

- j) Diwajibkan melaporkan kepada kepala sekolah/ guru piket jika akan melaksanakan kegiatan di luar sekolah, kemudian menuliskan dilembar kendali.
- k) Selain mengajar juga memperhatikan situasi kelas mengenai 9K dan membantu menegakkan tata tertib peserta didik.
- l) Tidak diperbolehkan menyuruh peserta didik menulis daftar nilai.
- m) Tidak diperbolehkan mengurangi jam pelajaran sehingga peserta didik istirahat, ganti pelajaran atau pulang sebelum waktunya.
- n) Tidak diperbolehkan memulangkan peserta didik tanpa seijin guru piket atau kepala sekolah.
- o) Tidak diperbolehkan menggunakan waktu istirahat untuk ulangan atau kegiatan lain di dalam kelas.
- p) Memberikan sanksi kepada peserta didik yang melanggar tata tertib yang bersifat mendidik dan hindari hukuman fisik secara berlebihan.
- q) Tidak diperbolehkan merokok di dalam kelas atau dilingkungan sekolah.
- r) Guru agar menggunakan waktu tatap muka minimal 5 menit untuk melakukan pembinaan akhlak terhadap peserta didik.
- s) Menjaga kerahasiaan jabatan.
- t) Wajib menjaga citra guru, sekolah dan citra pendidik pada umumnya.

Dari sisi pencatatan kehadiran guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang dilakukan dengan prosedur sebagai berikut :

- 1) Guru datang ke sekolah langsung melakukan finger print yang berada di samping pintu kantor sekolah. Finger print digunakan sebagai kehadiran guru



Lembar Kendali Presensi Guru dan Karyawan
SDI ISLAM MOHAMMAD HATTA MALANG

- 2) Data finger print tersebut akan diprint 1 bulan sekali kemudian dilaporkan kepada Kepala Sekolah dan Tata Usaha untuk dilakukan pengecekan guru tersebut hadir atau tidak selama berapa hari dalam sebulan.¹³⁵

B. Paparan Data Penelitian dan Hasil Penelitian

1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang

Perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang yang peneliti telah melakukan penelitian melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi yang dapat ditemukan hasil tentang bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi guru yang diuraikan sebagai berikut:

¹³⁵ Profil Sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang 2020/2021

Setiap sekolah pasti mengharapkan atau mendambakan lembaga pendidikannya menjadi lembaga yang unggul dan menjadi kepercayaan bagi masyarakat umum. Oleh karena itu setiap sekolah melakukan upaya dalam meningkatkan tenaga pendidik atau guru dengan berbagai bentuk upaya atau cara agar pendidikan atau kualitas yang sekarang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Salah satu upaya yang dilakukan ialah dengan perencanaan terhadap pengembangan guru itu sendiri, dengan adanya perencanaan terhadap pengembangan guru itulah yang menjadikan para guru mendapatkan pengembangan kompetensi atau kualitas yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang didalam perencanaan pengembangan kompetensi gurunya melalui perencanaan tahunan dan perencanaan secara insidental.

Perencanaan pengembangan guru tahunan (jangka panjang) di SD Islam Mohammad Hatta Malang dilaksanakan setiap satu tahun sekali yang bersama dengan kegiatan rapat kerja sekolah. sebagaimana yang disampaikan oleh Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Suyanto:

“upaya sekolah untuk mengembangkan kompetensi guru disini melalui rapat kerja tahunan dan juga perencanaan secara insidental mbk dengan melihat pelatihan apa yang dibutuhkan oleh guru mbk”.¹³⁶

Berdasarkan dokumentasi yang didapatkan peneliti bukti adanya perencanaan pengembangan yang dilaksanakan saat rapat kerja sekolah.

¹³⁶ Wawancara langsung dengan Bapak Suyanto, S.Pd, M,K,Pd pada tanggal 9 Maret 2021 Pukul 09.00-10.00 WIB di aula sekolah

Gambar 4.4 Kegiatan Rapat Kerja Sekolah



(Sumber: Dokumentasi Waka Kurikulum
Perencanaan pengembangan guru secara insidental di SD Islam Mohammad

Hatta Malang dilaksanakan atau saat rapat mingguan, dengan mendengarkan atau melihat kebutuhan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh guru. sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Muhammad Farid, S.Pd:

“Pemberian pelatihan guru disini rutin dilaksanakan minimal 1 semester 1 kali yang sudah direncanakan saat rapat kerja bersama mbk, selain itu jika guru membutuhkan pelatihan ditengah semester atau sewaktu-waktu guru membutuhkan pelatihan, maka kami mengadakan pelatihan mbk yang di sampaikan saat rapat mingguan”.¹³⁷

Perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang, dimana kepala sekolah dalam merencanakan pengembangan 4 kompetensi guru sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi pedagogik guru, kepala sekolah memberikan pelatihan khusus selama 3 hari dalam 1 semester 1 kali, dengan cara mendatangkan pemateri untuk memberikan pelatihan guru.
2. Pengembangan kompetensi keprofesionalan guru, kepala sekolah mengembangkan proses pembelajaran guru yang menarik yang sesuai

¹³⁷ Wawancara langsung dengan bapak Muhammad Farid, S.Pd pada 5 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 di aula sekolah

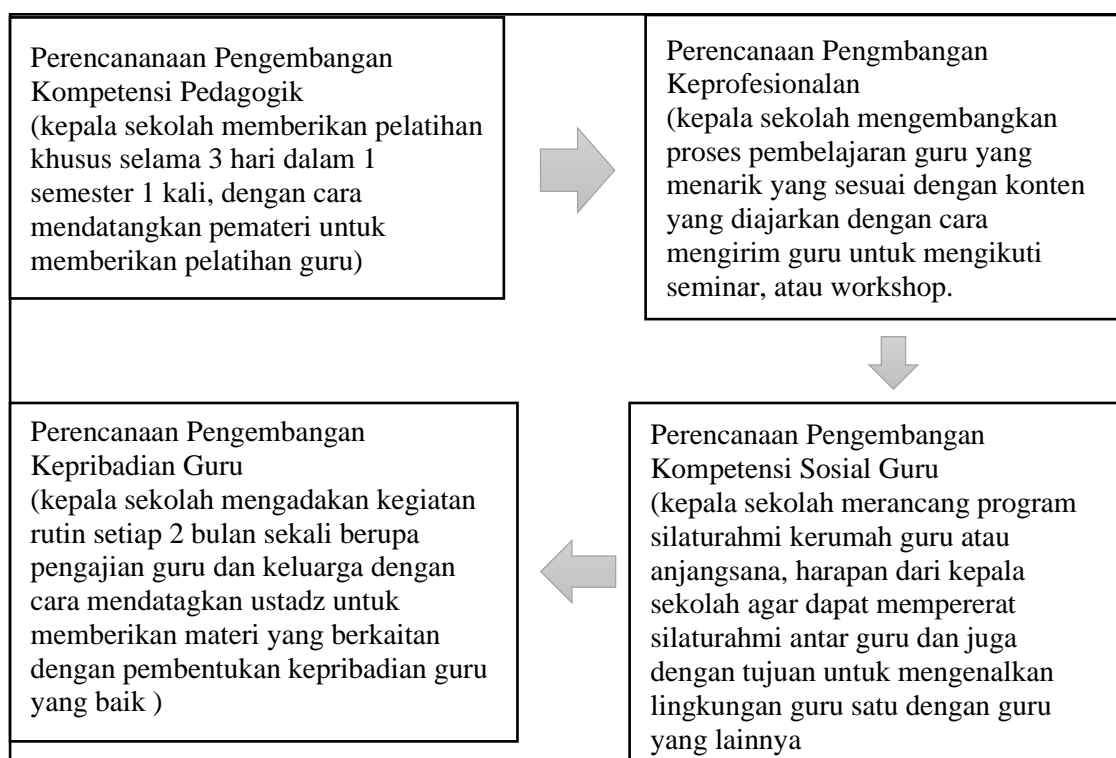
dengan konten yang diajarkan dengan cara mengirim guru untuk mengikuti seminar, atau workshop.

3. Pengembangan kompetensi sosial guru, kepala sekolah merancang program silaturahmi kerumah guru atau anjungsana, harapan dari kepala sekolah agar dapat mempererat silaturahmi antar guru dan juga dengan tujuan untuk mengenalkan lingkungan guru satu dengan guru yang lainnya.

4. Pengembangan kepribadian guru, kepala sekolah mengadakan kegiatan rutin setiap 2 bulan sekali berupa pengajian guru dan keluarga dengan cara mendatagkan ustadz untuk memberikan materi yang berkaitan dengan pembentukan kepribadian guru yang baik.

Gambar 4.5 Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru

di SD Islam Mohammad Hatta Malang



Bentuk perencanaan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang ialah melalui pengadaan guru dan tenaga kependidikannya, pengadaan guru dan tenaga kependidikan melalui beberapa langkah-langkah yakni kegiatan penentuan atau analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, dan pengangkatan sebagai berikut:

a. Penentuan atau analisis kebutuhan

Penentuan guru baru di SD Islam Mohammad Hatta Malang di sesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Dalam menentukan guru baru, perhitungannya didasarkan pada jumlah guru yang ada dan beban kerjanya, kemungkinan dilihat dari ketersediaan formasi, jumlah siswa baru dan jumlah guru.

Kebutuhan guru baru di SD Islam Mohammad Hatta melihat kebutuhan sekolah jika sekolah membutuhkan guru PAI maka guru yang dibutuhkan juga guru PAI. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

“Kita melihat ini ya, jadi untuk menganalisis kebutuhan SDM yang dibutuhkan itu ada berapa rombel, kemudian di sesuai dengan kebutuhan guru, jadi guru itu ada 3 jenis yaitu (guru kelas, guru agama, guru PJOK) tapi sekarang ini ada perubahan di kurikulum ada guru matematika untuk kelas 4, 5 dan 6. Kalo guru kelas 1, 2, dan 3 gurunya tematik jadi satu. Untuk kelas 4,5,6 guru matematika sendiri guru kelas juga sendiri guru PJOK sendiri, guru agama sendiri”¹³⁸.

Hal ini sama dengan yang diungkapkan oleh ibu Mahda Chaira, S,TP selaku waka kepegawaian yang mengungkapkan sebagai berikut:

“Proses penerimaannya biasanya calon guru sudah mengajukan lamarannya kesini meskipun tidak ada lowongan kita sudah ada lamaran-lamaran yang tertumpuk mbk. Jadi pas kita butuh nanti kita buka itu, ketika dihubungi bisa

¹³⁸ Wawancara langsung Pak Suyanto, S.Pd, M.KPd pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 di Aula sekolah

ya kita panggil kemudian ada tes melalui kepala sekolah ada tes wawancara, tes mengajar, tes mengajinya juga”.¹³⁹

Hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwasanya tidak adanya tes bagi para calon guru yang melamar karena tidak dibuka lowongan pekerjaan setiap tahunnya, penerimaan lowongan pekerjaan di buka dengan melihat kebutuhan sekolah.

b. Rekrutmen dan seleksi

Cara perekrutan guru SD Islam Mohammad Hatta Malang yakni dengan mengajukan terlebih dulu ke yayasan untuk pengadaan guru, sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

“Rekrutmen guru dan tenaga kependidikan disekolah ini berdasarkan dari kebutuhan sekolah, jadi ketika sekolah ini membutuhkan maka sekolah ini mengajukan kepada yayasan untuk pengadaan semisal guru, guru dengan spesifikasi tertentu atau tenaga kependidikan yang lain dengan spesifikasi tertentu”.¹⁴⁰

Proses perekrutan guru SD Islam Mohammad Hatta biasanya dilakukan dengan melihat kebutuhan akan guru, semisal jika tidak ada kebutuhan akan guru maka tidak ada perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Cara yang ditempuh dalam proses perekrutan guru melalui pengumuman lewat media sosial dan mengambil surat lamaran yang pernah masuk sebelumnya. Dengan syarat minimal S1 kependidikan atau non kependidikan, sehat jasmani maupun rohani, dan diutamakan memiliki pengalaman mengajar minimal 2 tahun, perilakunya baik, mau bekerja sama dan bekerja keras.¹⁴¹

¹³⁹ Wawancara langsung Ibu Mahda Chaira, S,TP pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 10.00-11.00 WIB bertempat di Aula sekolah

¹⁴⁰ Wawancara langsung oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K. (kepala sekolah), pada tanggal 4 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 bertempat di aula sekolah.

¹⁴¹Ibid.

Perekrutan guru SD Islam Mohammad Hatta Malang lebih mengutamakan Saudara atau kerabat dekat, sebagaimana ungkapan Bapak Achmad Jazuli, S.Pd sebagai berikut:

“Kalo rekrutmen guru atau tenaga pendidik dan kependidikan, rekrutmennya pertama saudara atau teman karena kita butuh skill tapi juga butuh recom, kalopun tidak ada biasanya teman maksudnya temannya yang memiliki saudara yang recommen buat masuk kerja, pernah satu kali posting di facebook cari kerja malang (lowongan kerja malang)”.¹⁴²
Langkah selanjutnya ialah seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam proses seleksi di SD Islam Mohammad Hatta Malang dilakukan melalui 3 tahap sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

1. seleksi tahap 1

Pada tahap seleksi 1 meliputi tes psikotes yang bekerja sama dengan UPT Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, sesuai dengan yang disampaikan bapak Suyanto selaku kepala sekolah

“Hasil dari uji psikotes itu kemudian kita ambil yang di rekomendasikan jadi disana ada yang belum di rekomendasikan ada yang direkomendasikan, nah yang sama ambil yang direkomendasikan.”¹⁴³

2. Seleksi tahap 2

Pada tahap seleksi ini meliputi tes mengajar dan tes wawancara. Tes mengajar bertujuan untuk mengetahui kemampuan mengajar para calon guru dalam proses pembelajaran, sedangkan tes wawancara di gunakan untuk mengetahui komitmen bagi calon guru dengan sekolah.¹⁴⁴

3. Seleksi 3

¹⁴² Wawancara langsung oleh Bapak Achmad Jazuli, S.Pd (kepala tata usaha) pada tanggal 2 Maret 2021, pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah.

¹⁴³ *Ibid*

¹⁴⁴ *Ibid*

Pada seleksi tahap ini meliputi tes mengaji dan tes kesehatan, tes mengaji bertujuan untuk mengetahui kemampuan guru dalam membaca alquran, untuk tes kesehatan bertujuan untuk mengetahui apakah bagi calon guru memiliki penyakit yang parah atau tidak karena ditakutkan jika ada calon guru memiliki penyakit dalam akan berpengaruh saat proses pembelajaran.

Bu Mahda Chaira, S,TP selaku waka kepegawaian juga memberanahkan bahwa proses seleksi bagi calon guru SD Islam Mohammad Hatta melalui tes wawancara, tes mengajar dan tes mengaji berikut pernyataan yang diungkapkan sebagai berikut:

“Proses penerimaannya biasanya calon guru sudah mengajukan lamarannya kesini meskipun tidak ada lowongan kita sudah ada lamaran-lamaran yang tertumpuk mbk. Jadi pas kita butuh nanti kita buka itu, ketika dihubungi bisa ya kita panggil kemudian ada tes melalui kepala sekolah ada tes wawancara, tes mengajar, tes mengajinya juga”.¹⁴⁵

Berdasarkan ungkapan yang disampaikan oleh Pak Suyanto dan bu Mahda terkait dengan rekrutmen dan seleksi guru bahwa perekrutan guru di SD Mohammad Hatta Malang ialah dengan melihat kebutuhan terlebih dahulu, sedangkan untuk proses seleksi guru melalui 3 tahap yakni tes psikotes, tes mengaja, tes wawancara, dan tes mengaji.

c. Pengangkatan dan penugasan

Pengangkatan guru baru merupakan tidakan selanjutnya dari proses rekrutmen dan seleksi. Setelah diketahui hasil seleksi maka bagi para calon guru yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan kualifikasi guru yang dibutuhkan,

¹⁴⁵ Wawancara langsung Mahda Chaira, S,TP selaku waka kepegawaian, pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 10.00-11.00 WIB bertempat di aula sekolah

proses pengangkatan guru baru sepenuhnya mendapatkan wewenang dari yayasan, yang dilihat dari hasil seleksi tertinggi.

Pengangkatan guru baru di SD Islam Mohammad Hatta Malang oleh yayasan dan pimpinan sekolah dilakukan melalui tiga tahap. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah sebagai berikut

“Pada tahap pertama, bagi para calon guru yang dinyatakan lulus seleksi diangkat sebagai guru SD Islam Mohammad Hatta sebagai guru magang selama 3 bulan. Selama guru masih berstatus magang maka masih dinilai oleh pimpinan. Aspek penilaiannya ialah kepribadian, kemampuan bekerjasama, keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru dengan baik kemudian ditingkatkan menjadi guru percobaan, tahap kedua setelah bekerja selama 3 tahun kemudian diangkat menjadi guru tidak tetap, tahap ketiga setelah tahun ke 4 diangkat sebagai guru atau tenaga pendidik tetap.¹⁴⁶

Peneliti telah melakukan penelitian melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi yang dapat ditemukan hasil tentang bagaimana perencanaan pengembangan guru terhadap peningkatan mutu standar pendidik yang diuraikan sebagai berikut:

Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap pengembangan gurunya yakni dengan menganalisis kebutuhan guru terlebih melalui rapat pada setiap minggunya, setelah itu menentukan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh guru. Perencanaan pengembangan guru sudah tercatat di Restra sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

¹⁴⁶ Wawancara langsung Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd (Kepala sekolah), pada tanggal 4 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah.

“Yang rutin adalah evaluasi mingguan atau pembinaan mingguan, kemudian dalam waktu berjalan juga kita akan evaluasi kira-kira apa yang dibutuhkan baik dari segi gurunya maupun sarana prasarana yang disiapkan untuk mendukung kemampuan guru dalam pembelajaran, kemudian mengikutkan pelatihan keluar atau workshop. Yang diluar yang rutin 1 tahun 2 kali tadi itu, dari hasil evaluasi itu apa yang mendesak bisa dilakukan sehingga nanti ada program, rencana bulan maret ini saya akan mendatangkan pelatihan matematika, karena setiap guru ini tidak sarjana matematika dan untuk guru-guru disini kita punya program minimal dalam satu tahun 2 kali ada program pemberdayaan guru, nah tentang narasumbernya bisa dari internal maupun eksternal terkait dengan kemampuan untuk pembelajaran, didalamnya ada kemampuan membuat media pembelajaran, mensetting kelas sehingga kelas mejadi menarik. Jadi ada program pemberdayaan guru itu namanya miminal 1 tahun 2 kali atau bisa dikatakan semester 1 kali. Setiap minggu kan ada rapat, hari jumat itu adalah dalam rangka untuk evaluasi juga”.¹⁴⁷

Hal ini sama dengan hasil observasi yang telah penelili lakukan pada saat

peneliti mengikuti rapat rutin pada hari jumat yang diikuti oleh kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka kepegawaian, kepala tata usaha, dan semua guru tentang membahas persiapan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) yang akan dilakukan secara offline atau luring (luar jaringan). Terlihat bahwa Suyanto, S.Pd., M.K.Pd sebagai kepala sekolah selalu memberi motivasi atau dorongan kepada guru untuk selalu bersemangat dalam mengajarkan anak-anak, kepala sekolah selalu bersemangat dalam memberikan motivasi guru, selain itu kepala sekolah selalu mendengarkan keluh kesah semua guru ataupun tenaga pendidik, karena Kepala sekolah sering mengatakan seperti ini.

“Kelemahan guru menjadi kelemahan saya juga, jadi saya harus selalu berusaha bagaimana agar guru-guru saya memiliki kompetensi yang terpenuhi dengan baik”.¹⁴⁸

Untuk melaksanakan suatu program/kegiatan secara seoptimal mungkin dan agar mendapatkan hasil yang maksimal mungkin, maka yang dilakukan kepala

¹⁴⁷ Wawancara langsung Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku (kepala sekolah) pada tanggal 4 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah.

¹⁴⁸ Ibid

sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang ialah dengan mempersiapkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pelaku utama yang akan melaksanakan program/kegiatan tersebut. Hal tersebut terlihat dari bagaimana SD Islam Mohammad Hatta sekolah yang sadar atau memperhatikan pentingnya pengembangan potensi sumber daya manusia yang sering mengikuti/mengadakan pelatihan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bapak Suyanto selaku kepala sekolah

“Untuk meningkatkan kemampuan guru maka sekolah merencanakan adanya pemberdayaan guru selama 1 tahun 2 kali, selain itu sekolah juga mengikut sertakan tenaga pendidik pada seminar, workshop, yang diadakan diluar sekolah, maupun pelatihan yang dilaksanakan di sekolah.¹⁴⁹ Lalu ungkapan Ibu Mahda Chaira, S,TP selaku waka kepegawaian sebagai

berikut:

“Yang jelas yang sudah terprogram itu setiap tahunnya ada pelatihan untuk gurunya, dan dipertengah semester kayak gini banyak pelatihan mbk, tapi biasanya perwakilan gantian mbk, selama tahun berjalan selalu ada mbk. Yang terprogram diawal direncanakan tapi untuk di tengah kayak gini banyak dan bersamaan dengan gugus. Pelatihan yang direncanakan contohnya terakhir ini pelatihan khusus untuk matematika tapi semua guru mengikuti. Jadi kita mendatangkan dari KPI. Juga ada pelatihan metode mengaji wafa juga ada di awal semester semua walaupun tidak pengajar juga ikut. Disini ada guru khusus mengajar wafa sendiri ya. Pembinaan dari gugus kadang biasanya semua guru tapi disana dibagi perkelasnya, selama daring ini pelaksanaanya melalui zoomnya juga berkelompok”.¹⁵⁰

Kepala sekolah berperan dalam merencanakan pengembangan atau pelatihan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, dan dibantu oleh wakil kepala sekolah (waka kurikulum, waka sarpras, waka kesiswaan, dan tata usaha).

Hal tersebut terlihat dari bagaimana kepala sekolah selalu mengkoordinasikan

¹⁴⁹ *Ibid*

¹⁵⁰ Wawancara langsung ibu Mahda Chaira, S,TP (waka kepegawaian) pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 10.00-11.00 WIB bertempat di aula sekolah.

tugasnya dengan para wakilnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Muhammad Farid, S.Pd selaku waka kurikulum sebagai berikut.

“Waka kurikulum berperan sebagai bagaimana membuat program pengembangan guru baik secara profesional dan pedagogik karena fokusnya disitu, kalo secara profesional itu bagaimana konten materi yang diberikan kepada anak-anak selama pandemi ini harus menarik, dan bisa dipahami oleh anak-anak sehingga program-program yang dibuat tahun kemarin dan di masa pandemi ini adalah fokusnya rancangan pembelajaran beserta dokumentasi dan laporan, serta membuat konten vidio pembelajaran baik memakai power point ataupun aplikasi yang lainnya. Itu dari segi pelatihan pengembangannya ya. Bentuk pengembangan yang lainnya adalah menggunakan supervisi, supervisi pembelajaran melalui via zoom, jadi supervisornya masuk ke zoom pembelajaran dari guru tersebut. Itu salah satu bentuk pengembangannya jadi disana nantinya ada konsultasi, ada pembinaan, ada koreksi terkait pembelajaran secara daring itu seperti apa, nah dari situ kita akan melihat konten apa yang kurang dari guru-guru tersebut. Dari supervisi itu maka kelihatan bahwa konten materinya sudah bagus. Supervisi itu rutin ya mbk minimal satu tahun 1 kali supervisi, bisa satu tahun 2 kali juga. Karena ada keterbatasan waktu karena ada sekitar 30 guru yang disupervisi maka tidak bisa. Selain itu juga pelatihan-pelatihan yang isidental (pelatihan yang dikhususkan pada guru yang khusus). Misalny guru matematika maka yang mendapatkan pelatihan guru matematika. Kayak AKM (Assement Kompetensi Minimal) nantinya akan diterapkan di kelas 5 berarti yang mengikuti pelatihan kelas 4. Jadi semua waka dan koordinator dipimpinan itu tambah kelas 4 ikut pelatiahn tersebut. Pelatihan yang rutin itu disesuaikan dengan kebutuhan dan setiap tahun pasti 2 kali ada pelatihan yang wajib diikuti oleh semua guru”.¹⁵¹

Tindakan pertama yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menyusun

pengembangan sumber daya pendidik ataupun tenaga pendidikan adalah dengan melakukan musyawarah guru pada saat rapat yang dilakukan setiap minggunya, hal ini dimaksudkan dengan tujuan untuk mengetahui hal-hal yang sedang dibutuhkan oleh guru baik hal yang berupa materi tentang perangkat pembelajaran maupun non materi seperti pelatihan dan pengembangan kreativitas atau potensi diri guru, dan untuk mengetahui apa kendala dari setiap kelasnya.

¹⁵¹ Wawancara langsung Bapak Muhammad Farid, S.Pd (waka kurikulum) pada tanggal 5 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah.

Sebagaimana sesuai dengan yang dikatakan oleh ibu Novita sebagai guru kelas 2 sebagai berikut.

“Kepala sekolah dalam usaha mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru di sekolah dengan mengadakan rapat mingguan di sekolah, kepala sekolah mengadakan rapat seluruh guru dan tenaga kependidikan dalam rangka mengetahui kompetensi apa yang perlu dikembangkan baik kompetensi guru maupun siswanya. Bapak kepala sekolah setiap rapat mingguan menyuruh satu persatu guru menyampaikan kendala apa yang dirasakan minimal satu bulan sekali kita ditanya terkait kendala dalam pembelajaran, ditanya satu-satu perkelas kalo ada kesulitan nanti dicarikan solusinya bersama”.¹⁵²

Lalu ungkapan dari ibu Dra.Nuning Widiastuti guru kelas 6 sebagai berikut:

“Untuk pengembangan guru di sini sebenarnya sejak sekolah ini berdiri 2003 itu, tetap ada pengembangan, cuma waktu dulunya gurunya masih sedikit masih 4-5 orang kita mencari sendiri informasi mengenai pengembangan guru karena swasta kadang-kadang diknas jarang mengasih tau ke SD swasta, kalo di sekolah negeri pasti ada. Di SD swasta ini kita bekerjasama dengan guru-guru negeri, di gugus ya biasanya jadi di gugus ada informasi apa nanti dikirim ke waka kurikulum, karena kepala sekolah dulu jarang di sekolah karena punya tugas double di kota Malang. Hanya kepala sekolah pak Yanto yang banyak berdiam di sekolah. Semejak pak Yanto menjadi kepala sekolah sudah sering adanya pelatihan karena pak Yanto sebagai trainer KPI Surabaya, jadi kita sering bekerjasama dengan KPI kalo ada trainer yang baik misalnya quantum teaching, manajemen school, dll pak Yanto memberikan kabar dan kadang diadakan disini, kadang kalo tidak memungkinkan dikirim 2 orang ke Surabaya nanti di biayai sekolah dan itu bergantian. Selama pandemi virtual pelatihannya kepala sekolah mengirim link webinar. Tapi tidak semua ikut karena tidak wajib, kalo dapat arahan dari kepala sekolah wajib mengikuti pelatihan maka guru-guru wajib mengikuti. Ada yang berdasarkan mapel, umum dan parenting ada yang wali murid ikut, kalo wali murid ikut maka kita search linknya, misalnya terkait dengan parenting”.¹⁵³

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa adanya penentuan kebutuhan

dalam perencanaan program pengembangan kompetensi guru yang berdasarkan dari hasil evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini sebagai bentuk

¹⁵² Wawancara langsung Ibu Novita, pada 4 Maret 2021 pukul 10.00-11.00 WIB bertempat di ruang kelas 2

¹⁵³ Wawancara langsung ibu Dra.Nuning Widiastuti pada tanggal 4 Maret 2021 pukul 11.00-12.00 WIB bertempat di ruang kelas 6

dalam penetapan suatu rencana program pelatihan atau pengembangan agar pelatihan yang akan diadakan dapat memberikan dampak kepala guru maupun kepada warga sekolah.

Kegiatan rapat atau musyawarah selama pandemi ini masih tetap dilaksanakan pada hari jumat sebagaimana ungkapan Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah:

“Adapun musyawarah atau rapat mingguan selama pandemi diadakan setiap satu minggu sekali pada hari jumat pada pukul 10.00-12.00, sedangkan untuk sebelum pandemi diadakan setiap 1 bulan dua kali dilaksanakan pada hari sabtu pada perkumpulan para guru dan tenaga kependidikan tersebut selain dijadikan sebagai bentuk evaluasi kegiatan mingguan, hal ini dijadikan sebagai penentuan perencanaan 1 minggu kedepan, baik perencanaan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidikan maupun perencanaan yang lainnya yang berkaitan dengan kemajuan sekolah”.¹⁵⁴

Adapun upaya lain yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan pengembangan guru atau kontrol terhadap kinerja guru ialah dengan membentuk tim supervisor yang difungsikan untuk menilai atau mengontrol guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, pernyataan ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah:

” Bentuk pengembangan tenaga pendidik yang ada di sekolah, maka kepala sekolah mengadakan tim supervisor yang terdiri dari kepala sekolah dan waka sekolah guna melihat, mengontrol kinerja dari guru”.¹⁵⁵

Lalu ungkapan bapak Muhammad Farid, S.Pd selaku waka kurikulum sebagai berikut:

“ Didalam mensupervisi guru ada tim mbk yang terdiri dari kepala sekolah, saya waka kurikulum, waka kepegawaian dan waka kesiswaan”.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Wawancara langsung Pak Suyanto, S.Pd, M.K.Pd pada 4 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 di Aula SD Islam Mohammad Hatta Malang.

¹⁵⁵ *ibid*

¹⁵⁶ Wawancara langsung bapak Muhammad Farid, S.Pd (Waka kurikulum) pada tanggal 5 Maret 2021 pukul 09.00- 10.00 WIB bertempat di aula sekolah.

Ibu Mahda Chaira, S,TP membenarkan ungkapan tersebut yakni:

“Disini ada supervisi yang dilakukan 1 tahun 2 kali yang melakukan supervisi itu kepala sekolah dan waka, tapi saya belum pernah soalnya masih baru mbk. Walaupun kita daring juga ada supervisi yaitu dengan kepala sekolah atau waka masuk atau ikut zoom pembelajaran, nanti ada juga form penilain bagi guru terkait rpp dll ada mbk”.¹⁵⁷

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengawasan langsung terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh tim supervisor sekolah, dengan adanya supervisor tersebut dapat mengetahui langsung kualitas atau kemampuan kerja guru di sekolah yang dapat dijadikan sebagai bahan perencanaan pengembangan pelatihan guru.

Setelah melakukan tahapan perencanaan dan melaksanakan program pengembangan dengan seoptimal mungkin, maka pada akhirnya pelaksanaan program haruslah dievaluasi secara berkala untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari program pelaksanaan tersebut, selain itu evaluasi berguna untuk mendapatkan hasil program yang baik di masa yang akan datang. Proses seperti ini dilakukan di SD Islam Mohammad Hatta sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Suyanto

“Untuk menjaga eksistensi sekolah sebagai sekolah islam yang unggul, maka kami melakukan evaluasi secara berkelanjutan demi perkembangan kompetensi guru, kemajuan sekolah dan peserta didik”.¹⁵⁸

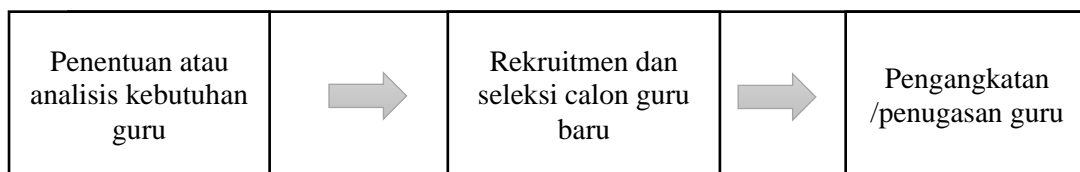
Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pada tiap akhir dari program pengembangan dilaksanakan evaluasi agar mengetahui hasil dari pengembangan yang dilaksanakan dan untuk merencanakan program pengembangan yang lebih baik di masa yang akan datang.

¹⁵⁷ Wawancara langsung Mahda Chaira, S,TP (waka kepegawaian), pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 10.00-11.00 WIB, bertempat di aula sekolah

¹⁵⁸ *ibid*

Berdasarkan paparan penelitian diatas, bentuk perencanaan pengembangan guru melalui penentuan atau analisis kebutuhan guru, rekrutmen dan seleksi bagi calon guru, dan pengangkatan/penugasan guru. Berikut ini gambaran mengenai bentuk perencanaan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang.

Gambar 4.6 Bentuk Perencanaan Pengembangan Guru SD Islam Mohammad Hatta Malang



2. Penerapan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang

Bentuk pembinaan dan pelatihan-pelatihan profesi keguruan yang dilakukan dengan berorientasi pada adanya tuntutan untuk mengembangkan kualitas pendidikan secara umum. Upaya untuk pengembangan dan peningkatan pengetahuan dan kompetensi guru dalam proses pelaksanaan proses pembelajaran, maka ada beberapa program yang dilaksanakan oleh SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

a. Pengembangan guru melalui sertifikasi guru

Pengembangan mutu guru melalui sertifikasi yakni dengan cara mengikutsertakan guru dalam mengikuti program sertifikasi guru. Tujuan dari pengembangan ini untuk menyiapkan guru yang berkualitas unggul. Melalui program sertifikasi guru ini diharapkan kemampuan guru dapat meningkat serta memiliki kualifikasi sebagai guru yang benar-benar berkompeten dibidangnya.

Bentuk pengembangan guru melalui sertifikasi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang belum sepenuhnya terlaksana. Pihak sekolah disini hanya sebatas mengusahakan dan memberikan dorongan kepada para guru agar bisa masuk pada program tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Faradilla Cholilah Maharani, S.Pd selaku (guru kelas 2) sebagai berikut:

“Kalo sertifikasi guru disini dikasih info-info mbk karena yang mengadakan sertifikasi dari luar kan mbk, kalo bisa sertifikasi ya sertifikasi mbk”.¹⁵⁹
Ungkapkan ini dibenarkan oleh ibu Afi selaku guru kelas 1

“Sekolah memberikan informasi, setelah itu guru mengumpulkan berkas tapi kan untung-untungan”.¹⁶⁰
Program sertifikasi guru dilaksanakan oleh Diknas dan kita hanya sekedar

mengisi dapodik dan yang menentukan kuota tentang sertifikasi dari kementerian. Sekolah memberikan informasi yang terkait dengan sertifikasi guru dan memberikan pelayanan administrasi persyaratan yang dibutuhkan guru untuk mendaftar sertifikasi guru.

b. Pengembangan guru melalui supervisi pendidikan

Supervisi pendidikan ialah suatu proses memberikan layanan berupa bantuan profesional kepada guru dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas dalam pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Pengembangan guru melalui supervisi pendidikan yang ada di SD Islam Mohammad Hatta Malang dilaksanakan melalui beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

¹⁵⁹ Wawancara langsung Bu Faradilla Cholilah Maharani, S.Pd selaku guru kelas 2 pada tanggal 2 Maret 2021 pukul 11.00-12.00 WIB bertempat di ruang guru.

¹⁶⁰ Wawancara langsung Bu Afi selaku guru kelas 1 pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 11.00-12.00 WIB bertempat di ruang kelas 1

1. Supervisi pembelajaran (kunjungan kelas), teknik ini bisa dilakukan dari pihak yayasan, pimpinan sekolah (kepala sekolah, waka kurikulum, waka kepegawaian) dan dinas (pengawas SD), cara yang dilakukan dengan masuk atau mengunjungi kelas-kelas tertentu untuk melihat guru saat proses pembelajaran bersama siswanya. Kunjungan tersebut dilakukan setiap satu semester 1 kali, selain melihat proses pembelajaran gurunya juga dilihat dari administrasi perlengkapan kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan ungkapan Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd sebagai berikut:

“Dengan kunjungan ke kelas tidak saya lakukan sendiri tapi bisa menungaskan kepada guru-guru senior untuk membantu saya melaksanakan supervisi, setelah itu kan dilihat untuk membantu saya melaksanakan supervisi. Nanti dari situ dilihat kekuatan guru di poin atau bagian apa, kelemahan guru dibagian apa, nah, kemudian dilakukan pembinaan jika perlu memanggil pelatih dari luar misalnya kemampuan IT guru tentang pembelajaran guru kurang, maka akan memanggil semisal dari orang tua ada ya panggil orang tua murid. Supervisi dilakukan minimal 1 semester 1 kali”.¹⁶¹

Lalu ungkapan ibu Novita Dini Sholikhati, S.Pd guru matematika sebagai berikut

“Jadi pas kita mengajar di lihat oleh kepala sekolah bagaimana kita mengajar mulai dari perencanaannya, rppnya, dikelasnya bagaimana gitu”.¹⁶²

2. Pembinaan rutin, yang dilaksanakan 1 bulan 2 kali setiap hari sabtu, akan tetepi pelaksanaan pembinaan rutin selama pandemi ini dilakukan setiap minggunya pada hari jumat pukul 09.00-10.00 WIB. Kegiatan ini wajib diikuti oleh guru dan tenaga pendidik dengan tujuan pembinaan yang dilakukan rutin ini mampu mengetahui permasalahan yang dihadapi pada guru dan tenaga pendidikan agar kepala sekolah

¹⁶¹ Wawancara langsung oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah

¹⁶² Wawancara langsung ibu Novita Dini Sholikhati, S.Pd pada tanggal 4 Maret 2021 pukul 10.00-11.00 WIB bertempat di ruang kelas 2

dapat memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang terjadi. Hal ini sama dengan ungkapan bapak Muhammad Farid, S.Pd selaku waka kurikulum:

“Pembinaan rutin guru di sekolah sini dilaksanakan 1 bulan 2 kali setiap hari sabtu mbk, kalo selama pandemi ini dilakukan rutin tiap minggunya di hari jumat”.¹⁶³

Hal ini sama dengan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada saat peneliti mengikuti rapat pada hari jumat 19 Maret 2021 Bapak Suyanto selaku Kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang mengenai pemberitahuan terkait berita pendidikan yang akan dilaksanakan luring pada bulan juli.¹⁶⁴ Terlihat bahwa kepala sekolah sangat semangat dan optimis dalam membina guru-guru atau mempersiapkan guru untuk persiapan pembelajaran tatap muka, ungkapan kepala sekolah yang sering mengatakan seperti ini:

“Jangan jadikan mengajar itu menjadi beban, jadikan mengajar sebagai membahagiakan diri kita”.¹⁶⁵

Berikut gambar saat kegiatan rapat mingguan bersama pimpinan sekolah

Gambar 4.7 Pembinaan guru rutin pada hari jumat¹⁶⁶



3. *Out bond* guru, yang dilaksanakan setiap 1 semester satu kali, pelaksanaan kegiatannya biasanya dilaksanakan yang tergabung dalam satu kegiatan dengan

¹⁶³ Wawancara langung Bapak Muhammad Farid, S.Pd pada tanggal 5 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah

¹⁶⁴ Observasi langsung di ruang rapat.

¹⁶⁵ Wawancara langsung oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah

¹⁶⁶ Dokumentasi di ruang guru saat rapat

kegiatan kerja diawal semester (Restra), yang bertujuan untuk mengakrabkan hubungan antar guru dan penguatan *team work* yang sudah ada.

Hal ini sesuai dengan ungkapan Bapak Muhammad Farid, S.Pd selaku waka kurikulum

“ Kita sebelum pandemi ada kegiatan outbond mbk, setiap 1 semester 1 kali, kegiatan ini bersamaan dengan kegiatan Restra sekolah”.¹⁶⁷

Gambar 4.8 Outbond Guru SD Islam Mohammad Hatta Malang¹⁶⁸



4. Silaturahmi ke rumah guru (Anjangsana)

Adanya program silaturahmi ke sesama dengan tujuan untuk mempererat silaturahmi antar guru. Pelaksanaan program ini dilakukan setiap 1 bulan sekali. Semua guru datang kesalah satu rumah guru untuk silaturahmi dengan mendatangkan pemateri. Tujuannya untuk mengenalkan guru satu dengan yang lain bahwa guru ini memiliki tetangga dan lingkungannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah sebagai berikut:

“Kita setiap 1 bulan sekali anjang sana ke rumah guru, bakti sosial ke panti asuhan atau panti jompo, membantu korban bencana alam”.¹⁶⁹

. c. Pengembangan guru melalui gugus sekolah dasar

¹⁶⁷ Wawancara langsung oleh Bapak Muhammad Farid, S.Pd pada tanggal 5 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah

¹⁶⁸ Dokumentasi didapat dari Kepala TU

¹⁶⁹ Wawancara langsung oleh Bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah pada tanggal 4 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 WIB bertempat di aula sekolah

Gugus sekolah dasar merupakan sekelompok dari 1-8 sekolah yang memiliki tujuan dan semangat untuk maju bersama dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui persiapan sistem pembinaan yang profesional. Pembentukan gugus sekolah bertujuan untuk memperlancar kegiatan peningkatan kompetensi guru di sekolah dan tenaga kependidikan dalam satu gugus tersebut.

Gugus sekolah dasar dalam upaya meningkatkan kompetensi guru dengan mengadakan pelatihan seperti seminar, workshop, lomba-lomba dll.

Hal ini sesuai dengan ungkapan ibu Afi selaku guru kelas 1 sebagai berikut:

“ Dari gugus sekolah rutin memberikan pelatihan di awal semester, selain itu juga ada pelatihan yang dibutuhkan oleh guru pada tengah semester juga ada”.¹⁷⁰

d. Pengembangan guru melalui pemberian motivasi kerja

Tenaga pendidik yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja secara produktif, yakni dengan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu bentuk pengembangan guru melalui motivasi guru di SD Islam Mohammad Hatta ialah dengan melalui pembinaan moral (motivasi kerja), kepala sekolah selalu memberikan motivasi bagi gurunya dalam proses mengajar baik disetiap rapat maupun pada kegiatan yang lain, selain dari kepala sekolah guru juga memperoleh motivasi kerja dari pihak yayasan. Hal ini sesuai ungkapan ibu Novita Dini Sholikhati, S.Pd selaku guru matematika sebagai berikut:

“Kita sering mendapatkan motivasi dari yayasan setiap masuk ajaran baru pasti ada, setiap ada RAKER yayasan juga pasti ada motivasi dulu”.¹⁷¹

¹⁷⁰ Wawancara langsung oleh ibu Afi selaku guru kelas pada tanggal 9 Maret 2021 pukul 11.00-12.00 WIB bertempat di ruang kelas 1

¹⁷¹ Wawancara langsung ibu Novita Dini Sholikhati, S.Pd pada tanggal 4 Maret 2021 pukul 10.00-11.00 WIB bertempat di ruang kelas 2

Untuk mempermudah sekolah dalam menerapkan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta dimulai sejak dari rekrutmen bapak Suyanto, S.Pd, M.K.Pd mengatakan

“Semua wajib guru harus S1 semisal mau melanjutkan S2 dipersilahkan asalkan jam kuliahnya tidak mengganggu jam sekolah. ada guru kelas 6 juga gitu kuliahnya jumat, sabtu, dan minggu dan menggunakan biaya sendiri”.¹⁷²

Sedangkan untuk tenaga kependidikan bapak Jazuli mengungkapkan:

”Untuk tenaga kependidikannya yang bergelar S1 bisa dihitung, kayak satpam, office boy itu itu masih alumni SMA sederajat, kantin ada 2 orang juga yang satu SMA yang satunya D3, untuk perpustakaan ada 2 orang yang 1 S1 ilmu komunikasi dan yang satunya SMA. Kemudian terakhir di Tu ada 3 orang 2 orang S1 S.Pd semua yang satu masih kuliah.”¹⁷³

Ibu fara membenarkan dari pernyataan yang disampaikan oleh bapak kepala sekolah bahwa:

“Untuk pengembangan kompetensi guru, beberapa memang kami perintahkan untuk ikut dalam program pelatihan pengembangan dan beberapa jika ada yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dalam rangka untuk meningkatkan potensi diri guru, pihak sekolah tidak memberikan bantuan berupa meteri akan tetapi kepala sekolah memberikan dispensensi waktu dengan catatan tidak mengganggu waktu mengajar guru.”¹⁷⁴

Walaupun SD Islam Mohammad Hatta Malang tidak memberikan biaya kepada guru maupun tenaga kependidikan yang ingin melanjutkan pendidikannya, dengan dispensasi waktu yang diberikan oleh kepala sekolah hal tersebut menunjukkan dukungan SD Islam Mohammad Hatta akan sangat berartinya pengembangan kompetensi diri guru.

Selain bentuk pengembangan yang diberikannya izin bagi guru yang ingin melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih, di SD Islam Mohammad Hatta

¹⁷² Ibid

¹⁷³ Wawancara langsung bapak Jazuli, pada 2 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 di Aula

¹⁷⁴ Wawancara langsung ibu Fara, pada 2 Maret 2021 pukul 11.00-12.00 di ruang kelas

Malang juga mendapatkan pengembangan dari gugus sekolah dasar bu novita menyampaikan bahwa:

“Pelatihan yang diberikan dari gugus sekolah minimal 1 kali dalam 1 semester, jadi 2 kali dalam 1 tahun, dan dengan pelatihan yang berbeda-beda seperti workshop membuat perangkat pembelajaran”.¹⁷⁵
Adapun pelatihan yang secara internal yang diberikan oleh sekolah untuk

guru dan tenaga kependidikan sebagaimana yang disampaikan ibu AFI bahwa:

“Yayasan dan kepala sekolah memberikan motivasi bagi guru, pemberian motivasi oleh pihak yayasan setiap awal masuk ajarsan baru pada saat RAKER sedangkan kepala sekolah sering menyampaikan kedisiplinan dan hasil rapat kepala sekolah dari diknas”.¹⁷⁶
Selain itu pengembangan yang diberikan kepala sekolah untuk tenaga

pendidik ialah dengan mengikut sertakan atau mengirim perwakilan guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah. guru yang telah mendapatkan pelatihan punya kewajiban untuk mengimbaskan keguru lainnya yang tidak mengikuti pelatihan dengan harapan semua guru memiliki pengetahuan yang baru yang berguna untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan kompetensi dari guru.

Hal ini selaras dengan penyampaian ibu Afi selaku guru kelas 1 sebagai berikut:

“ Kepala sekolah sering mengirim guru untuk mengikuti pelatihan di luar seperti workshop, seminar dll, kebetulan kemarin saya ikut workshop TOT (Training of Trainer) jadi itu kita perwakilan dalam satu gugus (ada 8 sekolah), masing-masing sekolah ada yang mewakili kelas 1, 2 dll, workshop TOT itu langsung 1 kecamatan, kebetulan saya mewakili kelas 1, setelah ikut workshop itu di suruh mengimbaskan ke guru lainnya”.¹⁷⁷
Pengembangan yang sering didapatkan ialah pelatihan dari KPI karena SD

Islam Mohammad Hatta Malang bekerjasama dengan KPI, kepala sekolah dan

¹⁷⁵ Wawancara langsung ibu Novita pada 4 Maert 2021 pukul 10.00-11.00 di ruang kelas 2

¹⁷⁶ Wawancara langsung ibu Afi pada 9 Maret 2021 pukul 11.00-12.00 di ruang kelas 2

¹⁷⁷ *Ibid*

waka kurikulum menjadi trainer KPI surabaya, sebagaimana yang dikatakan bu Nuning:

“Semejak pak yanto menjadi kepala sekolah sudah sering adanya pelatihan karena pak yanto sebagai trainer KPI Surabaya, jadi kita sering berkerjasama dengan KPI kalo ada trainer yang baik misalnya quantum teaching, manajemen school, dll pak yanto memberikan kabar dan kadang diadakan disini, kadang kalo tidak memungkinkan dikirim 2 orang ke surabaya nanti di biyai sekolahan dan itu bergantian. Selama pandemi virtual pelatihannya kepala sekolah mengirim link webinar. Tapi tidak semua ikut karena tidak wajib, kalo dapat arahan dari kepala sekolah wajib mengikuti pelatihan maka guru-guru wajib mengikuti. Ada yang berdasarkan mapel, umum dan parenting ada yang wali murid ikut, kalo wali murid ikut maka kita search linknya, misalnya terkiat dengan parenting”.¹⁷⁸

Pengembangan guru dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi religiusnya ialah adanya pelatihan mengaji dengan menggunakan metode wafa, pengembangannya dilakukan setiap 1 tahun dua kali diharapkan untuk mengupgrade kemampuan guru dalam mengaji. Selama pandemi ini pelatihannya melalui via zoom. Selama pandemi juga ada khataman setiap 2 minggu sekali.

Sebagaimana yang disampaikan ibu Sriwahyuni, S.Pd

“Segi mengaji karena di sekolah sini berbasis agamanya ya, dari segi mengajinya juga dikembangkan karena disini salah satu sekolah di malang satu-satunya yang mengembangkan metode wafa dan disini centernya. Disini juga belajar mulai dari nol karena dulu kan menggunakan metode ummi terus kita belajar lagi metode wafa, jadi anak-anaknya juga gitu yang dulu dari TK nya ummi otomatis ya wafanya juga berbeda karena wafa ngajinya lebih enak dan untuk anak-anak lomba juga enak”.

Pengembangan yang diberikan kepada guru dan tenaga pendidikan selain berupa seminar, workshop, dan training, pengembangan di SD Islam Mohammad Hatta Malang juga berupa pengawasan/memonitoring terhadap perilaku maupun kinerja guru dan tenaga kependidikan, yang kemudian mendapatkan tindaklanjut

¹⁷⁸ Wawancara bu Nuning pada 4 Maret 2021 pukul 11.00-12.00 di ruang kelas 6

dari pimpinan sekolah dengan memberikan pembinaan dan teguran bagi guru dan tenaga kependidikan yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik.

Bentuk pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang selama pandemi dilaksanakan secara daring, baik itu pelatihan dari gugus sekolah, KPI maupun lembaga yang lain.

Gambar 4.9 Pelatihan secara daring untuk guru¹⁷⁹



Selama pandemi ini guru mendapatkan pelatihan secara virtual, kepala sekolah memberikan link webinar bagi guru untuk mengikuti pelatihan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Dra. Nuning Widiastuti bahwa:

“ Bapak suyanto selama pandemi ini memberikan pelatihan secara virtual mbk, pak yanto selalu mengirimkan link pelatihan online dan informasi terkait dengan pelatihan mbk.

Pelatihan bagi guru yang dilaksanakan sebelum pandemi guru telah mendapatkan pelatihan banyak diantaranya sebagai berikut;

Tabel 4.5 Kegiatan workshop, seminar, dan diklat yang diikuti guru selama 5 tahun terakhir (2017-2021).¹⁸⁰

No	Kegiatan	Jumlah
1.	Diklat program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) guru PJOK	1

¹⁷⁹ Dokumentasi bersumber dari Kepala TU

¹⁸⁰ Dokumentasi bersumber dari Kepala TU

2.	Pelatihan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru kelas dan mata pelajaran tahap III	2
3.	Pembekalan menuangkan hasil asesmen ke RPP PD	1
4.	Kegiatan pendayagunaan data pendidikan	1
5.	Kegiatan koordinasi tim penyusunan ukk inklusif SD	1
6.	Kpi (Bimtek standar penilaian jenjang SD)	27
7.	Bimtek keamanan pangan sekolah	2
8.	Workshop pengembangan bahan ajar bagi guru	1
9.	Pendamping lomba olimpiade TIK	1
10.	Pelatihan bimbingan teknis lesson study	1
11.	Pembinaan persiapan verval adiwiyata	8
12.	Bimtek persiapan dokumen adiwiyata	33
13.	Koordinasi sehari di luar kelas	34
14.	Pembuatan modul	18
15.	Sosialisasi program kurikulum	27
16.	Kpi (Visitasi kelas model)	27
17.	Pertemuan koordinasi pelaksanaan BIAS	1
18.	Kpi (Pelatihan pengelolaan kelas aktif)	29
19.	Kpi (Pelatihan smart teaching)	29
20.	Diklat penguatan kepala sekolah kota 1 malang	1
21.	Pelatihan pengisian nilai ke aplikasi digital	8
22.	Pelatihan oice breaking	28
23.	Pelatihan daring media pembelajaran “Canva”	28

24.	Rapat daring via zoom	8
25.	Sosialisasi kurikulum balibang	20
26.	Olimpiade teknologi informasi komunikasi	1
27.	Kegiatan peningkatan kapasitas kelembagaan bagi organisasi olahraga	1
28.	Workshop penyusunan soal penilaian tengah semester	7
29.	Koordinasi persiapan PAS	21

(Sumber: diambil dari Waka Kurikulum SD Islam Mohammad Hatta Malang)

Berdasarkan paparan penelitian diatas kegiatan implementasi/penerapan pengembangan kompetensi guru dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Implementasi/penerapan pengembangan kompetensi pedagogik guru: mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar, workshop, training yang diadakan oleh pihak sekolah, pemerintahan maupun lembaga sekolah lain.
2. Implementasi/penerapan pengembangan kompetensi kepribadian guru: kepala sekolah mengadakan kegiatan pengajian guru dan keluarga.
3. Implementasi/penerapan pengembangan kompetensi keprofesionalan guru: kepala sekolah mengirim atau mengadakan kegiatan seminar, workshop, training sesuai dengan guru mata pelajaran.
4. Implementasi/penerapan pengembangan kompetensi sosial guru: kegiatan silaturahmi ke antar rumah guru lain.

Penerapan pengembangan kompetensi guru SD Islam Mohammad Hatta Malang melakukan kegiatan berupa pembinaan dan teguran,

pemberdayaan, seminar, workshop, training, motivasi, mengaji menggunakan metode wafa, dan pengawasan/ monitoring dan sumber pengembangan guru berasal dari dukungan sekolah, dukungan pemerintahan, dukungan dari lembaga lain. Berikut gambaran mengenai implementasi/penerapan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang:

Gambar 4.10 Implementasi/penerapan Pengembangan Kompetensi Guru di

SD Islam Mohammad Hatta Malang

Kegiatan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang	Pembinaan dan teguran
	Pemberdayaan
	Seminar, workshop, training
	Motivasi
	Pengawasan/Monitoring
	Mengaji menggunakan metode wafa

3. Evaluasi Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang

Kegiatan evaluasi pengembangan guru merupakan suatu cara untuk menilai keberhasilan atau tidaknya suatu pelatihan yang diberikan oleh guru. Dalam pelaksanaannya suatu kegiatan pelatihan dilaksanakan evaluasi bertujuan untuk mengetahui kualitas kinerja guru dari pengembangan yang difasilitasi oleh sekolah.

Evaluasi pengembangan yang ada di SD Islam Mohammad Hatta Malang ialah melalui penilaian kinerja guru melalui rapat-rapat mingguan, dan secara

terprogram melalui supervisi pembelajaran, sebagaimana ungkapan bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd sebagai berikut:

“Cara evaluasi pengembangan guru melalui rapat mingguan dan juga supervisi pembelajaran terkait dengan kemampuan dasar guru dan jika ada kebutuhan apa yang dibutuhkan guru bisa dikembangkan bersama”.¹⁸¹ Pelaksanaan penilaian kinerja guru maka kepala sekolah dapat menilai sendiri apa dampak yang diperoleh oleh dari kegiatan pelatihannya yang difasilitasi sekolah untuk guru.

Pelaksanaan evaluasi pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta

Malang yang rutin dilakukan yakni evaluasi minggu yang dilaksanakan selama pandemi yakni setiap hari jumat mulai jam 09.00-10.00, sedangkan pelaksanaan evaluasi mingguan sebelum pandemi dilaksanakan 1 bulan 2 kali setiap hari sabtu, melalui evaluasi mingguan waktu berjalan kepala sekolah juga mengevaluasi kebutuhan apa yang dibutuhkan baik dari segi gurunya maupu sarana prasarana yang dipersiapkan untuk mendukung kemampuan guru dalam pembelajaran.

Supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah dan tim supervisor dalam menilai kinerja guru yaitu dengan cara mengunjungi perkelas saat proses pembelajaran, menilai dari sisi kelengkapan perangkat pembelajaran, serta kedisiplinan guru dalam datang maupun mengajar siswanya, selaras dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah Suyanto, S.Pd., M.K.Pd:

“ Untuk supervisi dilakukan minimal dalam 1 tahun 2 kali, tekniknya itu kita membuat tim supervisor yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru senior (pengalaman dan kemampuan) dan proses supervisinya dengan kunjungan ke kelas tidak saya lakukan sendiri tapi bisa menungaskan kepada guru-guru senior untuk membantu saya melaksanakan supervisi, setelah itu kan dilihat untuk membantu saya melaksanakan supervisi. Nanti dari situ dilihat kekuatan guru di poin atau bagian apa, kelemahan guru dibagian apa, nah, kemudian dilakukan pembinaan jika perlu memanggil pelatih dari luar misalnya kemampuan IT guru tentang pembelajaran guru kurang, maka akan memanggil semisal dari orang tua ada ya panggil orang

¹⁸¹ Wawancara bapak Suyanto pada 4 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 di aula sekolah.

tua murid. Supervisi dilakukan minimal 1 semester 1 kali.”¹⁸²

Hal ini sejalan dengan ungkapan bapak suyanto, S.Pd, M,K,Pd yang

menyampaikan bahwa:

“Untuk bentuk penilaian kinerja guru di SD Islam Mohammad Hatta masih belum menerapkan program rapot guru, akan tetapi untuk sekarang ini masih dalam proses pembuatan raport guru, akan tetapi sudah ada wacana terkait raport guru. Untuk penilaian guru selama ini masih melalui evaluasi mingguan, supervisi pembelajaran, dan kedisiplinan guru”.

Kepala sekolah di SD Islaam Mohammad Hatta Malang menilai

keberhasilan guru dari proses pengembangan juga dilihat dari keberhasilan mendidik siswanya, guru yang berhasil menciptakan siswa-siswa yang berprestasi baik bidang akademik maupun afektifnya, sebagaimana yang disampaikan bapak

Suyanto, S.Pd, M,K, Pd bahwa:

“ Hasil dari pengamatan tidak ada komplain jadi guru berhasil, lomba-lomba guru mengajari/melatih anak-anak kemudian berhasil. Kemudian kalo dari segi kognitif nilainya ada diatas rata-rata, sedangkan dari segi afektifnya adalah tingkah laku anak-anak baik, tidak ada yang berkata-kata jelek apalagi jorok, kemudian tingkah anak-anak sopan, saling menghargai tidak bertengkar sama temannya. Itu kan merupakan prestasi guru kan kalo anak-anak bisa seperti itu karena didikan oleh guru-guru”.

Hasil pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang sesuai

yang diungkapkan oleh bapak Suyanto, S.Pd., M.K.Pd selaku kepala sekolah:

“ Dari pengalaman yang ada kemampuan guru secara umum kemampuan guru dalam pembelajaran atau mengelola pembelajaran semakin baik itu dibuktikan dengan tidak adanya komplan, kalo awal pandemi masih banyak keluhan ke kepala sekolah. kompetensi guru di sini sudah bagus kira-kira ya 98% kalo ada 2% itu karena usia, tapi semuanya bagus sebab kalo tidak bagus ya dia kan terlempar dari sekolah, misalnya kemampuan sosialnya, kalo pedagogiknya banyak masukan dari orang tua, kalo dari segi religius insyallah karena disini berbasis keislaman semuanya bisa berjalan dengan baik”.¹⁸³

¹⁸² *Ibid*

¹⁸³ *Ibid*

Bentuk evaluasi yang dilakukan oleh pihak yayasan ialah dengan menyerahkan sepenuhnya ke kepala sekolah, sebagaimana yang disampaikan bapak Suyanto, S.Pd, M,K,Pd bahwa:

“ Yayasan menyerahkan semuanya ke sekolahan, jadi belum ada pihak yayasan yang membidang SDM guru belum pernah mengadakan supervisi ata kunjungan, kalo ada pembinaan dari yayasan itu sifatnya hanya umum untuk memberikan motivasi bahwa kita belajar ditempat ya baik semoga berkah kemudian ditingkatkan kreativitas dan inovasinya. Pihak sekolah melaporkan hasil evaluasi secara lisan ke Yayasan”¹⁸⁴

Bentuk evaluasi guru mengaji di SD Islam Mohammad Hatta Malang yakni dengan mendatangkan pihak wafa center surabaya untuk mensupervisi bagaimana kemampuan guru mengaji, yang bertujuan untuk mengetahui apakah metode mengajar mengaji ke siswa berhasil diterapkan atau tidak. Supervisi guru mengaji dilakukan setiap semester 1 sekali.

Evaluasi suatu kegiatan yang penting dilaksanakan guna untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan mengetahui keberhasilan yang didapatkan, evaluasi bertujuan untuk menilai keberhasilan dari suatu kegiatan yang dilaksanakan, mengetahui kemampuan guru dan tenaga kependidikan, dan dapat dijadikan dasar perencanaan untuk melakukan program pengembangan.

Tahapan kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta dalam mengevaluasi gurunya ialah dengan melihat keadaan lingkungan di luar sekolah, sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Suyanto, S.Pd, M,K, Pd bahwa:

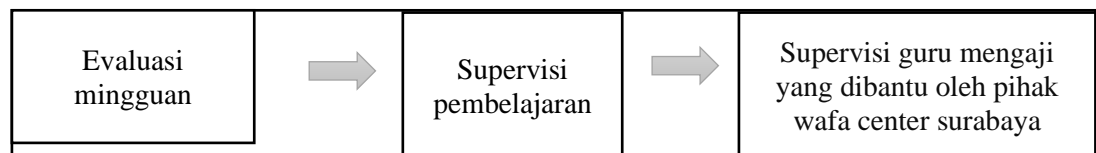
“ Tahapan untuk mengevaluasi guru di sini dengan melihat lingkungan dari luar terlebih dahulu dan nanti melihat keadaan yang ada di sekolah, contoh seperti kemarin masih ada banyak guru yang masih salah dalam membuat soal untuk siswanya, guru-guru membuat soal tidak sesuai dengan kisi-kisinya, yang membuat soal sulit dipahami oleh siswanya. Melihat dari keadaan atau kemampuan yang seperti itu saya sebagai kepala sekolah

¹⁸⁴ Wawancara langsung bapak Suyanto pada 9 Maret 2021 pukul 09.00-10.00 di aula sekolah

berpikiran apakah guru-guru saya seperti itu maka saya akan memilat kondisi guru dan berupaya untuk memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk guru. Dengan melihat lingkungan luar sekolah yang berkaitan dengan kemampuan guru maka saya mengetahui bagaimana kemampuan guru-guru saya”.¹⁸⁵

Berdasarkan paparan penelitian diatas, evaluasi dari pengembangan kompetensi guru melalui 3 langkah evaluasi yakni evaluasi mingguan, supervisi pembelajaran, dan supervisi guru mengaji. Berikut gambaran mengenai evaluasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang:

Gambar 4.11 evaluasi pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang



C. Temuan Penelitian

1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam

Mohammad Hatta Malang

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan baik yang bersumber dari data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, maka ditemukan bahwa perencanaan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang didalam melaksanakan perencanaan yang dipimpin oleh :

- a. Kepala sekolah, sebagai manajer dan supervisor yang secara penuh dan langsung mengontrol kinerja guru dan tenaga kependidikannya

¹⁸⁵ Wawancara langsung kepala sekolah pada 6 april pukul 07.3008.00 di aula sekolah

- b. Supervisor klinis dan reguler, supervisi klinis ialah kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap guru dan tenaga pendidiknya dalam mengembangkan potensi guru dan hal lainnya yang berkaitan dengan sekolah. supervisor reguler yakni kabid akademik atau kurikulum yang bertanggungjawab atas kinerja guru khususnya pada saat proses pembelajaran.
- c. Kepala bidang, yang bergerak secara struktural sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya untuk memantau berbagai kebutuhan terkait pengembangan bawahnya.
- d. Pimpinan sekolah yang meliputi waka kurikulum, waka kesiswaan, dan waka kepegawaian dalam merencanakan pengembangan dan mensupervisi tenaga pedidik dan tenaga kependidikan.

Selain itu peneliti menemukan bentuk perencanaan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang melalui dua cara perencanaannya:

1. Perencanaan tahunan/semesteran (jangka panjang),. Perencanaan yang didasari dari hasil Rapat kerja sekolah yang pelaksanaannya pada awal tahun serta pantauan dari masing kepala bidang dan ramalan akan perkembangan zaman yang disesuaikan dengan kebutuhan guru.
2. Perencanaan yang dilaksanakan secara insidental, merupakan perencanaan yang bersumber dari hasil pemantauan supervisi klinis dan reguler.

Adapun tahapan perencanaan pengembangan guru di SD Islam

Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi masalah terlebih dahulu, dilakukan sebelum menentukan program pengembangan, untuk mengetahui berita atau isue di lembaga pendidikan.
- b. Menentukan kebutuhan yang ditentukan berdasarkan skala kebutuhan
- c. Menentukan tujuan pengembangan, yang disesuaikan dengan kebutuhan guru .
- d. Penentuan sasaran, bertujuan untuk memberikan ukuran atau porsi yang tepat untuk objek yang tepat pula
- e. Penentuan program, ketepatan pemilihan program untuk mendapatkan hasil yang maksimal
- f. Pelaksanaan program, program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun.
- g. Evaluasi program, dilaksanakan diakhir program atau kegiatan untuk mengetahui dampak atau kemanfaatan dari program yang telah dilaksanakan dan sebagai bahan untuk perbaikan di masa mendatang.

2. Implementasi/penerapan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti menemukan bahwa penerapan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang mendapatkan dukungan dari sebagai berikut:

- a. Dukungan Sekolah, sekolah memberikan pelatihan pengembangan rutin

untuk guru, yakni pelatihan yang diberikan oleh KPI, selain itu sekolah juga memberikan izin atau dispensasi waktu kerja bagi guru maupun tenaga pendidik untuk melanjutkan studinya.

b. Dukungan Pemerintah, memberikan dana tersendiri untuk kegiatan pengembangan guru yakni berupa pengadaan seminar, workshop, atau training dan sosialisai kebijakan baru pemerintah.

c. Dukungan Lembaga lain, yakni lembaga-lembaga yang pemerhati pendidikan dan hasil kerjasama sekolah dengan lembaga yang diinginkan

Bentuk Penerapan/implementasi pengembangan guru SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

a. Pengembangan guru melalui sertifikasi guru, sekolah memberikan informasi yang terkait dengan sertifikasi guru dan memfasilitasi terkait data administrasi guru.

b. Pengembangan guru melalui supervisi pendidikan, supervisi terkait dengan proses pembelajaran guru, selain itu juga supervisi melalui pembinaan rutin setiap minggu satu kali.

c. Pengembangan guru melalui gugus sekolah dasar, mendapatkan pelatihan dari rombongan gugus sekolah berupa seminar, workshop, dan lomba-lomba dll bagi guru.

d. Pengembangan guru melalui pemberian motivasi kerja, kepala sekolah maupun yayasan sekolah selalu memberikan motivasi kerja bagi para guru dan tenaga pendidik setiap ada pertemuan.

Bentuk kegiatan penerapan pengembangan guru SD Islam Mohammad

Hatta Malang berupa:

1. Pembinaan dan teguran, kepala sekolah selalu memberikan pembinaan kepada guru setiap minggu saat rapat, selain itu juga memberikan reward dan punishment yang menjadi konsekuensi dari sikap guru dan tenaga kependidikan terhadap ketentuan sekolah, kepala sekolah memberikan teguran bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik.
2. Pemberdayaan, sekolah memberikan fasilitas untuk pengembangan guru yakni berupa kegiatan pelatihan yang terkait dengan proses pembelajaran.
3. Seminar, workshop dan training, sebagai rangkaian pengembangan dan pelatihan yang dilakukan secara mandiri oleh sekolah maupun dari pemerintahan dan lembaga-lembaga pendidikan yang lain.
4. Motivasi, kepala sekolah atau pihak yayasan sekolah memberikan motivasi kerja saat pertemuan bersama.
5. Pengawasan/ Monitoring, kepala sekolah dan pimpinan sekolah menilai atau mengawasi kinerja para guru dan tenaga kependidikan dan kepala sekolah berperan sebagai supervisor bagi para guru dan tenaga kependidikan sekolah.

3. Evaluasi Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad

Hatta Malang

Berdasarkan data penelitian yang telah peneliti dapatkan baik berupa wawancara, observasi, maupun dokumentasi, peneliti menemukan bahwa evaluasi pengembangan guru SD Islam Mohammad Hatta Malang langkah evaluasi yakni:

- a. Evaluasi mingguan, kepala sekolah mengevaluasi guru pada saat rapat bersama dengan menanyakan kendala yang dirasakan guru saat pembelajaran.
- b. Supervisi pembelajaran, dilaksanakan 1 semester 1 kali, kepala sekolah dan pimpinan menilai kinerja guru dengan cara kunjungan kekelas untuk melihat guru mengajar.
- c. Supervisi guru mengaji, penilaian dilaksanakan dengan mendatangkan langsung pihak wafa center dari surabaya untuk menilai guru wafa, pelaksanaan penilaian setiap 1 semester 1 kali.

Adapun cara kepala sekolah mengevaluasi pengembangan guru yakni dengan:

1. Kunjungan kelas, melihat guru mengajari siswanya.
2. Kelengkapan perangkat pembelajaran, kepala sekolah dengan dibantu oleh pimpinan sekolah menilai apakah perangkat pembelajaran untuk para siswa sudah lengkap atau memenuhi standar. Jika masih belum kepala sekolah berusaha untuk memenuhi.
3. Kedisiplinan, kepala sekolah menilai kedisiplinan guru melalui jam kedatangan, jam mengaja, dan jam kepulangan. Kepala sekolah selalu menekankan kepada guru dan tenaga kependidikan bahwa kedisiplinan nomor satu.

Metode kepala sekolah dalam evaluasi guru SD Islam Mohammad Hatta melalui:

- a. Grafik skala penilaian, kepala sekolah dan pimpinan sekolah menilai

kinerja guru berdasarkan beberapa kriteria penilaian.

b. Perbandingan Multipersonal, penilaian ini bertujuan untuk menilai individu satu dengan yang lain, dengan tujuan untuk mengetahui sifat, karakter individu satu dengan yang lainnya dan mengetahui kemampuan apa yang masih belum ada pada diri guru.

Adapun tahapan untuk mengevaluasi guru SD Islam Mohammad Hatta Malang:

1. Melihat lingkungan di luar sekolah, kepala sekolah melihat kondisi yang sedang terjadi diluar sekolah yang terkait dengan guru maupun hal lainnya yang ada kaitanya dengan kemajuan sekolah.
2. Melihat keadaan di sekolah, kepala sekolah melihat keadaan atau kemampaun guru dengan keadaan yang sedang terjadi di luar sekolah untuk perbaikan guru.
3. Mengadakan Pelatihan, setelah mengetahui problem apa yang sedang terjadi pada guru, maka kepala sekolah mengadakan pelatihan yang di butuhkan oleh para guru.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru SD Islam Mohammad

Hatta Malang

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan baik bersumber dari data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, maka ditemukan bahwa perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut bahwasanya kepala sekolah membuat perencanaan pengembangan kompetensi guru dilakukan pada awal sebelum menentukan pelatihan atau kegiatan pengembangan dan berupaya agar potensi yang dimiliki oleh guru berkualitas unggul dan sesuai dengan kebutuhan diri guru dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan bahwa perencanaan sumber daya manusia ialah suatu kegiatan merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.¹⁸⁶

Kepala sekolah SD Islam Hatta Malang dalam merencanakan pengembangan kompetensi gurunya melakukan beberapa tahapan diantaranya sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi masalah terlebih dahulu, dilakukan sebelum menentukan program pengembangan agar mengetahui berita atau issue di lembaga pendidikan.
2. Menentukan kebutuhan yang ditentukan berdasarkan skala kebutuhan
3. Menentukan tujuan pengembangan, yang disesuaikan dengan kebutuhan guru.

¹⁸⁶ Malayu, S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) hlm 69

4. Penentuan sasaran, bertujuan untuk memberikan ukuran atau porsi yang tepat dan objek yang tepat pula.
5. Penentuan program, ketepatan pemilihan program untuk mendapatkan hasil yang maksimal
6. Pelaksanaan program, program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun
7. Evaluasi program, dilaksanakan diakhir program atau kegiatan untuk mengetahui dampak atau manfaat dari program yang telah diberikan dan sebagai bahan untuk perbaikan dimasa mendatang.

Hal diatas sesuai dengan pendapat Prof Dr. Sondang P. Siagian yang mengatakan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai diperlukannya langkah pengembangan yaitu meliputi penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat, dan penilaian pelaksanaan program.¹⁸⁷ Dari ketujuh tahapan atau langkah tersebut yang sama ada 4 langkah yang sama yaitu penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, pelaksanaan program, penilaian pelaksanaan program.

Selain itu perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang didalam melaksanakan perencanaan yang dipimpin oleh

1. Kepala sekolah, sebagai manajer dan supervisor yang secara penuh dan langsung mengontrol kinerja guru dan tenaga kependidikannya

¹⁸⁷ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015) hlm 184

2. Supervisor klinis dan reguler, supervisi klinis ialah kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap guru dan tenaga pendidiknya dalam mengembangkan potensi guru dan hal lainnya yang berkaitan dengan sekolah. supervisor reguler yakni kapid akademik atau kurikulum yang bertanggungjawab atas kinerja guru khususnya pada saat proses pembelajaran.
3. Kepala bidang, yang bergerak secara struktural sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya untuk memantau berbagai kebutuhan terkait pengembangan bawahnya.
4. Pimpinan sekolah yang meliputi waka kurikulum, waka kesiswaan, dan waka kepegawaian dalam merencanakan pengembangan dan mensupervisi tenaga pedidik dan tenaga kependidikan.

Selain itu peneliti menemukan bentuk perencanaan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang melalui dua cara perencanaannya:

1. Perencanaan tahunan/semesteran (jangka panjang),. Perencanaan yang didasari dari hasil Rapat kerja sekolah yang pelaksanaannya pada awal tahun serta pantauan dari masing kepala bidang dan ramalan akan perkembangan zaman yang sesuaikan dengan kebutuhan guru.
2. Perencanaan yang dilaksanakan secara insidental, merupakan perencanana yang bersumber dari hasil pemantauan supervisi klinis dan reguler. .

B. Penerapan/implementasi Pengembangan Kompetensi Guru SD Islam Mohammad Hatta Malang

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti

menemukan bahwa penerapan/ implementasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

1. Pengembangan guru melalui sertifikasi guru, kepala sekolah memberikan informasi yang berkaitan dengan sertifikasi guru dan memfasilitasi data administrasi guru yang ingin mendaftar.
2. Pengembangan guru melalui supervisi pendidikan, supervisi yang dilaksanakan terkait dengan proses pembelajaran guru, kelengkapan perangkat pembelajaran selain itu juga supervisi melalui pembinaan rutin setiap satu minggu satu untuk selama pandemi ini, kalo untuk sebelum pandemi setiap 1 bulan 2 kali di hari sabtu.
3. Pengembangan guru melalui gugus sekolah dasar, para guru mendapatkan pelatihan dari rombongan gugus sekolah dasar berupa seminar, workshop, dan lomba-lomba bagi guru.
4. Pengembangan guru melalui pemberian motivasi kerja, kepala sekolah maupun yayasan sekolah selalu memberikan motivasi kerja bagi para guru dan tenaga kependidikan setiap ada pertemuan.

Bentuk penerapan/implementasi pengembangan guru selaras dengan pendapat yang diungkapkan oleh Ibrahim Bafadal bahwa banyak cara pembinaan dan pelatihan profesi guru dilaksanakan dengan berorientasi pada adanya tuntutan pengembangan kualitas pendidikan secara umum, dalam meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan serta kemampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan melalui pengembangan mutu guru melalui supervisi pendidikan, melalui program sertifikasi guru, melalui program tugas belajar,

melalui gugus sekolah dasar, melalui motivasi kerja.¹⁸⁸.

Bentuk kegiatan penerapan pengembangan guru SD Islam Mohammad Hatta Malang berupa:

1. Pembinaan dan teguran, kepala sekolah selalu memberikan pembinaan kepada guru setiap minggu saat rapat, selain itu juga memberikan reward dan punishment yang menjadi konsekwensi dari sikap guru dan tenaga kependidikan terhadap ketentuan sekolah, kepala sekolah memberikan teguran bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara yang baik.
2. Pemberdayaan, sekolah memberikan fasilitas untuk pengembangan guru yakni berupa kegiatan pelatihan yang terkait dengan proses pembelajaran.
3. Seminar, workshop dan training, sebagai rangkaian pengembangan dan pelatihan yang dilakukan secara mandiri oleh sekolah maupun dari pemerintahan dan lembaga-lembaga pendidikan yang lain.
4. Motivasi, kepala sekolah atau pihak yayasan sekolah memberikan motivasi kerja saat pertemuan bersama.
5. Pengawasan/ Monitoring, kepala sekolah dan pimpinan sekolah menilai atau mengawasi kinerja para guru dan tenaga kependidikan dan kepala sekolah berperan sebagai supervisor bagi para guru dan tenaga kependidikan sekolah.

¹⁸⁸ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm 46-102

Hal diatas didukung oleh pendapat Ahmad Susanto yang menyampaikan bahwa bentuk program pengembangan guru dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan diantaranya yakni inhouse training (IHT), program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan bertingkat dan khusus, bimbingan singkat di perguruan tinggi atau lembaga sekolah lain, pembinaan internal oleh sekolah, pendidikan lanjutan, dialog problematika, seminar, workshop, penelitian, pembuatan media pembelajaran, pembuatan karya teknologi/karya seni.¹⁸⁹

Penerapan pengembangan guru mendapatkan dukungan dari beberapa pihak yang paling utama yakni dari pemerintahan, pihak sekolah, dan lembaga pendidikan yang lainnya. Pengembangan guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas keprofesionalan dan keterampilan guru dalam memberikan ilmu kepada siswanya.

penerapan pengembangan guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang mendapatkan dukungan dari sebagai berikut:

1. Dukungan Sekolah, sekolah memberikan pelatihan pengembangan rutin untuk guru, yakni pelatihan yang diberikan oleh KPI, selain itu sekolah juga memberikan izin atau dispensasi waktu kerja bagi guru maupun tenaga pendidik untuk melanjutkan studinya.
2. Dukungan Pemerintah, memberikan dana tersendiri untuk kegiatan pengembangan guru yakni berupa pengadaan seminar, workshop, atau training dan sosialisai kebijakan baru pemerintah.

¹⁸⁹ Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm 37

3. Dukungan Lembaga lain, yakni lembaga-lembaga yang pemerhati pendidikan dan hasil kerjasama sekolah dengan lembaga yang diinginkan.

Hasil dari penerapan/implementasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang dapat dilihat dari 4 indikator standar kompetensi guru yaitu:

Pada sisi kompetensi pedagogik, guru di SD Islam Mohammad Hatta dapat dikatakan memiliki standar mutu yang sudah terpenuhi atau memadai. Hal ini nampak dari kemampuan guru dalam menyusun RPP kondisi khuss selama pandemi ini, melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun, melaksanakan pembelajaran cesara kreatif dan dialogis, menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, melaksanakan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar, serta memberikan motivasi belajar bagi siswa sebelum dan sesudah pembelajaran sehingga mampu membangkitkan siswa dalam belajar.

Pada sisi kompetensi kepribadian, guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang yang dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru, terlihat drai sikap yang dewasa dalam berfikir serta bertindak, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, memiliki sikap disiplin yang tinggi baik dalam jam mengajar maupun jam masuk dan jam pulang, dan selalu memberikan contoh berperilaku yang baik bagi siswanya karena guru dikatakan sebagai guru “digugu lan ditiru”. Di gugu disini setiap tutur kata yang disampaikan, sedangkan untuk ditiru ialah tidak tanduk atau perilaku gurunya. Guru di

SD Islam Mohammad Hatta Malang memberikan contoh kepada muridnya untuk tidak berkata kotor serta bersikap pemarah, akan tetapi siswa diajarkan untuk bersikap saling tolong menolong, dan berkata baik atau sopan kepada semua orang.

Pada aspek kompetensi sosial guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang juga dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru, hal ini nampak terlihat jelas dari sikap para guru disana yang mampu berkomunikasi dengan baik dilingkungan sekolah maupun masyarakat dan orangtua siswa, mampu bekerjasama dengan seluruh komponen sekolah, berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh pihak sekolah dan lingkungan masyarakat sekitar.

Pada aspek kompetensi profesional guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang juga dapat dikatakan sudah memenuhi standar mutu guru. hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan guru mengajar sesuai dengan bidang/materi yang menjadi tanggungjawabnya atau tugasnya. Mampu mengembangkan materi pokok yang dikontekstualkan dengan kehidupan sehari-hari dan dengan bidang studi masing-masing, selain itu juga menggunakan materi penunjang, merencanakan dan melaksanakan program pengayaan dan remedial.

Pendapat penulis tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi didalam kelas dan luar kelas, proses pembelajaran offline dan online guru SD Islam Mohammad Hatta Malang sangat menyenangkan dan kreatif, guru pandai dalam pembuatan video pembelajaran dan mengoperasikan sarana

prasarana yang ada di sekolah. guru menggunakan metode mengajar yang bervariasi.

C. Evaluasi Pengembangan Guru

Berdasarkan data penelitian yang telah peneliti dapatkan baik berupa wawancara, observasi, maupun dokumentasi, peneliti menemukan bahwa kepala sekolah dalam evaluasi pengembangan kompetensi guru SD Islam Mohammad Hatta Malang bertujuan untuk menilai keberhasilan dari pelatihan yang telah diberikan kepada guru baik pelatihan dari dalam sekolah, dari gugus sekolah maupun pelatihan dari lembaga yang lain, dijadikan pedoman dan dasar perencanaan pengembangan guru, mengetahui kemampuan antar individu, dan memberikan hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.

Hal diatas sama dengan pendapat dari Sedarmayanti bahwa penilaian kinerja memiliki tujuan diantaranya sebagai berikut: 1) mengerti keterampilan dan potensi pegawai 2) dijadikan dasar perencanaan dibidang kepegawaian khususnya perbaikan kinerja, peningkatan kualitas dan hasil kerja, 3) pedoman pengembangan serta pendayagunaan pegawai secara optimal, sehingga dapat tertuju pada jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan, 4) membuat terjadinya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan, 5) memahami situasi organisasi secara menyeluruh dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bertugas, 6) secara individu, para pegawai mengerti kekuatan dan kelemahan dirinya agar mampu melajukan perkembangannya, bagi atasan saat mengevaluasi akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya agar mampu memberi motivasi karyawan, 7)

hasil penilaian kinerja dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.¹⁹⁰

Metode evaluasi guru SD Islam Mohammad Hatta melalui 2 cara yaitu:

1. Grafik skala penilaian, kepala sekolah dan pimpinan sekolah menilai kinerja guru berdasarkan beberapa kriteria penilaian.
2. Perbandingan multipersonal, penilaian ini bertujuan untuk menilai individu satu dengan yang lain, dengan tujuan untuk mengetahui sifat, karakter individu satu dengan yang lainnya dan mengetahui kemampuan apa yang masih belum ada pada diri guru.

Hal diatas sesuai dengan ungkapan dari Menurut Eko widodo metode dalam menilai kinerja karyawan yakni bisa melalui 1) esai tertulis dengan menulis sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, prestasi, potensi dan saran terkait pegawai untuk bahan perbaikan. 2) keadaan kritis dengan perhatian terhadap sikap karyawan. 3) grafik skala penilaian dengan cara mencatat faktor-faktor kinerja. 4) skala peningkatan perilaku dengan memadukan komponen penting yakni dari metode keadaan kritis dan grafik skala penilaian. 5) perbandingan multipersonal dengan menilai kinerja individu dengan individu yang lainnya.¹⁹¹ Namun kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang

¹⁹⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm 256

¹⁹¹ Eko Widodo, Suparno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)

dalam mengevaluasi gurunya hanya menggunakan 2 metode yaitu grafik skala penilaian dan perbandingan multipersonal.

Langkah evaluasi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang menggunakan 3 langkah yakni:

- a. Evaluasi mingguan, kepala sekolah mengevaluasi guru pada saat rapat bersama dengan menanyakan kendala yang dirasakan guru saat pembelajaran.
- b. Supervisi pembelajaran, dilaksanakan 1 semester 1 kali, kepala sekolah dan pimpinan menilai kinerja guru dengan cara kunjungan kekelas untuk melihat guru mengajar.
- c. Supervisi guru mengaji, penilaian dilaksanakan dengan mendatangkan langsung pihak wafa center dari surabaya untuk menilai guru wafa, pelaksanaan penilaian setiap 1 semester 1 kali.

Cara kepala sekolah dalam mengevaluasi pengembangan guru yakni dengan kunjungan kelas (melihat guru mengajari siswanya), kelengkapan perangkat pembelajaran (kepala sekolah dengan dibantu oleh pimpinan sekolah menilai apakah perangkat pembelajaran untuk para siswa sudah lengkap atau memenuhi standar, jika masih belum kepala sekolah berusaha untuk memenuhi), kedisiplinan (kepala sekolah menilai kedisiplinan guru melalui jam kedatangan, jam mengajaja, dan jam kepulangan dan kepala sekolah selalu menekankan kepada guru dan tenaga kependidikan bahwa kedisiplinan nomor satu).

Adapun tahapan untuk mengevaluasi guru SD Islam Mohammad Hatta Malang melalui:

- a. Melihat lingkungan di luar sekolah, kepala sekolah melihat kondisi yang sedang terjadi diluar sekolah yang terkait dengan guru maupun hal lainnya yang ada kaitanya dengan kemajuan sekolah.
- b. Melihat keadaan di sekolah, kepala sekolah melihat keadaan atau kemampaun guru dengan keadaan yang sedang terjadi di luar sekolah untuk perbaikan guru.
- c. Mengadakan Pelatihan, setelah mengetahui problem apa yang sedang terjadi pada guru, maka kepala sekolah mengadakan pelatihan yang di butuhkan oleh para guru.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil paparan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini peneliti menyimpulkan hasil penelitian terkait dengan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang dengan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bentuk perencanaan pengembangan kompetensi guru terhadap yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta Malang yakni terdiri 2 bentuk yakni: a) perencanaan tahunan/semesteran (jangka panjang), b) perencanaan secara insidental. Selain itu langkah-langkah dalam perencanaan pengembangan guru untuk meningkatkan mutu standar pendidik melalui 7 tahap yakni: 1) identifikasi masalah, 2) Penentuan kebutuhan, 3) penentuan tujuan pengembangan, 4) Penentuan sasaran, 5) penentuan program, 6) Pelaksanaan program, 7) Evaluasi program.
2. Penerapan/implementasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang melalui 4 pengembangan yakni: a) pengembangan guru melalui sertifikasi guru, b) Pengembangan guru melalui supervisi pendidikan, c) Pengembangan guru melalui gugus sekolah dasar, d) Pengembangan guru melalui pemberian motivasi kerja. Selain itu bentuk kegiatan atau program penerapan

pengembangan kompetensi guru melalui 5 kegiatan yaitu: 1) Pembinaan dan teguran, 2) Pemberdayaan, 3) seminar, workshop, dan training, 4) Motivasi, 5) Pengawasan/monitoring.

3. Evaluasi pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang melalui 3 bentuk evaluasi yakni: a) Evaluasi mingguan, b) Evaluasi pembelajaran (akademik), c) Evaluasi guru mengaji. Adapun untuk cara kepala sekolah mengevaluasi pengembangan guru yaitu dengan: 1) kunjungan kelas, 2) Kelengkapan perangkat pembelajaran, 3) Kedisiplinan. Metode yang digunakan yakni menggunakan grafik skala penilaian dan perbandingan multipersonal. Selain itu tahapan yang dilakukan kepala sekolah untuk mengevaluasi guru melalui 3 tahap ialah: a) melihat lingkungan di luar sekolah, b) melihat keadaan di sekolah, 3) mengadakan pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan oleh peneliti di atas, maka saran peneliti dalam manajemen pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang sebagai berikut:

1. Pengembangan guru dan tenaga kependidikan sangat penting dilakukan untuk menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan sekolah.
2. Kegiatan atau program pengembangan guru dan tenaga kependidikan tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi

intelektualnya saja akan tetapi juga untuk meningkatkan sisi keprofesionalan, spiritual, dan jiwa kesosialan mereka.

3. Perlunya analisis kebutuhan guru maupun tenaga kependidikannya terlebih dahulu sebelum menetapkan kegiatan pengembangan
4. Program pengembangan jangan hanya berfokus pada potensi atau kemampuan yang dimiliki guru maupun tenaga kependidikan, akan tetapi melihat perkembangan zaman saat ini.
5. Selalu memerhatikan dan menerima keluhan guru dan tenaga kependidikan untuk bahan perbaikan kompetensi guru yang profesional dan unggul

DAFTAR PUSTAKA

- A, Sabur. 1998. *Pengendalian Mutu Pendidikan Tinggi*. Bandung: IKIP
- Abi-Abdillah Muhammad Imam Ibn Ismail Ibn Ibrahim Ibn al-Mughirah bin Bardizhab al-Bukhari al-Ja'fiy. *Shahih Bukhari*. 1992. Beirut: Dar al-Kutb al-Ilmiyah
- Abu sinn, Ahmad Ibrahim. 2008. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Arifin M. 1993. *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- A, Bakar, Rosdiana . 2015. *Dasar-dasar Kependidikan*. Medan: Gema Insani.
- Abu Sinn Ahmad Ibrahim, trj.Dimyauddin Djuaini. 2008. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Komtemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arifin Imron. 1996. *Penelitian Kualitatif dalam ilmu-ilmu sosial dan keagamaan*. Malang: Kalimasahada Press
- Armstrong Michael. 2003. *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action*.
- Apud. 2020. *Strategi Peningkatan Mutu Sekolah di Lingkungan Pesantren*. Banten: Jurnal Iimiah
- Alamin Reza. 2015. *The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff*, USA: International Journal of Business and Social Science, Vol. 6, No. 5
- Arti kata evaluasi-Kamus Besar Bahasa Indoneisa (KBBI) Online, diakses pada 24 April 2021, <https://kbbi.web.id/evaluasi>
- Basrowi dan Suwardi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2006. *Peningkatan Profesionalisme Sekolah*

- Dasar; Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.* (Jakarta: Bumi Aksara)
- Data Pokok SD Islam Mohammad Hatta Malang Tahun Ajaran 2020/2021
- Danim Sudarwan. 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danim Sudarwan. 2012. *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra Jabatan Induksi Ke Profesional Madani.* (Jakarta: Prenada Media Group)
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah.*
- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi III.* Jakarta: Balai Pustaka
- Djunaidi Ghony, M & Fauzan Almanshur. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi.* Yogyakarta: Arruz Media.
- E, Sallis. 2005. *Total Quality Management In Education.* London: Kogan Page Limited.
- Eko Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fattah, Nanang. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka*
- Fathoni Malik. 2017. *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang.* Tangerang: Jurnal Ilmiah
- Fathurrohman Muhammad. 2015. *Paradigma Pembelajaran Kurikulum 2013.* (Yogyakarta: Kalimedia)
- Gustiawan Wilson & Fahrana Yalyanti. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia Suatu Prespektif Syariah,* Bandung: t.p.
- Hanifudin najib, Khotim, Pardjono. 2019. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Untuk Implementasi Kurikulum 2013 di SMA Negeri Pilot Project* Yogyakarta. Yogyakarta: Jurnal

Akuntabilitas Manajemen Pendidikan

Hayaim Subhan, Hasim Rustam 2018. *Manajemen Kompetensi Guru Negeri Oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Timur.*

Ternate Utara:Jurnal GeoCivic

Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hamalik Oemar. 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi.* Jakarta:Bumi Aksara

Hartatik Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM.* Jogjakarta: LaksanaIndah

Hidayat Rahmad & Wijaya Candra. 2017. *Ayat-ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam,* Medan:LPPPI.

Hikmat. 2014. *Manajemen Pendidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen. 2006. Bandung: Nuansa Aulia, Cet. 3

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

<https://www.google.com/amp/s/www-viva.co.id/amp/arsip/1249962-survei-pendidikan-dunia-indonesia-peringkat-72-dari-77-negara> diakses pada tanggal 15 September 2020 pukul 10.50 WIB

<https://m.cnnindonesia.com/nasional/20200403115741-20-489947/jokowikuak-3-masalah-pendidikan-yang-harus-dibereskan>. Diakses pada tanggal 10 juli 2020 pukul 20.39 WIB

<http://www.ilmusosial.id>, diakses pada tanggal 18 Novemeber 2020
pukul 10.00 WIB

<http://npd.kemendikbud.go.id>), diakses pada tanggal 18 Novemeber
2020 pukul 10.00 WIB

<https://tafsirq.com/58-al-mujadilah/ayat-11>. Diakses pada tanggal 22
Februari 2021 pukul 08.45

<http://sitimasruroh.blogspot.com/2009/11/kompetensi-guru.html>. Diakses
pada tanggal 22 Februari 2021 pukul

Irianto Jusuf. 2010. Tema-tema Pokok Manajemen SDM. Jakarta: PT
SIC Group.

Ismail, Muhammad Yustono & Kerebet Wisjajakusuma Muhammad.
2003. Manajemen Strategis Prespektif Syari'ah. Jakarta:
Khairul BayaanInom & Nurabdiah Pratiwi Sri. 2017. *Profesi
Kependidikan*. Depok: Prenadamedia Group.

Istijant. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi
Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka
Utama.

Imron, Moh. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju Sekolah
Islam Unggulan*. Malang: Leadership

Inom, Nurabdiah Pratiwi Sri. 2017. *Profesi Kependidikan*. (Depok:
Prenadamedia Group)

John miner B; &Mary Green Miner. 1995. *Personel and Industrial Relation
(A Managerial Approach)*, 2th Edition. New York: The Macmillan
Company.

Jhon. 1998. *Quality Inquiry and Research Design: Choosing Among Five
Traditional W*. Creswell. London:Sage Publication.

Kadarman AM. dan Yusuf Udaya. 1997. *Pengantar Ilmu Manajemen Cet.V:*
Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kurniawan Hendra. 2018. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru*

- Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang*, Medan: Jurnal Ilmiah Ittihad
- Kasiran Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang:UIN Maliki Press
- Karsiwan Wawan. 2020. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Berbasis Kebutuhan Sekolah*. Bandung: Disertasi Universitas Pendidikan Indonesia, 2020
- Lincoln & Guba. 1995. *Naturalistic Inquiry*. New Delhi: Sage Publication
- LAN RI, *System Analysis and Quantitative Techniques*, Vol I (Jakarta: IBRD/UN Project INS/77/XO, 1978), hlm 4
- Lapisa Remon dkk. 2017. *Peningkatan Kompetensi Siswa Melalui Pelatihan Auto CAD*, Jurnal Invotek, Universitas Negeri Padang, E-ISSN:2549- 98152017 Vol.5, No. 2 Februari 2008.
- Lubis Tarmizi. 2019. *Manajemen Peningkatan Mutu Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Padangsidimpunan*. Padangsidimpunan: Tesis IAIN Padangsidimpunan
- Moleong Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moleong Lexy j. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong Lexy. J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Rosdakarya.
- Masrokan Mutohar Prim. 2014. *Manajemen Mutu Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Murni Wahid. 2008. *Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*Malang:Pps Uin Malang.
- Muchtarom Zaini. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*. Yogyakarta: Al-Amin Press.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran*

- Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muhadjir. 1992. *Perencanaan dan Kebijakan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Masruroh Siti. “Kompetensi Guru”,
<http://sitimasruroh.blogspot.com/2009/11/kompetensi-guru.html>
 (diakses pada tanggal 22 Februari 2021 pukul 08.20)
- Nata, Abuddin. 2007. *Manajemen Pendidikan Menguasai Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Press
- Nurul Ulfatin Nurul. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ni'mah Alfun. 2019. *Manajemen Pengembangan SDM Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing di Mts Negeri 2 Deli Serdang*. Medan, Skripsi UIN Sumatera Utara
- Nurbiyati Titik. 2015. *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebuah Review Jurnal Kajian Bisnis Vol 23 No 1*.
<https://jurnal.stieww.ac.id>.
- Patilima Hamid. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Pinita kasih, Ayunda. *Nilai PISA Siswa Indonesia Rendah Nadiem Siapkan 5 Strategi Ini*.
 (<https://edukasi.kompas.com/read/2020/04/05/154418571/nilai-pisa-siswa-indonesia-rendah-nadiem-siapkan-5-strategi-ini?page=all>) diakses pada tanggal 14 Desember 2020 pukul 12.50. WIB
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung: Aditama)


- Risdianto eko. Kepemimpinan dalam Dunia Pendidikan di Indonesia di Era Revolusi 4.0 (<https://www.researchgate.net/publication/332423142:2019>).hlm 4
- Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rahmat Shidiq. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah Bambanglipuro Bantul*. Yogyakarta: Thesis UIN Sunan Kalijaga
- Rosyadi Khoiron. 2004. *Pendidikan Profetik*. Yogjakarta: Pustaka Pelajar
- Sadili, Samsuddin. 2005. *Administrasi dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Sagala Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Siahaan Amiruddin, dkk. 2006. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Quantum Teaching.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Referensi Birokrasi dan Manejemen PNS*. Bandung: Refika Adimata
- Sinn dalam Yasin 2011
- Silalahi Ulber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama. Simamora
- Sihotang A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Anggota IKAPI
- Suharsaputra Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sondang. P, Siagan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang. P, Siagan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Susanto Ahmad . 2016. *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudjana Nana. 2000. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suryabrata Sumardi. 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Pendekatan Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suprayogo Imam dan Tobroni 2003. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Suprayogo Imam dan Tobroni 2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung:Remaja Rosdakarya..
- S Erman. *Model Belajar dan Pembelajaran Berorientasi Kompetensi Siswa*, Jurnal Educare, FKIP UNLA
- Suwatno. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta)
- Saondi Ondi, Suherman Aris. 2012. *Etika Profesi Keguruan*. (Bandung: PT Refika Aditama)
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitaitaif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sutadji. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish
- Tafsir Ahmad. 2005. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*. Bandung:PT Rosdalarya
- Thoillah Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tilaar H.A.R. 2001. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Titik Nurbiyati, 2015, *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia:Sebuah Review*, Jurbal Kajian Bisnis Vol 23, No 1, <https://jurnal.stieww.ac.id>.

- Tilaar, H.A.R. 2001. *Manajemen Pendidikan Nasional*. (Bandung:Remaja Rosdakarya)
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
Undang-undang RI No. 14 2003 tentang Guru dan Dosen, (Bandung:Citra Umbara. 2006
- UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas dan PP
Republik Indonesia Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar. Bandung: Citra Umbara, 2010
- Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ulfatin Nurul &Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman Husain. 2008. *Manajemen Teori dan Riset Pendidikan*, Edisi Kedua. (Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uzer usman Moh. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung:PT Rosdakarya
- Widodo Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Wijaya Candra.2017. *Perilaku Organisasi*. (Medan: LPPPI)
- Wibono. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)

LAMPIRAN











Lampiran 1: Bukti Konsultasi

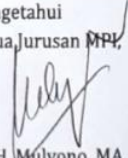



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
 http:// fitk.uin-malang.ac.id/ email :fitk@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nama : Fitria Maulida Alfiyanti
 NIM : 17170047
 Judul : Manajemen Pengembangan Guru Terhadap Peningkatan Mutu Standar Pendidik di SD Islam Mohammad Hatta Malang
 Dosen Pembimbing : Dr. H. Muhammad in'am Esha M.Ag

No.	Tgl/ Bln/ Thn	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing Skripsi
1.	30-07-2020	Pengajuan Judul Proposal	
2.	17-09-2020	Perbaikan Judul Proposal	
3.	14-12-2020	Proposal Skripsi Bab i-Bab III	
4.	18-12-2020	Revisi Proposal Skripsi	
5.	19-12-2020	Bab I-Bab III. Acc Proposal Skripsi	
6.	16-02-2021	Judul Lebih disederhanakan sesuai saran dosen penguji, perbaikan fokus penelitian	
7.	24-02-2021	Ttd Revisi Proposal Penelitian, Pedoman Wawancara, dan Pedoman Observasi	
8.	08-04-2021	Bab IV	
9.	20-05-2021	Laporan Skripsi Keseluruhan	
10.	25-05-2021	Acc Skripsi	

Malang, 03 Juni 2021
 Mengetahui
 Ketua Jurusan MPK

 Dr. H. Mulyono, MA.
 NIP. 19660626 200501 1 003



Certificate No. 0087219

Lampiran 2: Pengajuan Izin Penelitian ke SD Islam Mohammad Hatta Malang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 606/Un.03.1/TL.00.1/01/2021 24 Februari 2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Kepala Sekolah Dasar Islam Mohammad Hatta Malang
di
Jalan Flamboyan No.30, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

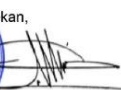
Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Fitria Maulida Alfiyanti
NIM : 17170047
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam - S1
Semester - Tahun : Genap - 2020/2021
Akademik :
Judul Skripsi : **"Manajemen Pengembangan Guru Terhadap Peningkatan Mutu Standar Pendidik di SD Islam Mohammad Hatta Malang"**
Lama Penelitian : **Maret 2021** sampai dengan **Mei 2021**

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :

1. Yth. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam - S1
2. Arsip

Lampiran 3: Penerimaan Izin Melakukan Penelitian di SD Islam Mohammad Hatta Malang



YAYASAN BINA INSAN KAMIL INDONESIA
SD ISLAM MOHAMMAD HATTA
HS : 100803 | NPSN : 20533897 | NSS : 102056104009

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 129/S.Ket/KS/SDI-MH/III/2021

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Suyanto, S.Pd., M.K.Pd
 NIY : 992069022
 Jabatan : Kepala SD Islam Mohammad Hatta

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Fitria Maulida Alfiyanti
 NIM : 17170047
 Program Studi : S1 Manajemen Pendidikan Islam

relah melaksanakan penelitian di SD Islam Mohammad Hatta pada tanggal Maret 2021 sampai Mei 2021 guna penyusunan skripsi dengan judul **"MANAJEMEN PENGEMBANGAN GURU TERHADAP PENINGKATAN MUTU STANDAR PENDIDIK DI SD ISLAM MOHAMMAD HATTA MALANG"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Sya'ban 1442 H
 26 Maret 2021 M

Sekolah,

 Suyanto, S.Pd., M.K.Pd

SEKOLAH DASAR MUHAMMAD HATTA MALANG

0819-9000-6100 @sdi_mohammad_hatta f sdi mohammad hatta admsdimh@gmail.com www.sdihammadhatta.sch.id

Jl. Simpang Flamboyan No. 30 Kota Malang Telp. 0341-413003

Scanned with CamScanner

Lampiran 4: Jadwal Piket Guru SD Islam Mohammad Hatta Malang



YAYASAN BINA INSAN KAMIL [YANA] INDONESIA
SD ISLAM MOHAMMAD HATTA
Terakreditasi A
Nis : 200690 – NPS : 102056104009 – NPSN : 20543897
Jl. Simpang Flamboyan no. 30 Malang 65141, Tlp. (0341) 413003
Website : sdismohammadhatta.ach.id e-mail : adm@sdmh.com



DAFTAR KEHADIRAN SELAMA PEMBERLAKUAN PSBB
50% WORK FROM OFFICE (WFO) DAN 50% WORK FROM HOME (WFH)

Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat
Muhammad Farid, S.Pd., M.Pd	Suyanto, S.Pd., M.K.Pd	Muhammad Farid, S.Pd., M.Pd	Suyanto, S.Pd., M.K.Pd	S E M U A G U K A R M A S U K
Riesda Januarly, S.Pd, M.Pd	Mahda Chaira, S,TP., M.Pd	Riesda Januarly, S.Pd, M.Pd	Mahda Chaira, S,TP., M.Pd	
Angga Mulyawan, S.Pd	Yuwafinikmah, S.Pd	Angga Mulyawan, S.Pd	Yuwafinikmah, S.Pd	
Anggi Ayu Ratnasari, S.Pd	Nurhasanah, S.Pd	Anggi Ayu Ratnasari, S.Pd	Nurhasanah, S.Pd	
Deni Siam Kustantin, S.Pd	Novita Dini Sholikhati, S.Pd	Deni Siam Kustantin, S.Pd	Novita Dini Sholikhati, S.Pd	
Dewi Nur Hayati, S.Pd	Faricha Isnaini, S.S	Dewi Nur Hayati, S.Pd	Faricha Isnaini, S.S	
Ekadyanti Vidya Rahmani, S.Psi	Sri Wahyuni, S.Pd	Ekadyanti Vidya Rahmani, S.Psi	Sri Wahyuni, S.Pd	
Eko Cahyono, S.Pd	Ika Ferindyah Kusumasari, S.Pd	Eko Cahyono, S.Pd	Ika Ferindyah Kusumasari, S.Pd	
Fahrudin Alwi, S.Pd	Djoko Nursafat, S.Pd	Fahrudin Alwi, S.Pd	Djoko Nursafat, S.Pd	
Genta Patria Antariksa, S.Pd	Tomri Ariyansah, S.Pd	Genta Patria Antariksa, S.Pd	Tomri Ariyansah, S.Pd	
Esti Amalia, S.Pd	Siti Khotimatul Khusna, S.Pd	Esti Amalia, S.Pd	Siti Khotimatul Khusna, S.Pd	
Muhammad Khoirudin, S.Pd.I	M. Khoirul Fadeli, S.Pd.I	Muhammad Khoirudin, S.Pd.I	M. Khoirul Fadeli, S.Pd.I	
Ninda Wulandari, S.Pd	Dra.Nuning Widiastuti	Ninda Wulandari, S.Pd	Dra.Nuning Widiastuti	
Totok Wahyudiono	Niswati Suhada Rohmah, S.Pd.I	Totok Wahyudiono	Niswati Suhada Rohmah, S.Pd.I	
Rochmah Setia Wardani, S.Pd	Faradilla Choliah Maharani, S.Pd	Faunilla Assyfaul Mauliatiz Zahro	Faradilla Choliah Maharani, S.Pd	
Hersi Kusumastuti	Achmad Jazuli, S.Pd	Hersi Kusumastuti	Achmad Jazuli, S.Pd	
Ahmad Mudzakir	Faunilla Assyfaul Mauliatiz Zahro	Ahmad Mudzakir	Rochmah Setia Wardani, S.Pd	
Muhammad Frisma Suganda, S.Si	Erni Zullati	Muhammad Frisma Suganda, S.Si	Erni Zullati	
Ugik Iwan Susanto	Wawan Setyo Budi	Ugik Iwan Susanto	Wawan Setyo Budi	
Rosalina Dewy, S.HI	Siti Nailatul Hasanah, S.Pd	Rosalina Dewy, S.HI	Siti Nailatul Hasanah, S.Pd	
Dimas Kendaga	Moch. Khannan Effendi	Dimas Kendaga	Moch. Khannan Effendi	
	Istichomah Huda, S. I.Kom		Istichomah Huda, S. I.Kom	

NB : Berlaku sampai ada keputusan dari pimpinan sekolah / Pemerintah Kota Malang

Sekolah Dasar
YANA
MALANG
INDONESIA
SD ISLAM MOHAMMAD HATTA
Suyanto, S.Pd., M.K.Pd

Lampiran 5: Pedoman Observasi

Metode ini penulis pakai bertujuan untuk melihat secara langsung lokasi penelitian dan catatan hal-hal yang berkaitan dengan manajemen pengembangan SDM Guru terhadap peningkatan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta Malang.. Adapun beberapa penyebab penulis memutuskan untuk memakai metode observasi karena penulis ingin mengetahui lebih dulu lokasi dan hal-hal yang berhubungan dengan masalah penelitian:

1. pengamatan lingkungan SD Islam Mohammad Hatta Malang
2. Pengamatan terhadap fasilitas yang dimiliki oleh lembaga pendidikan SD Islam Mohammad Hatta Malang
3. Pengamatan kegiatan pengembangan kompetensi guru di SD Islam Mohammad Hatta
4. Pengamatan manajemen SDM Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik sekolah di SD Islam Mohammad Hatta Malang
5. Pengamatan mengenai upaya dalam perencanaan dan pelaksanaan SDM Guru yang di gunakan oleh kepala sekolah dalam peningkatan mutu standar pendidik serta cara mengevaluasinya di SD Islam Mohammad Hatta Malang
6. Pengamatan mengenai prestasi-prestasi yang telah diraih
7. Pengamatan tentang perilaku dan kepemimpinan kepala sekolah SD Islam Mohammad Hatta
8. Pengamatan data dan profil guru SD Islam Mohammad Hatta Malang

Lampiran 6: Hasil Observasi

HASIL OBSERVASI MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SD ISLAM MOHAMMAD HATTA MALANG

No	Tanggal	Aspek yang di observasi
1.	19 Maret 2021	Peneliti melakukan observasi terkait dengan bentuk pembinaan yang diberikan kepala sekolah untuk para guru.
2.	23 Maret 2021	Peneliti melakukan observasi bagaimana proses mengajar guru di kelas maupun daring
3.	24 Maret 2021	Peneliti melakukan observasi terhadap sarana dan prasarana di SD Islam Mohammad Hatta Malang
4.	26 Maret 2021	Peneliti melakukan observasi bagaimana komunikasi antara guru dengan guru lain serta kepala sekolah dengan pegawai lainnya
5.	29 Maret 2021	Peneliti melakukan observasi dengan melihat langsung segala gejala yang terjadi di SD Islam Mohammad Hatta Malang yang terkait dengan manajemen pengembngn gurunya.
6.	31 Maret 2021	Peneliti melakukan observasi terkait dengan kedisipinan para guru dan pegawai.
7.	2 April 2021	Peneliti mengamati bagaimana perencanaan awal terhadap pengembangan guru yang di tetapkan di SD Islam Mohammad Hatta Malang
8.	5 April 2021	Peneliti melakukan observasi guru mengaji SD Islam Mohammad Hatta Malang
9.	8 April 2021	Peneliti mengamati bagaimana guru dalam membina para siswa yang akan ikut perlombaan.
10.	12 April 2021	Peneliti mengamati bagaimana proses penerimaan peserta didik baru di SD Islam Mohammad Hatta Malang
11.	13 April 2021	Peneliti mengamati bentuk pelayanan yang optimal yang dilakukan lembaga di saat pandemi covid-19
12.	19 April 2021	Peneliti memperoleh data yang terkait dengan manajemen pengembangan guru seperti absensi guru saat pelatihan, vidio pelatihan, serta foto saat pelatihan.
13.	20 April 2021	Peneliti melakukan observasi guru mengaji terkait bentuk koordinasi yang dilaksanakan bersama dengan pimpinan koordinasi guru wafa.
14.	23 April 2021	Peneliti melakukan observasi terkait evaluasi pengembangan guru yang di terapkan di SD Islam Mohammad Hatta Malang.
15.	3 Mei 2021	Peneliti melakukan observasi terkait pelatihan apa saja yang telah didapatkan oleh guru maupun tenaga kependidikan
16. .	5 Mei 2021	Peneliti melakukan observasi bagaimana pelatihan yang di dapatkan guru selama pandemi covid-19.

Lampiran 7: Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad Hatta Malang

Tanggal Wawancara	:	
Waktu	:	
Tempat	:	
Topik/Fokus Penelitian	:	
1.	Perencanaan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
2.	Penerapan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
3.	Evaluasi Pengembangan Guru meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√

Informan

Nama Informan:		
Jabatan :		
1.	Kepala Sekolah	
2.	Waka Kurikulum	
3.	Waka Kepegawaian	
4.	Kepala Tata Usaha	
5.	Lain-lain	

A. Pertanyaan-Pertanyaan

1. Bagaimana proses pengadaan tenaga guru?
2. Bagaimana proses teknik analisis kebutuhan yang digunakan di SD Islam Mohammad Hatta Malang?
3. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi guru yang ada di SD Islam Mohammad Hatta Malang?
4. Bagaimana proses pengangkatan dan penempatan guru ?
5. Bagaimana cara perencanaan dalam mempersiapkan guru yang bermutu?
6. Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi bagi calon guru?
7. Prestasi apa yang pernah didapatkan oleh guru?
8. Apa saja cara yang digunakan dalam manajemen pengembangan mutu guru?
9. Bagaimana kegiatan pelaksanaan manajemen pengembangan mutu guru ?
10. Kompetensi apa yang akan bertambah dari proram pelatihan/ pembinaan pengembnagan guru?
11. Bagaimana cara mengevaluasi dari program pengembangan guru?
12. Bagaimana hasil dari pelaksanaan manajemen pengembangan guru?
13. Apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan manajemen pengembangan guru?
14. Adakah kekurangan dan kelebihan dari pelaksanaan program pengembangan mutu guru?
15. Apakah ada penilaian terhadap kinerja guru tiap tahunnya?
16. Bagaimana cara bapak menilai keberhasilan dari pelatihan yang berpengaruh

terhadap kompetensi guru?

17. Bagaimana tingkat kedisiplinan guru yang ada di SD Islam Mohammad Hatta Malang?

18. Bagaimana cara bapak membagi tugas guru dan jadwal pelajaran

19. Apa Manfaat dari pengembangan guru?

20. Bagaimana menilai keberhasilan guru dalam proses mengajar/implementasi pengembangan guru.

21. Kurikulum seperti apa yang digunakan guru dalam proses pembelajaran?

22. Bagaimana Peran bapak dalam manajemen pengembangan mutu guru?

Pedoman Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara :

Waktu :

Tempat :

Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
2.	Penerapan dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
3.	Evaluasi dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√

Informan :

Nama Informan:	
Status: Guru Kelas	

A. Pertanyaan-pertanyaan

1. Pengembangan/pelatihan apa saja yang telah didapatkan selama mengajar?
2. Apa saja manfaat yang dirasakan setelah mendapatkan pengembangan ?
3. Apa saja yang didapatkan setelah pelatihan?
4. kemampuan tambahan apa yang didapatkan setelah pelatihan
5. Metode pembelajaran seperti apa yang digunakan guru untuk mengajar ?
6. Pendekatan apa saja yang digunakan saat proses pembelajaran?
7. Bagaimana cara mengevaluasi proses belajar dan hasil belajar siswa?
8. Apa saja hambatan yang dihadapi saat pembelajaran online?
9. Bagaimana cara guru mengatasi permasalahan dalam proses pembelajaran
10. Apa saja hambatan atau kendala untuk mengaplikasikan hasil pelaksanaan pengembangan?
11. Bagaimana cara guru memberikan motivasi belajar siswa?
12. Model rpp seperti apa yang dibuat saat proses pembelajaran secara online?
13. Media seperti apa yang dipakai saat proses pembelajaran?
14. Bagaimana upaya guru jika ada peserta didik yang kurang paham dalam proses pembelajaran atau tidak mau memperhatikan saat proses pembelajaran ?

Lampiran 8: Hasil Wawancara

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara	: 2 Maret 2021
Waktu	: 09.00-10.00 WIB
Tempat	: Aula SD Islam Mohammad Hatta Malang
Bentuk Wawancara	: Wawancara langsung Interatif
Topik/Fokus Penelitian	:

1.	Perencanaan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
2.	Penerapan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
3.	Evaluasi Pengembangan Guru meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√

Nama Informan:		
Jabatan :		
1.	Kepala Sekolah	
2.	Waka Kurikulum	
3.	Waka Kepegawaian	
4.	Kepala Tata Usaha	√
5.	Lain-lain	

Hasil Wawancara:

Peneliti	Ada berapakah jumlah tenaga pendidik di sekolah ini pak?
Pak Jazuli	Jumlah guru ada 27 mbk, ada guru yang GTY (Guru Tetap Yayasan), ada juga yang GTT (Guru Tidak Tetap), kemudian dari 27 itu 1 sebagai guru GPK (Guru Pendamping Khusus) kebetulan juga ditugaskan mengajar TIK.
Peneliti	Untuk tenaga kependidikannya jumlahnya berapa pak?
Pak Jazuli	Tenaga kependidikan berarti kepala sekolah juga masuknya, 43-27 jadinya ada 16 tenaga kependidikan.
Peneliti	Bagaimana cara analisis kebutuhan guru sebelum sekolah berdiri
Pak Jazuli	Kalo itu, diawal-awal masih banyak guru yang tidak sarjana pendidikan (banyak yang tidak linier) beliau bukan kependidikan ijazahnya tapi kalo dulu bebas ya mbk nggak harus S.Pd., nah sekarang baru harus bergelar S.Pd, nah kalo dulu masih merintis jadi siapa yang mau mengajar monggo digitukan, namun seiring dengan berjalannya waktu, itu yang nyari bener-bener yang S.Pd, S.Pd MI kalo sekarang. Sebelum ada 2 itu cukup S.Pd jadi awalnya nggak linier nggak papa yang penting S. Pd, tapi kalo sekarang harus S.Pd MI atau S.Pd SD
Peneliti	Apakah untuk sekarang ini tenaga pendidiknya sudah bergelar S.Pd semua ya pak?
Pak Jazuli	Sudah S.Pd semua, cuma ada guru yang lama itu masih Dra.(Dokerrandes) sama sarjana sosial (S.S), ada juga kayak bu Mahda itu S.Tp (sarjana teknologi pangan) Cuma ngajarnya dari awal sekolah buka ya masih bolehkan waktu itu.
Peneliti	Sekarang apakah bu mahda masih S.Tp?

Pak Jazuli	Untuk kemarin bu Mahda lanjut S2 M.Pd sudah kependidikan. Ada 4 guru yang S2 maksudnya 1 kepala sekolah 3 guru. Untuk tenaga kependidikannya yang bergelar S1 bisa dihitung, kayak satpam, office boy itu itu masih alumni SMA sederajat, kantin ada 2 orang juga yang satu SMA yang satunya D3, untuk perpustakaan ada 2 orang yang 1 S1 ilmu komunikasi dan yang satunya SMA. Kemudian terakhir di Tu ada 3 orang 2 orang S1 S.Pd semua yang satu masih kuliah.
Peneliti	Disini ada yang masih kuliah, apakah dari pihak kepala sekolah mengizinkan untuk kuliah pak?
Pak Jazuli	Mengizinkan asalkan tidak mengganggu waktu kerjanya.kebutuhan kuliahnya dihari sabtu minggu sama kalo pun ada dihari jumat itu setelahnya menhajar dari sini atau setelah jam kerja baru kuliah.
Peneliti	Bagaimana untuk prasyarat gurunya pak?
	Untuk sekarang diutamakan yang S.Pd MI atau S.Pd SD itu, kemudian kalo nggak itu ya S.Pd, selain itu dia bisa ngaji, kalo perempuan ya berjilbab, kemudian karena mungkin agak susah ya perempuan itu dalam arti nggak cuma disekolah berjilbab kalo keluar ketemu sama wali murid ketahuan nggak berjilbab kan nggak etis, usia maksimal 25-30, kalo guru sih 25 an, paling tidak dia punya pengalaman atau tidak ya segitu, kalo keahlian mengajar dan lain-lain sekolah itu pasti mengadakan pelatihan entah itu satu semester satu kali atau semester 2 kali pasti sekolah menyediakan pelatihan-pelatihan itu.
Peneliti	Untuk pelatihannya apakah dikhususkan kepada guru saja atau tidak pak?
Pak Jazuli	Kalo untuk pelatihannya semua, ada 2 pelatihan biasanya, yang pertama pelatihan keterampilan mengajar dan manajemen (membuat rpp), satunya pelatihan wafa (metode mengaji) jadi mulai dari 3 atau 4 tahun yang lalu sekolah ini sudah memakai metode wafa yang semula ummi kemudian berubah ke wafa. Sebenarnya sudah lama menggunakan ummi tetapi ada metode baru, kemudian sama ummi kami merasa kurang akhirnya ganti ke wafa
Peneliti	Apakah ada sanksi jika guru tidak mengikuti pelatihan?
Pak Jazuli	Ada, kebentulan kepala sekolah ini tegas jadi kalo pun tidak bisa hadir jadi harus ada alasan yang jelas, kalopun alasannya keluar kota juga tidak bisa kecuali memang syari entah itu ibunya meninggal atau saudara meninggal itu boleh. Tapi untuk sakit harus melampirkan surat dari dokter itu, kalo sanksi yang lain mungkin ya biasanya ada uang transportasi, jadi itu entah 25 ribu perhari kalo pelatihannya 2 hari kan 50 ribu kalo tidak hari kali ya dipotong, kalo masuk sebelum pandemi pasti potong gaji sedangkan yang telat kan masuknya maksimal 06.30 lebih dari itu juga potong gaji juga
Peneliti	Berapa persen pak untuk pemotongannya?
Pak Jazuli	ada persennya sih tapi saya lupa, tapi untuk sekali pemotongan telat itu sekitar 7-8 ribu dirata-rata, tapi kalo tidak masuk itu macem-macem ada yang 21, 18, maksimal 22 lah
Peneliti	Meskipun alasannya syari pak tetap terkena pemotongan?
Pak Jaazuli	Tetep karena dia meninggalkan siswa sama nggak kesekolah, jadi transpor tidak kepakai.
Peneliti	Ada berapa jumlah peserta didik di sekolah ini pak?
Pak Jazuli	Kalo sekarang 511, rata-rata perkelas 28, cuma masih ada beberapa kelas 29 ada juga yang 30 , cuma itu dari 18 rombel, itu 4 atau 5 yang masih 29 atau 30, tapi

	yang lainnya 28 mengikuti Standar Nasional Pendidikan (SNP)
Peneliti	Bagaimana proses rekrutmen guru nya pak?
Pak Jazuli	Kalo rekrutmen guru atau tenaga pendidik dan kependidikan , rekrutmennya pertama saudara atau teman karena kita butuh skill tapi juga butuh recom, kalopun tidak ada biasanya teman maksudnya temannya yang memiliki saudara yang recommen buat masuk kerja, pernah satu kali posting di facebook cari kerja malang (lowongan kerja malang)
Peneliti	Untuk media apa yang dipakai sekolah ?a
Pak Jazuli	Kami punya Intagram, facebook, web, wa sekolah dan youtube. Yang sering dipakai selain wa ada ig, facebook, dan web. Kalo youtube kalo ada yang vidio kegiatan baru diuplode.
Peneliti	Kapan pelaksanaan pengembangan gurunya pak ?
Pak Jazuli	Pasti setiap tahunya ada pelatihan, seandainya libur siswa kalo dinegeri 2 minggu ya gurunya juga 2 minggu kan, kalo disini libur siswa 2 minggu guru pasti libur 1 minggu jadi guru masuk seminggu sebelumnya untuk pelatihan
Peneliti	Menurut bapak apa perbedaan sekolah ini dengan sekolah lainnya dibidangkan pengembangan gurunya
Pak Jazuli	Kalo dari sisi pengembangan guru nya, saya sekolah lain juga tidak tau sih, kalo yang pasti sekolah negeri pasti susah mengadakan pelatihan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikanya karena menunggu anggaran dari dinas.
Peneliti	Dari mana anggaran untuk pelatihan pengembangan guru ?
Pak Jazuli	Dari BOS, kemudian dari uang pemotongan keterlambatan dan tidak masuk dimanfaatkan untuk itu, jadi istilahnya dari guru untuk guru juga. Jadi kita tidak perlu nambah biaya lagi mbk karena itu lumayan mbk, pernah 1 tahun dikalkulasi sekitar 8-9 juta setiap bulan itu rata-rata 800-900.
Peneliti	Apakah ada peningkatan jumlah peserta didik setiap tahunya?
Pak Jazuli	Ada peningkatan, cerita dari kepala sekolah sih awal masuk 2011 itu cuma ada 90 siswa.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 4 Maret 2021
Waktu : 09.00-10.00 WIB
Tempat : Aula SD Islam Mohammad Hatta Malang
Bentuk Wawancara : Wawancara langsung Interatif
Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
2.	Penerapan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
3.	Evaluasi Pengembangan Guru meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√

Nama Informan:		
Jabatan :		
1.	Kepala Sekolah	√
2.	Waka Kurikulum	
3.	Waka Kepegawaian	
4.	Kepala Tata Usaha	
5.	Lain-lain	

Hasil Wawancara:

Peneliti	Bagaimana proses pengadaan tenaga pendidik ?
Pak Yanto	Rekrutmen guru dan tenaga kependidikan yang disekolah ini adalah berdasarkan dari kebutuhan sekolah, jadi ketika sekolah ini membutuhkan maka sekolah ini mengajukan kepada yayasan untuk pengadaan semisal guru, guru dengan spesifikasi tertentu atau tenaga kependidikan yang lain dengan spesifikasi tertentu. Kemudian beberapa hal yang ditempuh caranya adalah bisa pengumuman lewat medsos bisa mengambil lamaran-lamaran yang masuk disekolah sebelumnya, kemudian beberapa orang kita panggil yang pertama untuk mengikuti seleksi psikotes, bekerja sama dengan UPT Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, dari hasil itu kemudian kita ambil yang di rekomendasikan jadi disana ada yang belum di rekomendasikan ada yang direkomendasikan, nah yang saya ambil yang direkomendasikan, kemudian untuk menjalani proses berikutnya adalah tes mengaji karena guru masuk sini harus bisa mengaji, membaca quran lah minimal, kemudian tes mengajar dan yang terakhir adalah tes wawancara. Nah itu kemudian kita putuskan siapa yang diterima kemudian dia kita jadikan sebagai guru magang itu selama 3 bulan, kalo selama 3 bulan di baik maka kami tingkatkan menjadi guru percobaan, kemudian baru guru tidak tetap selama 3 tahun. Maka nanti kalo bagus tahun ke 4 diangkat sebagai guru atau tenaga pendidik tetap berstatus tetap. Tes mengajar dan mengaji dilaksanakan dari internal, kalo psikotes tadi kita tidak mempunyai kemampuan untuk itu maka kita harus bekerjasama dengan pihak lain.
Peneliti	Apa saja persyaratan yang harus dipenuhi bagi calon guru ya pak?
Pak Yanto	Dusahakan lulusan keguruan namun kalo yang non keguruan juga bisa kita rekomendasikan jika meraka memang semisal hasil psikotesnya bagus gitu. Tapi yang kita misalnya diambil skal prioritas maka prioritas yang utama adalah lulusan keguruan, kemudian dari tes wawancara nanti terbaca punya komitmen yang kuat untuk mengabdikan di pendidikan khususnya pendidikan islam, selain itu memiliki kemampuan seni religiusnya yang baik (perilakunya baik, mau bekerja sama

	dan bekerja keras)
Peneliti	Bagaimana proses teknik analisis kebutuhan yang digunakan di sekolah ini pak?
Pak Yanto	Kita melihat ini ya, jadi untuk menganalisis kebutuhan SDM yang dibutuhkan itu ada berapa rombel, kemudian di sesuai dengan kebutuhan guru, jadi guru itu ada 3 jenis yaitu (guru kelas, guru agama, guru PJOK) tapi sekarang ini ada perubahan di kurikulum ada guru matematika untuk kelas 4, 5 dan 6. Kalo guru kelas 1, 2, dan 3 gurunya tematik jadi satu. Untuk kelas 4,5,6 guru matematika sendiri guru kelas juga sendiri guru PJOK sendiri, guru agama sendiri. Jadi dilihat dari berapa jam kalo semisal seminggu ada 5 jam kali berapa kelas kita ada 18 kelas (rombel) ya kita kalikan itu berapa, kalo satu orang itu dijatah 24 jam jadi nanti tinggal ketemu berapa, semisal ketemu 5 sedangkan guru kita ada 4 ya berarti harus tambah guru olahraga. Jika tidak bisa disiasati tapi itu juga harus memperhatikan kekuatan keuangan, jika mampu untuk mengangkat ya kita rekrutemen, jika belum mampu karena keterbatasan dana maka harus dicarikan cara lain misalnya ini dibagi kesiapa jadi jangan sampek anak tidak diajar.
Peneliti	Bagaimana proses pengangkatan dan penempatan guru di sekolah ini?
Pak Yanto	Ya itu tadi di sesuaikan dengan kebutuhan saja, jadi kalo memang dibutuhkan guru kelas 1 ya maka kita lebih melihat dari hasil wawancara nanti kelihatan pengalaman mengajarnya, tidak mungkin menempatkan guru kelas 1 kalo baru lulusan dan dia tidak punya kegiatan yang terkait dengan mendidik anak-anak. Misalnya guru mempunyai pengalaman 5 tahun mengajar di sekolah lain, kemudian melamar kesini kan nanti kelihatan apalagi dia mengajarnya seputar kelas 1.2. dan 3. Ada juga evaluasi dalam kurun waktu belajar kok tidak ada komplain dia mengajarnya enak ya terus kalo ndak ya nanti kita akan putar, oh guru ini tidak cocok karakternya untuk di kelas 1 misalnya.
Peneliti	Bagaimana cara bapak mempersiapkan guru yang bermutu pak?
Pak Yanto	Untuk guru-guru disini kita punya program minimal dalam satu tahun 2 kali ada program pemberdayaan guru, nah tentang narasumbernya bisa dari internal maupun eksternal terkait dengan kemampuan untuk pembelajaran, didalamnya ada kemampuan membuat media pembelajaran, mensetting kelas sehingga kelas mejadi menarik. Jadi ada program pemberdayaan guru itu namanya miminal 1 tahun 2 kali atau bisa dikatakan semester 1 kali. Setiap minggu kan ada rapat, hari jumat itu adalah dalam rangka untuk evaluasi juga.
Peneliti	Presatasi apa yang telah diperoleh oleh guru disini ya pak?
Pak Yanto	Saya agak jarang mengikutkan guru-guru lomba, karena saya tidak ingin anak-anak ditinggalkan, jadi tidak ada prestasi yang ekstrim bagi guru. Tapi guru membina anak-anak menjadi prestasi yang ekstrim itu ya guru-guru sendiri, guru menyiapkan anak-anak untuk lomba dan kita sudah 7 kali menjadi juara umum berturut-turut untuk perlombaan dibidang keagamaannya.
Peneliti	Apa saya manajemen pengembangan guru yang ada disini pak?
Pak Yanto	Yang rutin adalah evaluasi mingguan atau pembinaan mingguan, kemudian dalam waktu berjalan juga kita akan evaluasi kira-kira apa yang dibutuhkan baik dari segi gurunya maupun sarana prasarana yang disiapkan untuk mendukung kemampuan guru dalam pembelajaran, kemudian mengikutkan pelatihan keluar atau workshop. Yang diluar yang rutin 1 tahun 2 kali tadi itu, dari hasil evaluasi itu apa yang mendesak bisa dilakukan sehingga nanti ada program, rencana bulan maret ini saya akan mendatangkan pelatihan matematika, karena setiap guru ini tidak sarjana matematika.
Peneliti	Bagaimana pelaksanaan dari manajemen pengembangan guru disini pak?
Pak Yanto	Untuk supervisi dilakukan minimal dalam 1 tahun 2 kali, tekniknya itu kita membuat tim supervisor yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru senior (pengalaman dan kemampuan), Kalo sertifikasi sudah dijadwalkan dari pusat jadi kita dari kementerian, kita hanya mengisi dapodik ya nanti kemendikbud yang menentukan kuota tentang sertifikasi itu. Jadi kita tidak bisa meminta atau menolak ya. Pokok nanti ada pengumuman bahwa guru-guru ini mengikuti PPG. Pelatihan itu bisa internal di sekolah, gugus, KTS kecamatan, kota jadi nanti itu siapa penyelenggaranya itu bahkan bisa sampek nasional.

Peneliti	Contoh pelatihan yang pernah diberikan oleh gugus untuk sekolah ini apa pak?
Pak Yanto	Kemarin tuh gini jadi sebelum pelatihan itu guru-guru ini kan mempunyai kelemahan dari rapat evaluasi mingguan itu waktu itu tiba-tiba ada serta merta keputusan PSBB sehingga sekolah tidak boleh dan jadinya daring, saat daring ada keluhan dari para orangtua, guru itu kita bicarakan, kebetulan saya pengurus K3S s(kelompok kerja kepalsa sekolah) saya angkat dalam forum rapat bahwa guru memerlukan pelatihann terkait pembelajaran daring, setelah itu direncanakan oleh K3S yaitu pembuatan media pembelajaran daring, baik medianya atau sarananya (google classroom, zoom, google meet), vidio pembelajaran, pemetaan KD, membuat kisi-kisi soal, membuat soal. Kemampaun guru secara keseluruhan dikecamatan lowokwaru saya bilang ada beberapa guru yang memang sudah berumur sehingga gagap teknologi banget gitu.sehingga perlu diupayakan secara bersama, jadi dibuat bersama, saya kumpulkan gugus 1-8 silahkan dikirim calon guru untuk membuat contohnya soal, media pembelajaran dll, kemudian dibuat bersama mulai dari tema 1-4 untuk semester 1 kemudian semester 2 tema 5-8 untuk kelas 1,2, 3 dibuat secara penuh, kemudian selesai dikirim ke semua guru.
Peneliti	Apakah sekarang ini guru sudah mahir dalam pembuatan media pembelajaran secara daring?
Pak Yanto	Ya sambil belajar dan berjalan kan ibaratnya kita dipaksa untuk bisa, karena yang tadinya tidak kepikiran kayak seperti itu, jadi sekarang ini guru-guru jadi artis bahkan dirumah dan kamarnya jadi seperti studio rekaman untuk membuat media. Jadi memaksa guru. Menurut saya banyak hikmahnya untuk memaksa guru untuk belajar yang mungkin tadi nya itu apa (google meet, zoom, google clasroom) yang tidak pernah diperhatikan tapi karena seperti ini maka tidak ada jalan lain sehingga guru-guru harus belajar
Peneliti	Bagaimana cara bapak mengevaluasi hasil pengembangan guru di sekolah sini?
Pak Yanto	Pertama melalui rapat-rapat mingguan, kedua secara terprogram melalui supervisi pembelajaran itu yang pokok pada kemampuan dasar guru, kalo yang lain semisal guru butuh bisa apa bisa apa maka itu dikembangkan bersama
Peneliti	Apa kendala yang dialami guru saat proses pembelajaran pak?
Pak Yanto	Kalo kendala dalam segi kemampuan menurut saya relatif tidak ada, tapi kalo kemauan perlu dapat dorongan/motivasi/ fasilitasi sehingga guru mau tidak mau harus dimakan (ilmunya) dipraktikan/diaplikasikan dalam pembelajaran.
Peneliti	Bagaimana pembinaan guru melalui pemberian motivasi kerja pak?
Pak Yanto	Pembinaan pemberian motivasi diberikan oleh yayasan dan pembinaan dari kepala sekolah setiap minggu, kalo dari yayasan secara global/makro mislanya menguatkan kembali niat untuk mengajar, harus bisa bekerja sama dengan tim. Bicara secara teknis dari sekolah sendiri yang mempraktikan. Pembinaan umumnya diberikan oleh kepala sekolah penguatan kelembagaan. Dari yayasan seenggaknya 3 bulan 1 kali
Peneliti	Bagaimana hasil dari manajemen pengembangan guru di sekolah ini pak?
Pak Yanto	Dari pengalaman yang ada kemampuan guru secara umum kemampuan guru dalam pembelajaran atau mengelola pembelajaran semakin baik itu dibuktikan dengan tidak adanya komplan, kalo awal pandemi masih banyak keluhan ke kepala sekolah.
Peneliti	Menurut bapak apakah kompetensi guru (pedagogik, keprofesionalan, kepribadian, dan sosial) sudah sesuai standar pendidik pak?
Pak Yanto	Saya kira sudah bagus kira-kira ya 98% kalo ada 2% itu karena usia, tapi semuanya bagus sebab kalo tidak bagus ya dia kan terlempar dari sekolah, misalnya kemampuan sosialnya, kalo pedagogiknya banyak masukan dari orang tua, kalo dari segi religius insyallah karena disini berbasis keislaman semuanya bisa berjalan dengan baik.
Peneliti	Bagaimana bentuk pengembangan kompetenti sosial guru pak?
Pak Yanto	Kita setiap 1 bulan sekali anjang sana ke rumah guru, bakti sosial ke panti asuhan atau panti jompo, membantu korban bencana alam.
Peneliti	Bagaimana kedisiplinan guru yang ada pak?
Pak Yanto	Kedisiplianya sudah bagus.

Peneliti	Apa hambatan yang dialami ketika pelaksanaan pengembangan guru pak?
Pak Yanto	Kalo hambatan secara dukungan keuangan tidak ada masalah, hambatan yang umum ialah bagaimana mendorong semua guru-guru punya semangat yang sama, kerja sama yang sama supaya mereka mau dan mau untuk terus belajar, sedangkan hambatan secara teknis itu beberapa waktu leptopnya guru ketika pelatihan ada yang tidak mendukung. Kami memfasilitasi guru jika mau beli leptop pinjem uang sekolah ada beberapa guru seperti itu. Hambatan yang paling umum ya kemampuan individual guru, kalo kemauan saya selalu dorong mereka yang membuat media kan selalu dilaporkan kpada wakil saya siapa saja yang sudah mengumpulkan.
Peneliti	Bagaimana cara bapak menilai kompetensi guru ?
Pak Yanto	Dari hasil supervisi guru-guru sudah masuk pada guru yang rata-rata diatas baik (guru berkompeten) diatasnya guru kompeten itu ada guru expert jika diskala 1-10 maka diangka antara 8 atau 9. Tinggal ini kalo kita baca kata ahli penemu rumus atom bahwa 99% kreativitas, itu justru dibutuhkan kreativitas dan sekolah ini mewadahi seluas-luasnya untuk guru-guru berkreasi.
Peneliti	Apakah ada guru yang belum mendapatkan gelar S1 diperbolehkan untuk melanjutkan pendidikannya pak?
Pak Yanto	Semua wajib guru harus S1 kan semisal mau melanjutkan S2 dipersilahkan asalkan jam kuliahnya tidak mengganggu jam sekolah. ada guru kelas 6 juga gitu kuliahnya jumat, sabtu, dan minggu dan menggunakan biaya sendiri .
Peneliti	Apakah ada kekurangan dan kelebihan dari pengembangan guru di sekolah ini pak?
Pak Yanto	Kalo kelemahannya itu terletak pada individual guru, karena tidak semua mudah diupgrade cepat, kemampuan dari finansial guru untuk pengadaan leptop bagi dirinya sendiri, tapi sekola telah memberikan jalan. Kelebihan nya guru yang ada di sekolah ini usianya relatif muda sehingga diupgrade itu tidak sulit atau relatif gampang.
Peneliti	Apakah ada penilaian terhadap kinerja guru pada tiap tahunnya pak?
Pak Yanto	Kalo penilaian kinerja setiap tahun, kalo penilaian sambil berjalan ya itu evaluasi mingguan.
Peneliti	Bagaimana cara bapak menilai kinerja guru pak?
Pak Yanto	Itu melalui kelengkapan media, kemudian perangkat pembelajaran. Jadi menyediakan pembelajaran, kedisiplinan dalam masuk kerja, masuk kelas. Setiap guru di sekolah ini, jika dia terlambat berapa menit itu ada potongan (tunjangan kinerja) namanya, tapi selama pandemi tidak diberlakukan. Itu untuk melatih kedisiplinan guru dan ada teguran kalo ada guru yang sering terlambat, teguran secara lisan, tertulis baru tindakan. Tapi selama ini belum sampai tertulis cukup lisan saja, kita tanya kenapa terlambat dll supaya kita bisa mempelajari. Ada yang pernah terlambat kemudian saya bincang-bincang dengan unsur pimpinan dikasih aja uang buat pinjaman motor, akhirnya guru tidak terlambat lagi.
Peneliti	Bagaimana cara bapak menilai keberhasilan guru dalam proses pengembangan?
Pak Yanto	Kalo dari pengamatan tidak ada komplain jadi guru berhasil, lomba-lomba guru mengajari/melatih anak-anak kemudian berhasil. Kemudian kalo dari segi kognitif nilainya ada diatas rata-rata, sedangkan dari segi afektifnya adalah tingkah laku anak-anak baik, tidak ada yang berkata-kata jelek apalagi jorok, kemudian tingkah anak-anak sopan, saling menghargai tidak bertengkar sama temannya. Itu kan merupakan prestasi guru kan kalo anak-anak bisa seperti itu karena dididik oleh guru-guru. Guru itu sebagai fasilitator untuk mendorong, memberikan motivasi, memberikan ide, memberikan semangat ke anak-anak untuk berbuat sesuatu. Apa yang dikehendaki sesuai dengan kurikulum yang ada dan dikreat sendiri untuk menjadi ide-ide yang diberikan kepada siswanya.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Guru Terhadap Peningkatan Mutu Standar
Pendidik di SD Islam Mohammad Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 9 Maret 2021
Waktu : 09.00-10.00 WIB
Tempat : Aula SD Islam Mohammad Hatta Malang
Bentuk Wawancara : Wawancara langsung Interatif
Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
2.	Penerapan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
3.	Evaluasi Pengembangan Guru meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√

Nama Informan:		
Jabatan :		
1.	Kepala Sekolah	√
2.	Waka Kurikulum	
3.	Waka Kepegawaian	
4.	Kepala Tata Usaha	
5.	Lain-lain	

Hasil Wawancara:

Peneliti	Bagaimana cara manajemen pengembangn guru yang ada disini pak?
Pak Yanto	Untuk SDM bisa ditanyakan ke waka 2 ya, jadi untuk meningkatkan kemampuan guru maka sekolah merencanakan ada pemberdayaan guru selama 1 tahun 2 kali minimal itu, sekolah juga mengikut sertakan jika ada seminar workshop itu diadakan diluar sekolah baik di dalam kota atau luar kota. Seperti yang baru-baru ini selama pandemi banyak masalah dari guru-guru maka sekolah mengikutikan semua guru untuk membuat media daring, membuat perangkat pembelajaran daring, kemudian pemetaan kd kondisi khusus, pokok yang terkait dengan pembelajaran kita ikutkan terus, kalo semisal ada kesempatan atau tawaran berupa luring maupun daring.
Peneliti	Bagaimana bapak menetapkan misi sekolah dalam menciptakan mutu guru yang unggul?
Pak Yanto	Dengan cara rapat evaluasi setiap satu minggu sekali, kemudian mensupervisi program supervisi dan pembinaan khusus contohnya biasanya dipengaruhi oleh perubahan terbaru dari pembelajaran misalnya ada pembelajaran sten ya guru-guru ada pembinaan khusus, baik kita ikutkan ke seminar tapi kita matangkan di diskusi (forum diskusi) sekolah bagaimana untuk menguatkan ilmu yang didapatkan itu dan penerapannya.
Peneliti	Bagaimana proses supervisi pak?
Pak Yanto	Dengan kunjungan ke kelas tidak saya lakukan sendiri tapi bisa menungaskan kepada guru-guru senior untuk membantu saya melaksanakan supervisi, setelah itu kan dilihat untuk membantu saya melaksanakan supervisi. Nanti dari situ dilihat kekuatan guru di poin atau bagian apa, kelemahan guru dibagian apa, nah, kemudian dilakukan pembinaan jika perlu memanggil pelatih dari luar misalnya kemampuan IT guru tentang pembelajaran guru kurang, maka akan memanggil semisal dari orang tua ada ya panggil orang tua murid. Supervisi dilakukan minimal 1 semester 1 kali.
Peneliti	Bagaimana bentuk evaluasi dari yayasan sekolah ini pak?

Pak Yanto	Saat ini yayasan menyerahkan semuanya ke sekolahan, jadi belum ada pihak yayasan yang membidang SDM guru belum pernah mengadakan supervisi ata kunjungan, kalo ada pembinaan dari yayasan itu sifatnya hanya umum untuk memberikan motivasi bahwa kita belajar ditempat ya baik semoga berkah kemudian ditingkatkan kreativitas dan inovasinya. Pihak sekolah melaporkan hasil evaluasi secara lisan ke yayasan.
Peneliti	Bagaimana upaya bapak guru dalam bekerja selalu berkomitmen pada sekolah ini pak
Pak Yanto	Satu melalui rapat evaluasi itu kita masukan kepada guru-guru bahwa guru adalah mulia apalagi di sekolah yang berbasis islam. Setiap yang kita lakukan akan mendapat banyak pahala, oleh karena itu guru-guru tidak boleh merasa berat. Yang lebih penting guru tidak boleh membeda-bedakan anak. Semua yang diterima di sekolah ini wajib hukumnya diajari dengan sebaik-baiknya, semaksimal mungkin yang guru bisa lakukan.
Peneliti	Bagaimana menurut panjenengan dengan standar mutu pendidikan?
Pak Yanto	Standar sesuai SNP itu mbk, kalo standar pembelajarannya mengikuti standar pengelolaan atau standar pembelajaran,
Peneliti	Menurut panjenengan apakah standar dari tenaga pendidik sudah terpenuhi pak?
Pak Yanto	Kalo standar kita bagi menjadi 3 standar SDM menurut saya sudah memenuhi syarat-syaratnya sudah S1 atau D4, kemudian kedua standar guru dalam pembelajaran ini sudah standar juga, yang ketiga ini standar sarana prasarana, saya melihat masih kurang ya karena terkait dengan biaya pengadaan, LCD belum semua kelas punya, tetapi semua kelas mempunyai LID TV sebagai LCD, sarana yang terkait dengan media pembelajaran itu masih kurang contohnya alat peraga masih kurang.
Peneliti	Menurut panjenengan seberapa pentingkah mutu guru bagi proses pembelajaran bagi siswanya pak?
Pak Yanto	Kalo dihubungkan dengan akreditasi yang sekarang lebih banyak dibidik adalah mutu lulusan, lah mutu lulusan dipengaruhi oleh mutu pembelajaran, mutu pembelajaran dipengaruhi oleh guru, mutu guru dipengaruhi oleh manajemen sekolah. jadi sekolah juga memberikan kebebasan guru untuk berkeaktivitas, tetapi bukan batas tanpa batas tetapi bebas dalam koordinasi. Jadi punya ide disampaikan terlebih dahulu jika baik kita dukung sehingga guru bermutu pembelajaran bermutu pasti lulusan bermutu juga.
Peneliti	Bagaimana kriteria bagi calon peserta didik disini pak?
Pak Yanto	Prosedurnya itu anak mendaftar jika anak memenuhi syarat mereka dipanggil untuk mengikuti observasi diantaranya di observasi seberapa dia baca tulisnya, seberapa kemampuan religianya (mengajinya, hafalan surat pendeknya) kemudian diobservasi tentang fisiknya apakah dia termasuk anak ABK atau anak yang normal. Untuk 4 tahun terakhir ini saya tidak mengambil anak yang berkebutuhan khusus karena itu dari evaluasi setelah 12 tahun kita melaksanakan belajar dengan anak yang berkebutuhan khusus saya merasa tidak maksimal karena sekolah tidak mempunyai guru yang punya keahlian khusus tersebut.
Peneliti	Bagaimana pencapaian dari manajemen pengembangan guru disini pak?
Pak Yanto	Alhamdulillah gurunya dalam kategori baik, termasuk guru yang mempunyai kemampuan di atas rata-rata, layanan tanpa komplain sekitar 99% tanpa komplain,
Peneliti	Bagaimana sistem penjaminan mutu ketenagakerjaan disini pak?
Pak Yanto	Penjaminan mutu lewat sdm mengontrol dari kondisi dan evaluasi setiap minggu yang dilakukan, supaya jika ada sesuatu yang ada perbaikan tidak perlu jauh-jauh.
Peneliti	Apa posisi bapak selama penerapan pengembangan guru ?
Pak Yanto	Saya sebagai kepala sekolah, leader, manajer maupun pengembang gurunya.
Peneliti	Apa yang mendasari bapak terhadap suatu perencanaan pengembangan guru pak?
Pak Yanto	Dengan cita-cita sekolah harus memberikan jaminan layanan yang optimal, oleh karena itu dipastikan guru harus baik, sarana harus baik, lingkungan kerja harus baik, dll dalam

	rangka memberikan layanan yang optimal/ excellent/istimewa.
Peneliti	Bagaimana strategi bapak dalam menetapkan pembinaan guru?
Pak Yanto	Menggunakan standar umum bahwa guru standarnya harus ini, terus menggunakan standar didalam sebagai guru yang di sekolah islam maka tingkah laku,bahasa, pakaian harus sesuai denga visi sekoah keislaman.
Peneliti	Bagaimana cara bapak melihat karakter dai guru yang hebat?
Pak Yanto	Saya melihat dari sisi guru tidak pernah dikomplain, prestasi di kelas nya baik (akademik maupun non akademik), itu kan dari sentuhan guru-guru yang baik maka menjadi kelas yang baik, maka dari itu guru-guru terlihat
Peneliti	Bagimana cara pembinaan bagi siswa yang mengikuti lomba pak?
Pak Yanto	Prosedurnya ada informasi apa saja dari pimpinan atau dari manapun kita berikan ke waka 3 bidang kesiswaan, nanti waka kesiswaan akan berkoordinasi dengan korbidnya setelah itu di sampaikan ke guru. Wali kelas harus mengetahui kemampuan siswanya, sesuai dengan permintaan lomba dari situ nanti jika kami punya guru pembimbing akan di bimbing langsung sama gurunya, jika tidak punya pembimbing kita panggil orang dari luar.
Peneliti	Bagaimana cara bapak membangun komunikasi yang baik antara guru maupun pegawai yang ada pak?
Pak Yanto	Kita selalu menyampaikan dalam pembinaan bahwa saya sampaikan kelemahan guru dan pegawai disini adalah kelemahan saya juga, jadi jangan segan menyampaikan jika ada keluhan/masalah bahkan saya mewajibkan agar bisa dicarikan solusinya bersama. Guru tidak boleh melangkah sendiri harus mengkomunikasikan dengan terlebih dahulu.
Peneliti	Apa tujuan dari supervisi pendidikan pak?
Pak Yanto	Untuk mengetahui keberlangsungan di kelas, untuk mengetahui seberapa kemampuan guru dalam proses pembelajaran, nah jadi situ nanti diketahui dilihat kemampuan guru, kelebihanannya dimana dan yang perlu dikembangkan mana. Pemberdayaan guru/ meningkatkan kemampuan guru setiap 1 tahun 2 kali minimal. Kalo pembinaan dan evaluasi setiap minggu
Peneliti	Menurut panjenengan apa perbedaan sekolah ini dengan sekolah lainnya dalam sisi pengembangan gurunya pak?
Pak Yanto	Saya tidak melihat yang lain, saya bertekad untuk memberikan layanna yang bagus, saya katakan ke guru kalo layanan kita bagus indikatornya adalah sekolah ini tetap diminati. Pendaftaranya melebihi kuota, itu menunjukkan bahwa kita diminati kalo layanan kita sangat baik diakui oleh orang lain. Program keunggulannya di bidag keagamaan tapi juga tidak meninggalkan kemampuan kognitif anak-anak.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 9 Maret 2021
Waktu : 10.00-11.00 WIB
Tempat : Aula SD Islam Mohammad Hatta Malang
Bentuk Wawancara : Wawancara langsung Interatif
Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
2.	Penerapan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
3.	Evaluasi Pengembangan Guru meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√

Nama Informan:		
Jabatan :		
1.	Kepala Sekolah	
2.	Waka Kurikulum	
3.	Waka Kepegawaian	√
4.	Kepala Tata Usaha	
5.	Lain-lain	

Hasil Wawancara

Peneliti	Bagaimana cara pengembangan kompetensi guru yang ada di sini bu?
Bu Mahda	Yang jelas yang sudah terprogram itu setiap tahunnya ada pelatihan untuk gurunya, dan dipertengahan semester kayak gini banyak pelatihan mbk, tapi biasanya perwakilan gantian mbk, selama tahun berjalan selalu ada mbk. Yang terprogram diawal direncanakan tapi untuk di tengah kayak gini banyak dan bersamaan dengan gugus. Pelatihan yang direncanakan contohnya terakhir ini pelatihan khusus untuk matematika tapi semua guru mengikuti. Jadi kita mendatangkan dari KPI. Juga ada pelatihan metode mengaji wafa juga ada di awal semester semua walaupun tidak pengajar juga ikut. Disini ada guru khusus mengajar wafa sendiri ya. Pembinaan dari gugus kadang biasanya semua guru tapi disana dibagi perkelasnya, selama daring ini pelaksanaannya melalui zoomnya juga berkelompok.
Peneliti	Anggaran untuk pengembangan guru dari mana bu?
Bu Mahda	Dari dana bos ada ketentuan untuk pengembangan guru jadi diambilkan dari situ,
Peneliti	Bagaimana proses pengadaan tenaga guru atau tenaga kependidikan?
Bu Mahda	Proses penerimaannya biasanya calon guru sudah mengajukan lamarannya kesini meskipun tidak ada lowongan kita sudah ada lamaran-lamaran yang tertumpuk mbk. Jadi pas kita butuh nanti kita buka itu, ketika dihubungi bisa ya kita panggil kemudian ada tes melalui kepala sekolah ada tes wawancara, tes mengajar, tes mengajinya juga.
Peneliti	Bagaimana cara seleksi gurunya ibu?
Bu Mahda	Ada ketentuannya mbk jadi pendidikanya minimal S1 dan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah saat itu.
Peneliti	Bagaimana proses pengangkatan dan penempatan gurunya bu?
Bu Mahda	Kalo disini awalnya itu guru tidak tetap sampai 4 tahun, setelah 4 tahun baru diangkat menjadi guru tetap yayayan (GTY), secara otomatis setelah 4 tahun akan menjadi guru tetap yayasan.
Peneliti	Apa saja persyaratan bagi calon guru di sini bu?
Bu Mahda	Kita lebih diutamakan yang fresh graduation.

Peneliti	Bagaimana manajemen pengembangan guru yang ada disini bu?
Bu Mahda	Pelatihan untuk gurunya yang pernah dilakukan sini cara mengajar yang menyenangkan, kemarin penggunaan media vilmora, lebih ke bagaimana cara yang menyenangkan yang kita beberapa kali ulangi.
Peneliti	Bagaimana proses roling guru bu?
Bu Mahda	Ada proses roling mbk jadi contohnya seperti saya dulu saya awal masuk jadi guru mapel, kemudian di roling menjadi wali kelas 2, 3, 4 jadi di roling tiap tbiar kita semua bisa merasakan rolingnya tidak tiap tahun tapi kalo memang dirasa ganti pasti ada rolingan. Karena untuk kelas di kelas 1 harus bener-bener guru yang bisa menangani anak kelas 1 ya tidak semua orang bisa telaten, untuk kelas 1 jarang diganti sampai bertahun-tahun. Kalo untuk kelas yang tinggi biasanya dan roling 3 tahun sekali. Ketentuan roling tiap tahun tidak ada
Peneliti	Bagaimana cara penilaian di bidang kepegawaian terhadap kinerja guru ?
Bu Mahda	Kalo yang melaksanakan bukan saya, tapi disini ada supervisi yang dilakukan 1 tahun 2 kali yang melakukan supervisi itu kepala sekolah dan waka, tapi saya belum pernah soalnya masih baru mbk. Walaupun kita daring juga ada supervisi yaitu dengan kepala sekolah atau waka masuk atau ikut zoom pembelajaran, nanti ada juga form penilain bagi guru terkait rpp dll ada mbk.
Peneliti	Menurut ibu apakah ada peningkatan setelah adanya pengembangan atau pelatihan bagi guru?
Bu Mahda	Iya ada mbk, guru-guru setelah pelatihan semakin lebih bagus ngajarnya, awalnya belum bisa buat vidio pembelajaran mbk sekarang jadi bisa. Biasanya guru yang belum bisa diajari oleh guru yang sudah bisa mbk. Terkadang pun kita juga ada pelatihan perwakilan 3 orang kemudian akan diterapkan/diimbaskan ke guru lainnya.
Peneliti	Apakah masih ada guru yang belum disiplin dalam pembelajaran ibu?
Bu Mahda	Kalo kurang disiplin itu ada aja mbk dalam suatu lembaga, tetapi sejauh ini ketidakdisiplinnya itu tidak terlalu berakibat fatal. Alhamdulillah guru yang disini baik-baik semua kebetulan seperti itu, karena kita sekolah swasta jika ada keluhan nanti orangtua melaporkan. Kita setiap minggu juga pasti ada evaluasi atau koordinasi paati disampaikan apakah ada kekurangan, semisal ada masukan dari orangtua disampaikan kepala sekolah. karena kompetensi guru itu harus bener-bener diutamakan.
Peneliti	Menurut panjenengan apakah standar mutu pendidik disini sudah terpenuhi bu?
Bu Mahda	Sudah mbk,
Peneliti	Apa bentuk pengembangan yang terkait dengan keprofesionalnya bu?
Bu Mahda	Iya mbk jadi guru mapel juga mendapatkan pelatihan sesuai dengan mapel yang diajarkan, karena memang kita pelatihan sesuai dengan bidangnya.
Peneliti	Apa bentuk pengembangan sosial gurunya bu?
Bu Mahda	Ada mbk ada dimomen tetentu seperti bakti sosial, juga ada amal jumat dari siswa dan guru pernah menyumbangkan ke luar.
Peneliti	Apa yag ibu rasakan selaku waka kepegawaian setelah adanya pengembangan?
Bu Mahda	Guru mengalami perkembangan kompensinya mbk.
Peneliti	Ada berapa jumlah guru yang sudah tersertifikasi ya bu?
Bu Mahda	Ada 7 guru mbk.
Peneliti	Apakah ada reward tersendiri bagi guru bu?
Bu Mahda	Kalo disekolah sini memberikan umroh jadi bergantian, setiap tahun itu umroh bergantian dilihat dari lama mengajarnya, yang diawali oleh pengurus yayasan dulu, kemudian guru-guru. Guru baru 1 guru dari yayasan 2. Untuk tahun ini pengurus yayasan diganti dengan uang, kalo guru tidak bisa mbk. Karena pengurus yayasan sudah sempuh mbk.
Peneliti	Anggaran untuk umroh dari mana ya bu?
Bu Mahda	Dari BPP mbk, karena SPP 100 % masuk untuk guru. Kalo BPP untuk pengembangan bangunan sekolah.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 5 Maret 2021
Waktu : 09.00-10.00 WIB
Tempat : Aula SD Islam Mohammad Hatta Malang
Bentuk Wawancara : Wawancara langsung Interatif
Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
2.	Penerapan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
3.	Evaluasi Pengembangan Guru meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√

Nama Informan:		
Jabatan :		
1.	Kepala Sekolah	
2.	Waka Kurikulum	√
3.	Waka Kepegawaian	
4.	Kepala Tata Usaha	
5.	Lain-lain	

Hasil Wawancara:

Peneliti	Bagaimana peran bapak farid sebagai waka kurikulum terhadap pengembangan guru pak?
Pak Farid	Berperan sebagai bagaimana membuat program pengembangan guru baik secara profesional dan pedagogik karena fokusnya disitu, kalo secara profesional itu bagaimana konten materi yang diberikan kepada anak-anak selama pandemi ini harus menarik, dan bisa dipahami oleh anak-anak sehingga program-program yang dibuat tahun kemarin dan di masa pandemi ini adalah fokusnya rancangan pembelajaran beserta dokumentasi dan laporan, serta membuat konten video pembelajaran baik memakai power point ataupun aplikasi yang lainnya. Itu dari segi pelatihan pengembangannya ya. Bentuk pengembangan yang lainnya adalah menggunakan supervisi, supervisi pembelajaran melalui via zoom, jadi supervisornya masuk ke zoom pembelajaran dari guru tersebut. Itu salah satu bentuk pengembangannya jadi disana nantinya ada konsultasi, ada pembinaan, ada koreksi terkait pembelajaran secara daring itu seperti apa, nah dari situ kita akan melihat konten apa yang kurang dari guru-guru tersebut. Dari supervisi itu maka kelihatan bahwa konten materinya sudah bagus, Cuma anak-anak masih belum ada waktu untuk ice breaking, sehingga kita mengadakan pelatihan ice breaking, jadi ada pelatihan ice breaking kemarin sama guru-guru selama kurang lebih 2 jam melalui zoom juga, itu sebenarnya untuk umum akan tetapi sekolah ini meminta khusus untuk SD I Mohammad Hatta, jadi pematerinya datang ke sekolah, sehingga konsultasi, permasalahan bisa langsung disampaikan oleh pemateri. Supervisi itu rutin ya mbk minimal satu tahun 1 kali supervisi, bisa satu tahun 2 kali juga. Karena ada keterbatasan waktu karena ada sekitar 30 guru yang disupervisi maka tidak bisa. Selain itu juga pelatihan-pelatihan yang isidental (pelatihan yang dikhususkan pada guru yang khusus). Misalnay guru matematika maka yang mendapatkan pelatihan guru matematika. Kayak AKM (Assement Kompetensi Minimal) nantinya akan diterapkan di kelas 5 berarti yang mengikuti pelatihan kelas 4. Jadi semua waka dan koordinator dipimpinan itu tambah kelas 4 ikut pelatihan tersebut. Pelatihan yang rutin itu disesuaikan dengan kebutuhan dan setiap tahun pasti 2 kali ada pelatihan yang wajib diikuti oleh semua

	guru. Sebelum pandemi itu ada ada smart teaching, pelatihan wali kelas. Jadi kita Raker terlebih dan evaluasi dari itu untuk tahun kedepannya mengetahui pelatihan apa yang akan diadakan. Diselang satu tahun ada pelatihan dari gugus, dari gugus pasti ada setiap tahun ajaran baru ada pelatihan pembuatan perangkat pembelajaran. Ada pelatihan-pelatihan yang isidental yang kita adakan contohnya kita tidak tau perangkat adiwiyata berarti kita mendatangkan orang yang paham adiwiyata baik itu pembelajarannya maupun cara pelaksanaannya.
Peneliti	Bagaimana cara bapak menyusun jadwal mengajar guru?
Pak Farid	Kalo mengatur jadwal itu, disini ada 18 kelas kalo di SD ada wali kelas, memang satu kelas itu diampu oleh semua guru cuma kalo disini ada spesifik tersendiri, contohnya ada matematika, ipa, pai, pjok, sendiri ada juga materi tambahan atau muatan kurikulum khas itu ada bahasa arab, komputer, dan bahasa inggris. Untuk pengaturan jadwalnya untuk sebelum pandemi dari jam 06.30-15.30 WIB jadi jam 14.00 anak-anak sudah selesai pembelajaran, jam 14.00-16.00 ekskul, jadi ssabtu bisa libur, akan tetapi selama pandemi itu maksimal 1 hari 2 mata pelajaran, sampai dhuhur karena setelah dhuhur anak-anak mengerjakan tugas dari guru. Jadwal dibuat perminggu jadi satu minggu sekali dibuat, dengan melihat situasi karena satu minggu kedepan tidak mengetahui kebijakan dari pemerintah apa. Kalo tidak ada perubahan ya tinggal diganti ada perubahan apa. Sebelum pandemi pembuatan jadwalnya 1 semester pada awal semester, biasanya kami membuat jadwal habis itu jadwal itu setiap kelas menandatangani jadwalnya, jadi saya edarkan kalo sudah ditanda tangan berarti sudah setuju, baru setelah itu kami edarkan ke wali murid dalam 1 semester, semester depannya kalo tidak ada perubahan yang signifikan ya kita tetep menggunakan jadwal tersebut. Tapi kalo ada perubahan yang signifikan contohnya perubahan wali kelas, guru yang keluar atau sakit nanti baru saya mengganti jadwalnya. Tapi kita buat satu rancangan itu untuk 1 semester kita edarkan, buat satu semester lagi kita edarkan.
Peneliti	Menurut panjenengan bagaimana ketenaga kerjaan guru disini sudah memenuhi kompetensi gurunya pak?
Pak Farid	Masih belum mbk, kenapa kok masih belum karena ilmu itu kan harus di upgrade, kayak kemarin kita sudah menguasai power point ternyata ada upgarde bisa dividiokan, dari di vidiokan kok kurang bagus harus ada aplikasi yang lain, beitu terus itu dari segi pembuatan pembelajarannya. Metode-metode pembelajaran juga berubah-ubah. Kompetensi itu tidak bisa sudah memenuhi, kecuali dari sd dia memenuhi kompetensi. Tapi kalo guru harus mengembangkan kompetensinya, yang masih belum di PTK (penelitian tindakan kelas) ini sudah mau dirancang, bagaimana guru-guru bisa membuat penelitian kelas, nanti dari penelitian tindakan kelas akan menjadi penelitian tindakan sekolah. kalo perangkat, pembuatan vidio pembelajaran, pelatihan proses pelatihan itu sudah berhasil. Untuk bagaimana guru meneliti itu yang masih belum. Kami awali di semester tua ini temen-temen kita kasih pembinaan untuk pembuatan modul pembelajaran, alhamdulillah sudah selesai tinggal proses cetak. Tahun depan untuk semester 1 jadi punya 1 tahun sambil dikembangkan itu belajar bagaimana cara menulis akan masuk pada PTK, literasi dan sebagainya terus begitu. Kompetensi harus terus diupgarde. Dari situ harapannya temen-temen yang masih mudah dapat melanjutkan ke jenjang berikutnya. Ada 1 guru yang S2
Peneliti	Ada berapa guru yang sudah tersertifikasi pak?
Pak Farid	Ada 7 guru mbk, ada 1 proses sertifikasi. Ppg kalo sekarang
Peneliti	Apa manfaat dari pengembangan guru di bidang kurikulum pak?
Pak Farid	Manfaatnya banyak, guru mempunyai kompetensi baru, sudah kewajiban untuk mengembangkan dirinya untuk peningkatan pembelajaran dan peningkatan kompetensi siswa, artinya kalo kompetensi gurunya meningkatkan harapannya siswanya juga seperti

	itu, yang paling penting komitmen dan disiplin. Itu pembinaan secara rutin dilakukan setiap minggu. Kalos sebelum pandemi itu satu bulan kita libur dua kali sabtu masuk dua kali sabtu. Masuk 2 kali sabtu ini untuk pembinaan secara kedisiplinan, evaluasi pembelajaran, ada masalah apa dimasing-masing kelas nanti di sampaikan dalam forum nanti akan kita pecahkan bersama nanti kepala sekolah memberikan kebijakan, saya menjalankan kebijakan sebagai waka kurikulum. Selama masa pandemi ini kita adakan setiap jumat. Jadi itu juga berfungsi membina dan mengembangkan guru ada masalah apa selama pembelajaran selama virtual ataupun luring.
Peneliti	Kurikulum apa yang dipakai oleh guru pak?
Pak Farid	Kalo kemarin kita memakai kurikulum 2013, yang revisi 2017. Terus kalo yang pandemi ini kita pakai yang kurikulum yang Balikbang (kurikulum kondisi khusus) jadi ada KD yang dikurangi, kurikulum khusus nya yaitu bahasa arab, bahasan inggris dan komputer. Mestinya tiga ini tidak boleh masuk kedalam kurikulum karena ini masuk dari pengembangan diri, nah tapi di sini kita masukan ke kurikulum khusus buatan muatan lokal (mata pelajaran bahasa jawa).
Peneliti	Bagaimana cara bapak menilai keberhasilan guru dalam proses pembelajaran?
Pak Farid	Melalui supervisi mbk, kita punya khusus clasroom guru namanya clasroom kurikulum nah itu semua perangkat pembelaraian disetor disitu nah itu sebagai penilaian.

Peneliti	Apakah semua sekolah mendapatkan pelatihan pengembangan bagi guru yang diberikan oleh KPI pak?
Pak Farid	Ada sekolah yang meminta pelatihan tertentu, terus dikoordinasikan, biasanya sebelum pelaksanaan pelathan dilaukan scerning terlebih dahulu, semisal ingin mengadakan pelatihan matematika itu diobservasi terlebih dahulu kemampuan guru di sekolah itu seperti apa, sehingga pelatihan yang di berikan sesuai dengan kebutuhan guru, bisanya itu dilakukan berartinya ada scerning dulu, pelatihan baru nanti ada evaluasi. Jadi ada 3 kegiatan yaitu pra, pelatihan, dan setelah pelatihan.
Peneliti	Kapan pelaksanaan evaluasi pelatihan dari KPI pak?
Pak faris	Setelah pelatihan, contohnya pelatihan matematika sebelum itu di cek atau di scerning dulu pengajaran matematika di sekolah itu seperti apa, baru diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan gurunya, setelah itu baru mereka membuat rancangan dan dia mengajar, nah itu disupervisi, dilihat apakah sudah sesuai dengan hasil pelatihan, berarti adanya kurva peningkatan, itu ada penilaian terhadap trainernya itu bagus atau tidak tergantung dari hasil, jadi setiap trainer itu memiliki rapot sendiri-sendiri. Nah itu, yang pertama sekolah meminta. Yang kedua KPI bekerjasama dengan yayasan sosial, jadi yayasan sosial mempunyai program pendidikan dan pelatihan, nah program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan kepada KPI untuk sekolah-sekolah target, dan tidak berbayar yang membayar dari yayasan sosial tersebut. Ada juga sekolah SIP (<i>School Improvement Program</i>), ialah sekolah yang minta dibimbing selama sekian tahun oleh KPI, yang dibimbing yaitu 8 standar pendidikan dan plus keislaman (membaca alquran, karakter islamnya, keseharian islam). Itu sekolah yang meminta dan dibimbing oleh KPI selama 3 tahun. Ada juga sekolah trainer, SD ini masuk sekolah trainer, sekolah trainer ialah sekolah yang didalamnya itu ada trainer KPI, disini kan ada saya dengan bapak kepala sekolah, jadi setiap saya dan pak yanto keluar 3 kali ditugaskan oleh KPI atas persetujuan sekolah, maka sekolah ada mendapatkan 1 free pelatihan, tinggal milih, kalo sekolah sini mendapatkan 2 karena ada 2 trainer. Pelatihanya itu terserah kami untuk siswa atau guru, biasanya kami bagi satu siswa (untuk motivasi pembelajaran seperti map mapping, super memori system, speed reading dll), untuk guru-

	guru bisa pelatihan matematika, kelas, smart teaching dll. Kalo yang tidak ada yang free maka kita minta program yang pertama, jadi minta KPI contohnya kita mau pelatihan ini karena guru-guru kurang terkait dengan karakter, jadi kita meminta pelatihan pengolahan kelas berbasis karakter. Nah kayak yang seperti pelatihan yang akan kami laksanakan pelatihan matematika, karena guru-guru masih belum matang terkait dengan konsep matematika.
Peneliti	Apakah KPI lembaga yang berada dibawah naungan kemendikbud?
Pak Farid	KPI merupakan lembaga yang independen yang menangani pendidikan dan pelatihan, tetapi tahun kemarin sudah berkerjasama dengan kemendikbud, tapi programnya adalah program pendampingan sekolah yang banyaknya berada di irian jaya.
Peneliti	Bagaimana pelatihan untuk sekolah yang ditargetkan pak?
Pak Farid	Itu berasal dari dana sosial mbk, biasanya memang dana sosial sekolah mana yang ditarget, misalnya di SD Islam Mohammad Hatta itu ada berapa peserta, oh hanya menampung 30 peserta, jadi mencari lagi 30 peserta lagi untuk mengikuti pelatihan, semakin banyak yang diikuti semakin bagus akan tetapi maksimal itu 60 peserta.
Peneliti	Bagaimana untuk yang mendatangkan KPI untuk mengisi pelatihan?
Pak farid	Untuk mendatangkan biayanya biasanya kalo sekolahan yang tidak kenal itu sekitar 10 juta sampai 15 juta, tapi kalo kami biasanya 5-10 juta, dan waktu pelatihannya selama 3 hari. Wafa itu juga termasuk kedalam manajemen komplit, Cuma memang kalo wafa otonom bagian alqurannya. Tapi satu manajbemen.
Peneliti	Apakah untuk pelatihan bagi guru wafanya itu yang memberikan pelatihan dari trainer KPI pak?
Pak farid	Ada trainer sendiri khusus guru wafa.
Peneliti	Sekolah mana saja yang sudah menerapkan metode mengaji wafa pak?
Pak farid	Hanya disekolah ini saja, yang lainnya masih belum, yang di kabupaten sudah ada di singosari.
Peneliti	Apakah selama pandemi mendapatkan pelatihan dari KPI?
Pak Farid	Ada mbk, 4 orang yang mengikuti, sebenarnya banyak mbk tapi yang terupdate itu mbk.
Peneliti	Siapa yang mensupervisi guru wafanya pak?
Pak Farid	Supervisi dilaksanakan minimal 1 tahun sekali Dari wafa pusat dari surabaya mbk. Guru wafa yang sudah disudah disupervisi nanti yang mensupervisi guru-guru yang lain.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 6 April 2021
Waktu : 07.30-08.00 WIB
Tempat : Aula SD Islam Mohammad Hatta Malang
Bentuk Wawancara : Wawancara langsung Interatif
Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
2.	Penerapan Pengembangan Guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√
3.	Evaluasi Pengembangan Guru meningkatkan mutu standar pendidik di SD Islam Mohammad Hatta	√

Nama Informan:		
Jabatan :		
1.	Kepala Sekolah	√
2.	Waka Kurikulum	
3.	Waka Kepegawaian	
4.	Kepala Tata Usaha	
5.	Lain-lain	

Hasil Wawancara:

Peneliti	Bagaimana tahapan bapak dalam mengevaluasi guru setelah pelatihan pak?
Pak Yanto	Dengan melihat lingkungan dari luar, dan melihat keadaan yang ada di sekolah, contoh seperti kemarin masih ada banyak guru yang masih salah dalam membuat soal untuk siswanya, guru-guru membuat soal tidak sesuai dengan kisi-kisinya, yang membuat soal sulit dipahami oleh siswanya. Melihat dari keadaan atau kemampuan yang seperti itu saya sebagai kepala sekolah berpikiran apakah guru-guru saya seperti itu maka saya akan memilati kondisi guru dan berupaya untuk memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk guru.
Peneliti	Bagaimana cara bapak melaksanakan evaluasi guru?
Pak Farid	Dengan kunjungan kelas mbk, selain itu saya untuk menugaskan wakil pimpinan untuk membantu mengevaluasi kemampuan guru, karena jika saya sendiri membutuhkan waktu lama karena banyak guru.
Peneliti	Bagaimana cara bapak untuk mengsupervisi atau mengevaluasi guru wafa pak?
Pak Yanto	Untuk guru yang mengkoordinasi yang menilai pak farid mbk, jadi pak farid nanti memberikan laporan terkait guru wafa ke saya mbk.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 2 Maret 2021
Waktu : 11.00-12.00
Tempat : Kantor Guru
Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
2.	Penerapan dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
3.	Evaluasi dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√

Informan :

Nama Informan:	
Status: Guru Kelas	√

Hasil Wawancara

Peneliti	Bagaimana cara pengembangan guru yang ada di sekolah ini?
Bu Fara	Pengembangannya melalui pelatihan ada yang tatap muka dan juga pelatihan secara daring, banyak mbk ada yang dari diknas atau dari KPI itu juga.
Peneliti	Program atau tema apa yang pernah diadakan di sekolah ini ibu?
Bu Fara	Kalo untuk yang sekarang itu bagaimana untuk mengajar siswa biar kreatif dalam proses pembelajaran secara daring ini mbk, kayak kemarin saya pernah ikut di KPI itu kayak membuat media pembelajaran supaya si siswa mudah dalam mengakses pembelajarannya sehari-hari.
Peneliti	Adakah ada program supervisi pendidikan di sekolah ini bu dan kapan pelaksanaannya bu?
Bu Fara	Ada mbk, kalo supervisi pendidikan dilakukan persemester mbk (persemester satu kali) semua guru juga kebagian seperti itu juga.
Peneliti	Apakah ada pengembangan guru melalui sertifikasi guru bu?
Bu Fara	Kalo sertifikasi guru disini dikasih info-info mbk karena yang mengadakan sertifikasi dari luar kan mbk, kalo bisa sertifikasi ya sertifikasi mbk.
Peneliti	Pelatihan yang diadakan oleh gugus sekolah apakah juga ada di sekolah sini bu?
Bu Fara	Pelatihan banyak kalo dari gugus, kayak yang awal-awal dulu kita barusan dari nggak tau ya mbk, kalo misal pakai media modelnya seperti apa guru masih belum tau, emang yang paling banyak memberikan ilmu ke guru-guru sini itu dari gugus ya mbk seperti kayak penggunaan media pembelajaran pakai screen ometik ada yang pakai vilmora.
Peneliti	Pelatihan pengembangan dari motivasi guru nya itu seperti apa ya bu?
Bu Fara	Ada pelatihan terkait dengan motivasi kerja, biasanya itu dilakukan awal semester dari kepala yayasan mbk, kalo nggak juga ada tim bulding juga kayak zoom meeting bulding gitu.
Peneliti	Apa kendala yang dihadapi saat proses pembelajaran, semisal mengajarkan mapel matematika ke siswa bu?
Bu Fara	Kalo awal-awal memang susah ya mbk karena kan semua serba dipaksakan, tapi mulai semester satu ini udah mulai-mulai berangsur-angsur sudah terbiasa, yang menjadi kendalanya yang pertama dulu mbk, kita belum mengerti dan terbiasa mengajar online pakia zoom atau google meet belum tau, jadi dulu awal-awal itu ngasih tugas ke siswa untuk pembelajaran awal-awal, tapi lama kelamaan kan kayak kurang lega dalam mengajar tidak ketemu langsung sama muridnya, nah akhirnya setiap pembelajaran kebanyakan kalo disini ya itu menggunakan zoom itu mbk, zoom langsung ya dijelasin semisal kalo mapel matematika kan harus ngertikan, ya guru yang mengajarkan matematika ya zoom nya itu dibuat seperti papan tulis gitu lho mbk, zoom diperumpamakan seperti papan tulis. Kendalanya ya semisal kalo orang tua itu tidak ikut mendampingi paling tidak memberitahu kan mbk

Peneliti	Bagaimana hasil belajar siswa selama pandemi ini bu?
Bu Fara	Kalo menurut saya siswa dapat menangkap materi yang diajarkan oleh guru nya mbk, semisal dibuat persentase ya 60% keberhasilan dari pembelajaran dari yang ada disini, iya kan harus ada kerja sama antara pihak sekolah dan orang tua ya mbk, kalo semisal orang tua tidak tegas ya tugas anak-anak akan molor.
Peneliti	Selama mengajar disini apakah ibu sudah mendapatkan pengembangan kompetensi guru baik yang pedagogik, keprofesionalan, kepribadian, dan soialnya bbu?
Bu Fara	Banyak, sudah mendapatkan semuanya, alhamdulillah banyak ilmunya mbk, yang saya fresh graduation jadi tau itu kan.
Peneliti	Awal mula ibu mendaftarkan ke sekolah ini apakah mendapatkan rekomendasi dari orang lain atau gimana?
Bu Fara	Saya dulu kan ngelesi didaerah sini kan jadi saya ngerti ada sekolah ini, jadi saya mencobalah
Peneliti	Persyaratan apa saja saat ibu mendaftar di sini?
Bu Fara	Kalo saya mengajar disini sebelum wisuda ya, jadi saya cuma pakai transkrip nilai, kartu keluarga, ktp, surat lamaran (cv)
Peneliti	Apa saja hambatan yang dirasakan ibu selama mengajar disini ibu dan bagaimana ibu mengatasi hambatanya?
Bu Fara	Kalo hambatan selalu ada mbk, tapi ya alhamdulillah ya gimana caranya kita untuk mengatasinya gitu, hambatannya banyak mbk biasanya ada siswa yang tidak mau mengerjakan tugas kita sebagai guru harus terus mengingatkan ya mbk, tapi namanya kalo meski diingatkan terus gitu kan mau tidak mau kan kamu harus menyelesaikan dalam waktu segini gitu. M
Peneliti	Metode seperti apa yang digunakan guru saat proses pembelajaran?
Bu Fara	Kalo saya lebih ke tanya jawab ya mbk, karena kalo sekarang kelompokan kurang kondusif, kalo sebelum pandemi menggunakan metode kelompok, tanya jawab, kuis kayak gitu. Kalo seringkali kelompok ya kayak gitu biasanya kalo masuk itu kan posisi duduknya kan berkelompok agar memudahkan kelompokannya gitu.
Peneliti	Bagaimana cara guru mengukur kemampuan peserta didiknya?
Bu Fara	Kalo sebelum pandemi saya menggunakan ulangan, tanya jawab juga. Kalo yang sekarang kan meskipun daring saya bisa mengukur dengan cara ulangan online jadinya saya secara langsung bisa mengetahui muridnya mengerjakan soal secara langsung.
Peneliti	Apakah ada peningkatan prestasi siswa selama proses pembelajaran daring?
Bu Fara	Ada yang naik ada yang turu, tapi itu bisa dipengaruhi oleh orang tuanya juga mbk, misalnya yang naik itu orang tua yang perhatian ke anaknya itu sisi positifnya, tapi juga ada orang yang terlalu peduli sampai tugas anaknya dikerjakan oleh orang tuanya itu juga membuat nilai naik. Ada juga awalnya anak itu rajin tetapi dukungan dari orangtuanya kurang maka menurun prestasinya.
Peneliti	Menurut panjenengan ada perbedaan antara sekolah ini dengan sekolah yang lainnya bu?
Bu Fara	Banyak mbk perbedaannya. Kalo disini proses pembelajaran diawali dengan ngaji dan sholat dulu kan ya mbk dan waktunya itu cukup lama mbk, ngajinya ada 2 kloter untuk kelas kecil itu pagi dan kelas besar itu siang gitu. Jadi belajarnya terputus kalo kecil ngaji dulu baru belajarnya dan yang kelas besar itu belajar dulu baru ngaji begitu ya mbk. Banyak prestasi di bidang keagamaannya seperti juara 1 al Maul husna, sholat berjamaah, qiroah, dan adzan juga. Untuk akademiknya juga ada tapi tidak sebanyak dibidang keagamaannya.
Peneliti	Pada saat pengembangan apakah guru diikuti sertakan semua bu?
Bu Fara	Biasanya ada yang disuruh ikut semua juga ada yang beberapa saja atau perwakilan saja.
Peneliti	Bagaimana proses pengembangan kompetensi guru di bidang sosialnya bu?
Bu Fara	Biasanya itu di awal tahun kayak team building gitu mb, kalo tidak covid biasanya kita pergi ke suatu tempat gitu mbk terus ada permainan gitu mbk.
Peneliti	Bagaimana penilaian dari kepala sekolah terhadap kompetensi gurunya bu?
Bu Fara	Penilaiannya ada, selain melalui supervisi itu ada sendiri dari kepala sekolah tapi saya tidak mengetahui bagaimana bentuknya mbk. Dari hasil supervisi nanti dikasih tau kekurangannya.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Guru Terhadap Peningkatan Mutu Standar
Pendidik di SD Islam Mohammad Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 4 Maret 2021
 Waktu : 10.00-11.00 WIB
 Tempat : Ruang Kelas 2
 Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
2.	Penerapan dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
3.	Evaluasi dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√

Informan :

Nama Informan:	
Status: Guru Kelas	√

Hasil Wawancara:

Peneliti	Apa Pelatihan pengembangan yang telah ibu dapatkan selama mengajar disini?
Bu Novita	Pelatihan soal HOTS, penyusunan RPP, silabus, listen studi, kelas aktif pembelajaran kreatif, pembelajaran matematika. Penyusunan modul.
Peneliti	Apa manfaat yang ibu dapatkan setelah pelatihan/pengembangan?
Bu Novita	Baik sih, jadi kita tau teori-teorinya bagaimana mengajar dengan baik agar anak-anak di kelas kreatif, konsep-konsep pembelajarannya bisa tersampaikan gitu, agar pembelajaran tidak monoton gitu lebih kreatif lagi.
Peneliti	Apakah ada tes setelah pelaksanaan pelatihan ibu?
Bu Novita	Kalo tes enggak sih, malah kita langsung praktik semisal penyusunan RPP kayak gitu ya langsung dipraktikkan kan langsung ada hasilnya, kayak workshop gitu yang langsung ada hasilnya gitu. Kalo tesnya itu mungkin pas supervisi sekolah, setiap satu semester 1 kali, biasanya dari kepala sekolah atau wakil kepala sekolah.
Peneliti	Bagaimana cara supervisi yang dilakukan di sekolah ini bu?
Bu Novita	Jadi pas kita mengajar di lihat oleh kepala sekolah bagaimana kita mengajar mulai dari perencanaannya, rppnya, dikelasnya bagaimana gitu.
Peneliti	Metode pembelajaran apa yang ibu gunakan untuk mengajar?
Bu Novita	Kalo sebelum online itu sering pakai presentasi, demonstrasi, banyak kegiatan dilakukan luar kelas, tapi selama pandemi yang melalui zoom, video pembelajaran, membuat kelas online juga pakai google classroom.
Peneliti	Apa kendala yang ibu rasakan saat pembelajaran secara online?
Bu Novita	Internet kurang mendukung, siswa pada rewel, tidak mengetahui perkembangan anak secara langsung.
Peneliti	Pendekatan apa yang ibu pakai saat proses pembelajaran daring ibu?
Bu Novita	Paling yang video call mengecek siap yang sering nggak ikut zoom, kemudian di video call yang ditanya apa penyebabnya, banyak tugas yang belum dikerjakan juga dihubungi secara langsung.
Peneliti	Bagaimana cara ibu memberikan motivasi belajar bagi siswa?
Bu Novita	Setiap mau pembelajaran selalu ada motivasi belajarnya, pesan moral itu pasti harus ada. Kita berikan pesan moralnya itu entah berupa tulisan, atau berupa video dan harus pun online diawal-awal online kita memberikan motivasi seperti itu
Peneliti	Bagaimana cara evaluasi hasil belajar siswa bu?
Bu Novita	Biasanya evaluasi di adakan di akhir belajar seperti ulangan, kuis.
Peneliti	Bagaimana upaya guru jika ada siswa yang masih belum memperhatikan saat pembelajaran?

Bu Novita	Langsung diingatkan dan ditegur, kalo itu masih terus-terusan nanti ada konsekuensinya.
Peneliti	Apakah dampak dari pelatihan yang dirasakan selama mengajar disini?
Bu Novita	Sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi saya contohnya waktu penyusunan rpp itu memang harus dilatih karena kurikulum berganti terus, dan modelnya juga berganti ada yang adiwiyata, hots studi, dll. Memang harus diupdate terus menerus ilmunya.
Peneliti	Apa manfaat yang dirasakan saat pembelajaran secara online bu?
Bu Novita	Meskipun ada banyak kendala tapi manfaatnya banyak yang kita tadinya tidak terlalu belajar membuat media seperti vidio pembelajaran yang harus kreatif, nah sekarang jadi belajar misalnya pakai kamtasia, vilmor, pembelajarannya biar anak-anak nggak jenuh. Mengetahui cara penggunaan zoom juga, lebih kreatif membuat media pembelajaran.
Peneliti	Bagaimana pelatihan yang diberikan secara internal sekolah bu?
Bu Novita	Kita sering mendapatkan motivasi dari yayasan setiap masuk ajaran baru pasti ada, setiap ada RAKER yayasan juga pasti ada motivasi dulu.
Peneliti	Bagaimana pengembangan melalui sertifikasi guru bu ?
Bu Novita	Kalo di sekolah sini ada 6-8 orang yang sudah bersertifikasi.
Peneliti	Apakah kepala sekolah mengizinkan guru melanjutkan pendidikannya?
Bu Novita	Diperbolehkan untuk melanjutkan dengan menggunakan biaya sendiri, ada mbk guru kelas 6 yang bernama pak eko itu melanjutkan S2.
Peneliti	Bagaimana pelatihan yang diberikan oleh gugus sekolah bu?
Bu Novita	Dari gugus sekolah memberikan pelatihan minimal 1 kali dalam 1 semester bisa jadi 2 kali dengan beda-beda pelatihannya seperti workshop membuat rpp, penilaian.
Peneliti	Bagaimana pengembangan kompetensi sosial guru yang ada di sini bu?
Bu Novita	Setiap satu bulan sekali kita mengadakan kayak pengajian di rumah guru-guru (anjungsana) ke rumah guru nanti ada ustadznya.
Peneliti	Bagaimana cara kepala sekolah dalam menilai kinerja guru?
Bu Novita	Cara kepala sekolah nilai gurunya melalui supervisi tiap mingguan, setiap seminggu sekali hari jumat rapat koordinasi nanti pak yanto menanyakan kendala apa dari setiap kelas nya, minimal satu bulan sekali kita ditanya terkait kendala dalam pembelajaran, ditanya satu-satu perkelas kalo ada kesulitan nanti dicarikan solusinya.bersama.
Peneliti	Bagaimana program studi empiris bu?
Bu Novita	Kita ada program studi empiris setiap 1 semester 1 kali untuk siswanya, jadi belajar di luar sekolah biasanya ke perpustakaan atau ketempat yang wisata edukasi dan disesuaikan dengan tema pembelajaran.
Peneliti	Apakah ada reward tersendiri bagi guru yang berprestasi bu?
Bu Novita	Masih diprogramkan mbk tapi masih belum berjalan. Mau ada rapot untuk guru jadi kinerjanya guru akan dinilai gitu, dan itu pasti akan ada rewardnya sendiri. Ada juga reward berupa umroh masih
Peneliti	Bagaimana tunjangan bagi guru bu?
Bu Novita	Honor guru, dana dari bosda atau bosnas untuk pengembangan guru, jadi nanti kalo ada pelatihan-pelatihan juga pakai dana itu mbk.
Peneliti	Apakah guru mendapatkan teguran secara langsung oleh kepala sekolah jika terlambat masuk?
Bu Novita	Itu pastinya iya, biasanya kalo pak yanto ada dikantor terus ada yang telat langsung dipanggil, nanati diulangi oleh pak yanto saat koordinasi bareng-bareng agar jangan telat lagi tapi tidak sibuk nama.
Peneliti	Bagaimana fasilitas untuk metode pembelajaran bu?
Novita	Insyallah lengkap, kalo di sekolah sini memang ada kit-kit untuk pembelajaran disini dibawah sini seperti matematika, ipa ada.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Guru Terhadap Peningkatan Mutu Standar
Pendidik di SD Islam Mohammad Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 4 Maret 2021

Waktu : 11.00-12.00

Tempat : Ruang kelas 6A

Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
2.	Penerapan dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
3.	Evaluasi dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√

Informan :

Nama Informan:	
Status: Guru Kelas	√

Hasil Wawancara

Peneliti	Bagaimana pengembangan guru yang ada di sekolah sini bu?
Bu Nuning	Untuk pengembangan guru di sini sebenarnya sejak sekolah ini berdiri 2003 itu, tetap ada pengembangan, cuma waktu dulunya gurunya masih sedikit masih 4-5 orang kita mencari sendiri informasi mengenai pengembangan guru karena swasta kadang-kadang diknas jarang mengasih tau ke SD swasta, kalo di sekolah negeri pasti ada. Di SD swasta ini kita bekerjasama dengan guru-guru negeri, di gugus ya biasanya jadi di gugus ada informasi apa nanti dikirim ke waka kurikulum, karena kepala sekolah dulu jarang di sekolah karena punya tugas double di kota malang. Hanya kepala sekolah pak yanto yang banyak berdiam di sekolah. semejak pak yanto menjadi kepala sekolah sudah sering adanya pelatihan karena pak yanto sebagai trainer KPI Surabaya, jadi kita sering bekerjasama dengan KPI kalo ada trainer yang baik misalnya quantum teaching, manajemen school, dll pak yanto memberikan kabar dan kadang diadakan disini, kadang kalo tidak memungkinkan dikirim 2 orang ke surabaya nanti di biyai sekolahan dan itu bergantian. Selama pandemi virtual pelatihannya kepala sekolah mengirim link webinar. Tapi tidak semua ikut karena tidak wajib, kalo dapat arahan dari kepala sekolah wajib mengikuti pelatihan maka guru-guru wajib mengikuti. Ada yang berdasarkan mapel, umum dan parenting ada yang wali murid ikut, kalo wali murid ikut maka kita search linknya, misalnya terkait dengan parenting.
Peneliti	Apa manfaat yang ibu rasakan setelah mendapatkan pelatihan terkait pengembangan guru?
Bu Nuning	Banyak sekali manfaat yang saya rasakan mbk, misalnya bukan mengenai materi atau pelajaran yang kita ampu itu kita bisa terapkan ke anak kita, atau dia mendapatkan ilmu tentang pendidikan jadi orang tua ikut orang tua tau bawa tugas guru ternyata berat ya..
Peneliti	Metode pembelajaran apa yang ibu gunakan saat proses pembelajaran bu?
Bu Nuning	Saya mungkin pakai IT jarang ya mbk, karena saya pas mengajarnya bahasa indonesia, kalo saya seringnya latihan langsung, kalo semisal matematika, ipa itu bisa melihat gambar. Saya orangnya tidak terlalu teks book mbk, dikelas 6 serng menggunakan kesepakatan saat pembelajaran.
Peneliti	Pendekatan apa saja yang ibu gunakan saat proses pembelajaran?
Bu Nuning	Di kelas 6 lebih banyak menggunakan pendekatan kesepakatan, kalo mereka tidak suka dengan cara kita mengajar maka nggak jalan.
Peneliti	Bagaimana cara ibu mengevaluasi proses belajar atau hasil belajar siswa?
Bu Nuning	Setiap pembahasan satu materi pasti ulangan, tapi setiap hari di kelas 6 ada ulangan PS (pengayaan), karena anak-anak akan belajar kalo ada ulangan
Peneliti	Apa saja hambatan yang dihadapi ibu saat proses pembelajaran?

Bu Nuning	Aduh banyak sekali, saya merasa kehilangan berinteraksi dengan anak, merasa kehilangan tidak tahu karakter anak, tidak tau bagaimana mendidik mereka dengan menciptakan anak anak dengan akhlak mulia, karena saya tidak mengetahui kekurangan siswa A ini apa dan saya harus memperbaiki dari mana karena saya tidak pernah mengajar mulai kelas 1-5 karena saya mengajarnya kelas 6, materi yang tersampaikan semua tidak bisa menerimanya secara online karena kelas saya kelas dalam kategori lemah/lo, jadi kesulitannya pembelajaran secara virtual itu saat tidak bisa secara langsung menatap karena saya suka menatap mata anak-anak ya karena dengan itu saat mengetahui siswa yang jujur atau tidak bisa, melihat bahasa tubuhnya nya juga, kalo secara virtual ini saya cari satu-satu anaknya dulu, materi tidak bisa tersampaikan, saya capek dan sakit matanya setelah zoom dengan anak-anak. Sering mis komunikasi sama orang tua dan siswanya.
Peneliti	Media pembelajaran apa yang ibu pakai?
Bu Nuning	Semester 1 saya sempat luring ya khusus kelas saya sendiri untuk mapel matematika, tapi setelah semester 2 kebijakan dari Kemendikbud nggak boleh luring akhirnya kita tidak ada selama semester 2 tapi wali murid 6A banya yang protes untuk masuk sekolah. selama pandemi madianya melalui zoom, google calasroom, vidio pembelajaran,. Selama pandemi saya tidak memikirkan nilai yang penting disiplin dalam mengumpulkan tugas.
Peneliti	Bagaimana upaya ibu jika ada siswa yang masih belum paham ?
Bu Nuning	Kalo saya udah pesen ke anak-anak semisal nggak paham bisa capri bu nuning lansung, jadi kadang itu bukan anak-anak yang nggak bisa, tapi anak-anak yang bisa tapi Cuma nggak paham, tapi kalo anak-anak yang nggak bisa itu gini bu prnya yang mana.
Peneliti	Model rpp seperti apa yang ibu buat?
Bu Nuning	Ya rpp seperti pada umumnya mbk ada (LK siswa, evaluasi siswa dan sebagainya) nggak ada rpp 1 lembar itu ya intinya doang tapi lanpirannya banyak. Langkah pembelajaran ya itu melihat mood anak awal masuk gimana rpp udah bagus-bagus tapi mood siswanya nggak sesuai, mungkin file rpp file rpp dirumah saya ganti isinya tapi saat saya print saya pakai rpp ini pada hari ini kenyataanya beda kan karena tidak sesuai dengan mood anak, ya tidak saya pakai tapi saya edit. Jadinya saya terapkan ke anak-terlebih dahulu nanti baru di rumah saya perbaiki rpp yan sudah ada dengan mengedit isinya.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 5 Maret 2021
 Waktu : 09.00-10.00 WIB
 Tempat : Aula Sekolah
 Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
2.	Penerapan dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
3.	Evaluasi dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√

Informan :

Nama Informan:	
Status: Guru Kelas	√

Hasil Wawancara

Peneliti	Bagaimana cara ibu mendaftar ke sekolah ini sebagai guru bu?
Bu Yuni	Dulu memang saya mengajar ekstrakurikuler pramuka disini, setelah itu ada anak ABK yang membutuhkan guru pendamping, lah akhirnya jadi guru disini, setelah itu saya mendengar ada lowonganlah disini ada salah satu guru yang pindah terus membuka lowongan, sebenarnya dulu saya belum dapat ijazah karena barusan sidang. Lulus terus disini dapet infonya temen disini, lha setelah itu saya mengajukan lamaran saya mengajar disini juga akhirnya dapat panggilan dari sekolah, setelah itu ada tes wawancara, tes mengajar, tes mengaji juga, terus setelah itu saya dikabari kalo diterima di sekolah sini. Setelah diterima disini juga dikasih tau mulai dari segi gajinya, kebiasaannya, dan lingkungan yang ada disini itu diberikan secara langsung oleh bapak kepala sekolah.
Peneliti	Apa pengembangan yang ibu dapatkan selama menjadi guru disini?
Bu Yuni	Alhamdulillah banyak sekali, dari segi mengaji karena di sekolah sini berbasis agamanya ya, dari segi mengajinya juga dikembangkan karena disini salah satu sekolah di malang satu-satunya yang mengembangkan metode wafa dan disini center nya. Disini juga belajar mulai dari nol karena dulu kan menggunakan metode ummi terus kita belajar lagi metode wafa, jadi anak-anaknya juga gitu yang dulu dari TK nya ummi otomatis ya wafanya juga berbeda karena wafa ngajinya lebih enak dan untuk anak-anak lomba juga enak. Pelatihan tentang mengajarnya itu banyak sekali contohnya kalo disinikan bimbinganya KPI dari Surabaya setiap satu semester 1 kali ada workshop tentang pembelajaran, perangkat pembelajara, cara mengelola kelas, mengelola siswa itu bagaimana memahami siswa seperti apa dan pelatihanya diadakan di sekolah, kalo pelatihan dari luar sekolah itu dari gugus sekolah itu setiap 1 semester juga satu kali. Jadi dari gugus sekolah ada dari sekolah sendiri juga ada, karena sekolah sini sekolah bimbingan dari KPI, jadinya bapak ibunya setiap satu semester mendapatkan pelatihan. Pelatihan selain dari gugus sekolah dan KPI juga sering bapak ibu gurunya dikirim semisal pelatihan dari KPI diluar. Secara daring seperti ini saya ikut pelatihan dari KPI seperti HOTS dll.
Peneliti	Apakah di sekolah sini ada perkumpulan MGMP bu?
Bu Yuni	Ada, karena dari guguspun seperti itu misalnya guru kelas tinggi, jadi Ada KKG sekolah dan KKG gugus jadi ada masing-masing.
Peneliti	Apa yang ibu rasakan setelah menndapatkan pelatihan pengembangan gurunya?
Bu Yuni	Alhamdulillah banyak sekali, karena dulu saya dari UMM nah dulu daya kan tidak kena yang PPL saya kena yang magang, lah magang itu kita mengajarnya hanya sedikit jadi pengalamanya itu kurang, jadi saya banyak mendapatkan pengalaman disini, saya berkembangnya disini dari segi mengajar, mengelola kelas itu saya mendapatkannya saat mengajar disini.
Peneliti	Metode pembelajaran apa yang ibu gunakan saat pembelajaran?
Bu Yuni	Metodenya banyak kalo dikelas itu metodenya ceramah, untuk memulai pembelajaran pasti ada

	ceramah, diskusi, berkelompok, tanya jawab, demonstrasi pasti dan presentasi. Secara virtual itu di terapkan semua tapi yang kesulitan metode diskusinya mbk, tapi biasanya kita mensiasati dengan diskusi sama orangtuanya. Biasanya kan ada tanya jawab antara guru dengan siswa, atau siswa dengan siswa ini kita ganti tanya jawabnya dengan orangtua.
Peneliti	Bagaimana cara ibu mengevaluasi hasil belajar siswa bu?
Bu Yuni	Evaluasi sebelum pandemi secara langsung, tulis, lisan, mengamati perilaku siswanya, kalo selama pandemi ini kita sebenarnya kesulitan, cuma kita lebih memanfaatkan ke onlinenya seperti google form, kalo secara langsung misalnya menggunakan tulisan itu ya siswa mengerjakan di buku langsung di foto langsung dikirim ke gurunya. Tapi juga menggunakan google form, kita sangat memanfaatkan google form, google clasroom jadi tugasnya udah ada di itu semua dan nanti nilainya di search di situ semua. Penilaian perbabnya itu satu bulan sekali. Kriteria penilaiannya itu dilihat dari tugasnya bener salahnya berapa dan cara menjawabnya, kalo sebelum pandemi kriteria penilaiannya itu selain benar salahnya, penulisannya, nilai perilaku siswanya. Untuk penilaian sejawat itu kita ganti dengan penilaian dengan orangtuanya, jadi orangtua menilai anaknya, dan ada juga peniaian sendiri. Jadi ada penilaian secara pandemi itu dari gurunya, siswanya sendiri, dan orangtua siswa. Kalo sebelum pandemi kan penilainya itu antar temannya, dirinya sendiri dan gurunya bisa mengamati langsung.
Peneliti	Apa hambatan yang ibu rasakan saat proses pembelajaran?
Bu Yuni	Hambatan pasti ada setiap jenjangnya, karena dikelas ada yang menonjol dan juga ada yang kurang Cuma kalo disini tidak terlalu, kita diskusi dengan anaknya, orangtuanya. Semisal ada masalah si A kurang menulis, membacanya kita memberikan tambahan di kelas saat setelah pulang sekolah sekitar 10-15 menit. Nanti kita teruskan ke orangtuanya. Selama pandemi ini melihatnya mungkin kurang aktif dalam pengumpulan tugas maka itu kita tetap aktif ke orang tuanya.
Peneliti	Bagaimana upaya ibu dalam mengatasi permasalahan siswa bu?
Bu Yuni	Biasanya orangtuanya menyampikan ke gurunya, biasanya kalo saya tidak bisa memberikan saran makan saya langsung ke pimpinan, setelah mendapatkan solusinya dan saya sampaikan ke orangtuanya mbk, nanti orangtua datang kesekolah menyampaikan permasalahan ana.
Peneliti	Apakah ada kesulitan saat pengaplikasian hasil pelatihan guru?
Bu Yuni	Alhamdulillah sekarang ini tidak ada, misalpun ada pasti dari pimpinan menanyakan itu memberika bimbingan ke kita karena kalo disini itu kita harus berani bertanya.
Peneliti	Bagaimana cara menguji hasil dari pelatihan gurunya bu?
Bu Yuni	Bisanya mengimbaskan ke temen-temen, terakhir kemarin tentang vidio pembelajaran, jadi yang dikirim itu mengirimkan atau memberikan ilmunya ke temen-temen yang lainnya, contohnya kemarin temen yang dikirim untuk itu pelatihan vidio pembelajaran menggunakan aplikasi vilmora itu yang dikirim itu juga mengimbaskan ke temen-temennya. Agar semuanya mendapatkan ilmunya.
Peneliti	Bagaimana penilaian kepala sekolah terhadap kinerja gurunya bu?
Bu Yuni	Kalo soal ttu saya kurang tau mbk, tapi dari pimpinan sendiri untuk penilaian kinerja kita disini dituntut untuk bekerja disiplin (waktu, pengumpulan tugas), karena tugas tiap harinya ada (perangkat pembelajaran) otomatis guru kan perangkat pembelajaran setiap tahunnya itu sebagai tolak ukur penilaiannya. Pengumpulan perangkat pembelajaran setiap bulannya. Ada jadwal, dokumentasi pembelajaran setiap minggunya, kalo sebelum pandemi itu rpp, dan silabus.
Peneliti	Model rpp seperti apa yang ibu pakai?
Bu Yuni	Kalo rpp yang dulu yang lengkap ya ada adiwiyata, ppp, ada KPI tersendiri juga ada, tapi selama pandemi ini kan ada himbauan dari Kemendikbud rpp satu lembar, sebenarnya bukan satu lembar sih, tapi rpp yang lebih sederhana, jadi semester kemarin setiap 1 semester ada yang namanya supervisi, setiap tahunnya kan ada supervisi rppnya menggunakan rpp yang sederhana.
Peneliti	Apa media yang ibu gunakan sata proses pembelajaran?
Bu Yuni	Kalo sebelum pandemi banyak sih, sebenarnya di kelas sudah ada tvnya, ppt vidio pembelajaran sudah sering menayangkanya tapi bukan produknya sendiri tapi vidio pembelajaran yang ada di internet terus kita tanyangkan ke anak-anak. Mungkin kalo pandemi sekarang ini membuat vidio pembelajaran sendiri.

Peneliti	Bagaimana upaya ibu dalam memberikan motivasi belajar siswa?
Bu Yuni	Banyak orang tua yang mengeluh, kita mengusahakan sebelum pembelajaran atau setelah pembelajaran pasti ada kata-kata yang saya sampaikan ke anak-anak untuk meningkatkan semangat untuk belajar lagi. Biasanya diawal itu biar semangat belajarnya ada literasi (membaca, menulis, mengamati) tapi ana-anak setelah itu bisa menuliskan pesannya atau menuliskan kembali, itu kita gunakan sebagai sarana untuk membangkitkan semangat anak-anak bisa melalui vidio, tulisan, dari itu anak-anak lebih semangat lagi.
Peneliti	Apa program unggulan dari sekolah ini ya bu?
Bu Yuni	Kalo pastinya disini dari segi unggulnya itu mengaji wafanya itu mbk, kerana kita berbasic islam ingin berbeda dengan yang lain, kalo yang berbasic islam di malang kan banyak, Cuma yang membedakannyabya itu mengaji wafanya mbk.
Peneliti	Menurut panjenengan apa perbedaan sekolah ini dengan sekolah lainnya apa bu?
Bu Yuni	Perbedaanya sebenarnya mungkin nggak banyak, tapi yaitu tadi dari segi mengajinya, akan tetapi dari segi pembelajarannya memang guru-guru disini masih muda-muda jadi dituntut untuk sekreatif mungkinlah, kalo mungkin sekolah swasta dimalang banyak kan mbk dan guru-gurunya masih muda, cuma yang membedakan disini ya kebiasaan disini mungkin, kebiasaan yang kita tanamkan kesiswa dengan sekolah yang lalinya, contohnya ketika anak-anak datang biasanya ibu bapak guru sudah menyambutnya disini terus sebelum masuk kelas ibu bapak guru ada yang didepan kelas dan menyambut siswanya seperti itu, setelah itu sholat dhuha itu yang tidak pernah ditinggalkan karena itu ciri khas dari sekolah ini. Jadi sebelum anak-anak mulai ngaji dan pembelajaran anak -anak sholat dhuha terlebih dahulu.
Peneliti	Apakah media pendukung pembelajaran sudah terpenuhi ya bu?
Bu Yuni	Alhamdulillah sudah terpenuhi baik sarana prasarana, IT, kayaknya yang kurang audio tapi sebagian kelas ada cuma ada beberapa kelas yang belum karena ada kelas baru di lantai 3.
Peneliti	Bagaimana prestasi yang didapatkan oleh siswanya bu?
Bu Yuni	Siswa banyak mendapatkan prestasi di bidang keagamaan. Kalo di keagamaan sering di juara 1, 2, 3
Peneliti	Selama ibu mengajar disini apakah ibu pernah diikuti untuk lomba?
Bu Yuni	Sampai saat ini masih belum, karena untuk guru-guru belum terlalu, mungkin yang diikuti yang udah senior yang udah banyak pengalamannya yang diikuti.
Peneliti	Apakah ada reward bagi guru yang berprestasi bu?
Bu Yuni	Kemarin ada rencannya untuk tahun ini, tapi belum tau pelaksanaannya, karena udah ada penilaian secara langsung oleh kepala sekolah.
Peneliti	Bagaimana cara mendampingi siswa yang akan ikut perlombaan bu?
Bu Yuni	Tergantung lombanya mbk, kalo tentang keagamaan selain PAI tentunya dari sini karena punya center wafa dan itu bukan guru sini yang mengajar tapi ada tim wafa tersendiri, terkait PAI , dari guru yang ada di sini, kalo terkait dengan matematika, ipa, dll itu juga dari sini karena guru sini banyak lulusan dari jurusan ipa, matematika.
Peneliti	Apakah ada pengembangan lain selain melalui workshop dll bu?
Bu Yuni	Ada mbk motivasi dari pihak yayasan kalo ada acara dateng nah itu biasanya memberi motivasi. Orang yayasann dari profesi UB semua, jadi kalo sebelum kita kegiatan itu ada motivasi diberikan ilmu dan shering mbk.

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 5 Maret 2021

Waktu : 10.00-11.00 WIB

Tempat : Ruang Kelas

Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
2.	Penerapan dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
3.	Evaluasi dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√

Informan :

Nama Informan:	
Status: Guru Kelas	√

Hasil Wawancara

Peneliti	Apa pengembangan yang telah ibu dapatkan selama mengajar disini?
Bu Husna	Banyak sekali, selama pandemi ini mendapatkan pelatihan membuat media pembelajaran online, kalo sebelum pandemi mendapatkan pelatihan seperti guru ngaji, pengelolaan kelas. Pelatihan guru ngaji itu dilakukan setiap 1 tahun dua kali, untuk mengupgrade kemampuan guru mengaji karena agar kemampuan gurunya semakin berkembang. Hanya guru yang diminta untuk ngajar ngaji. Ada juga program dibuat untuk umum guru ngaji di luar mohammad hatta untuk mengikuti sertifikasi guru mengaji wafa. Jadi guru mengaji wafa itu memang harus guru yang sudah tersertifikasi baru bisa mengajar ngaji.
Peneliti	Selama pandemi, media apa yang ibu gunakan saat pembelajaran?
Bu Husna	Menggunakan zoom meeting, power point.
Peneliti	Apakah ada kesulitan saat pengaplikasian dari pelatihan yang pernah di dapatkan bu?
Bu Husna	Saya mudah mengaplikasikanya mbk bagi saya.
Peneliti	Apa manfaat yang ibu rasakan saat pembelajaran daring ini bu?
Bu Husna	Yang pertama memudahkan saya dalam menampilkan materi supaya mudah dilihat oleh anak-anak, kemudian juga menambah semangat anak-anak dari animasi yang bergerak.
Peneliti	Bagaimana cara penilaian hasil belajar siswanya bu?
Bu Husna	Ada melalui praktek, melalui latihan soal, evaluasi setelah pembelajaran.
Peneliti	Apa manfaat yang ibu rasakan dari pelatihan pengembangan guru bu?
Bu Husna	Kalo saya meningkatkan kompetensi saya sebagai guru otomatis, jadi gur itu harus selalu mengembangkan kemampuannya, kalo kita diam saya tidak berusaha untuk belajar ya maka pembelajaran yang akan disampaikan ke anak-anak pasti akan membosankan dan monoton. Jadi efek dari pelatihan pengembangan bagi saya lebih semangat ketika saya menemukan metode atau metode pembelajaran yang menarik bagi anak-anak mereka semangat, saya jugas ikut semangat, menumbuhkan semangat saya untuk lebih baik lagi.
Peneliti	Apa pendekatan yang ibu gunakan saat proses pembelajaran bu?

Bu Husna	Secara online tidak menggunakan pendekatan apa-apa mbk, ya cuma menyampaikan materi seperti itu aja, karena selama pandemi susah ya, sebelum pandemi anak-anak lebih banyak kegiatannya dilakukan secara berkelompok, jadi kadang antar kelompok berdiskusi, dan presentasi.
Peneliti	Apa hambatan yang ibu rasakan saat proses pembelajaran ibu?
Bu Husna	Kalo lebih materi yang behitung itu sulit dipahami anak-anak, kendalanya itu memahamkan materi ke anak-anak itu susah karena tidak bisa berinteraksi secara langsung dengan anak dan tidak tau siapa sih siswa yang belum paham, cara mengatasinya saya itu meminta anak-anak untuk suruh tanya wa kesaya, jika dirumah mengalami kesulitan saya suruh dateng kesekolah, ada juga semester 1 kemarin 1-3 siswa mengalami kendala belajar dirumah, jadi dateng kesekolah dan saya ajar. Selain mengajar online saya juga mengajar offline.
Peneliti	Apakah saat pembelajaran online banyak siswa yang tidak ikut bu? Bagaimana ibu mengatasinya?
Bu Husna	Ada mbk ada 3 siswaan mbk, selama ini saya menghubungi orangtua dan bekerja sama jika ada siswa yang tidak ikut pembelajaran online supaya siswa tidak tertinggal pelajaran, saya terus mengingatkan semisal ada tugas di wa.
Peneliti	Menurut panjenengan apa tugas dan kewajiban dari guru bu?
Bu Husna	Tugas guru itu mengajar dan mendidik ini berbeda kalo mengajar kita hanya mentransfer ilmu saja, kalo mendidik kita benar-benar hadir secara hati untuk mengajak untuk memotivasi anak-anak, menumbuhkan kesadaran mereka untuk selalu semangat belajar dan berbuat baik kepada siapa saja.
Peneliti	Bagaimana cara ibu jika ada siswa yang tidak memperhatikan pembelajaran ?
Bu Husna	Saya menegur siswa mbk, dan menyebutkan namanya mbk, dan jika ditegur dan tidak ada perubahan saya menghubungi orangtua.
Peneliti	Apa kriteria penilaian siswa bu?
Bu Husna	Kehadiran, sikap, tanggungjawab dalam mengerjakan tugas, kemandirian.
Peneliti	Bagaimana kepala sekolah menilaiteer kinerja guru yang ada disini ya bu?
Bu Husna	Penilaiannya setiap tahun mbk, kepala sekolah menilai dari segi kehadiran guru, penilaian mengajar, perilaku sehari-hari.
Peneliti	Bagaimana upaya ibu membutat pembelajaran yang menarik bagi siswa bu?
Bu Husna	Biasanya saya diawal saya beri motivasi entah itu berupa vidio motivasi atau memberikan ice breaking, terus menceritakan para sahabat nabi atau tokoh-tokoh yang bisa diteladani.
Peneliti	Apakah selama ibu mengajar disini kepala sekolah mengirimkan guru untuk mengikuti lomba ?
Bu Husna	Belumnya, kalo pelatihan-pelatihan pembuatan soal itu sering.
Peneliti	Apa progam unggulan di sekolah ini bu?
Bu Husna	Program mengaji wafa, ekstrakurikuler, program tahfidz,

Hasil Wawancara
Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Islam Mohammad
Hatta Malang

Tanggal Wawancara : 9 Maret 2021
Waktu : 11.00-12.00 WIB
Tempat : Ruang Kelas
Topik/Fokus Penelitian :

1.	Perencanaan pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
2.	Penerapan dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√
3.	Evaluasi dari pengembangan guru dalam meningkatkan mutu standar pendidik	√

Informan :

Nama Informan:	
Status: Guru Kelas	√

Hasil Wawancara

Peneliti	Berapa tahun mengajar disekolah ini bu?
Bu Afi	Saya mengajar mulai tahun 2012, berarti udah 9 tahun mbk
Peneliti	Apa pengembangan guru yang didapatkan selama ibu mengajar disini?
Bu Afi	Alhamdulillah, disini difasilitasi workshop, karena kita bekerjasama dengan KPI juga, nah itu kita sering ada workshop seperti clasroom manajemen dan banyak lainnya mbk kita juga ada mengajinya juga mbk metode wafa, awal-awal kita dulu memang selain mengajar di kelas kita juga mengajar mengaji , jadi sebelum kita mengajar kita juga harus mengikuti workshop mengajinya dulu, jadi itu menambah pengetahuan dan keterampilan kita. Selalu difasilitasi semuanya jadi enak untuk kita dapat sendiri dapat ilmu banyak dan pengalaman juga.
Peneliti	Apakah ada pelatihan atau pengembangan yang rutin di dilaksanakan ibu?
Bu Afi	Kalo yang rutin workshop dilaksanakan ditingkat gugus yang dilaksanakan pada awal semester. Bulan januari kemarin kita ada workshop juga dengan maksud untuk membuat media pembelajaran, vidio pembelajaran, menyiapkan rpp (prota, promes). Kita selama pandemi menggunakan kurikulum kondisi khusus, jadi ada perubahan dari buku yang digunakan.
Peneliti	Apakah selama pelatihan guru secara langsung mempraktikan ibu?
Bu Afi	Iya, kebetulan kemarin itu ada worshop TOT (Training of Trainer), jadi itu kita perwakilan dalam satu gugus (ada 8 sekolah), masing-masing sekolah ada yang mewakili kelas 1, 2 dll, workshop TOT itu langsung 1 kecamatan, kebetulan saya mewakili kelas 1, setelah ikut workshop itu di suruh mengimbaskan ke guru lainnya.
Peneliti	Apakah ada penilaian setelah pelatihan bu?
Bu Afi	Kemarin yang TOT itu guru yang mengikuti pelatihan harus mengirimkan tugasnya dulu (rpp, silabus, media), kita langsung kirim ke linknya kecamatan, dan kemarin Kepala sekolah SD tunjung sekar 1 tapi kita tidak diberikan feedback, Cuma di cek sama kepala sekolah tadi. Setelah itu kita memberikan materi ke guru-guru lain tapi kita tidak menilai, tapi saya sendiri mengoreksi hasil tugas guru yang telah mengerjakan tugas, tapi masih ada guru yang salah karena banyak yang masih sepuh. Setelah saya cek saya kembalikan agar guru mengetahui kesalahannya dan bisa memperbaikinya. Nanti setelah itu diarsipkan.
Peneliti	Bagaimana pelatihan yang diberikan dari gugus sekolah ibu?
Bu Afi	Dari gugus sekolah rutin memberikan pelatihan di awal semester, selain itu juga ada pelatihan yang dibutuhkan oleh guru pada tengah semester juga ada.
Peneliti	Apa pelatihan yang diberikan dari internal sekolah ibu?
Bu Afi	Kita biasanya kepala sekolah menyampaikan tentang kedisiplinan, hasil rapat kepala sekolah dari diknas, kita alhamdulillah lolos sebagai sekolah adiwiyata provinsi.

Peneliti	Apa manfaat yang ibu rasakan setelah pelatihan atau pengembangan guru bu?
Bu Afi	Alhamdulillah kita lebih mengetahui yang berkaitan dengan proses pembelajaran, kemarin juga apa pelatihan ice breaking, membuat media pakai canva, sangat membantu kita untuk berkreasi atau kreatif dalam pembelajaran.
Peneliti	Apa metode pembelajaran yang ibu gunakan?
Bu Afi	Sebelum pandemi untuk kelas satu saya ajak untuk permainan dulu.
Peneliti	Apa hambatan yang ibu rasakan saat proses pembelajaran secara daring ?
Bu Afi	kendalanya saya kurang bisa mengetahui kemampuan masing-masing anak karena belajarnya di rumah.
Peneliti	Bagaimana cara ibu mengatasi siswa yang kurang memperhatikan pembelajaran?
Bu Afi	Kelas 1 ada beberapa anak yang belum lancar membaca dan menulis, tapi saya tiap tahun ada program untuk menambahi mereka, jadi saya sampaikan ke orangtuanya, semester 1 itu saya jadwal kan 1 minggu 2 kali itu ada 4 anak, alhamdulillah sekarang udah mulai bisa.
Peneliti	Apa pendekatan pembelajaran yang ibu gunakan?
Bu Afi	Setiap hari ganti pendekatan pembelajarannya, tapi kalo metodenya kita sering menggunakan scientific learning.
Peneliti	Bagaimana cara ibu mengevaluasi hasil belajar siswa ?
Bu Afi	Memberikan tugas, ulangan.
Peneliti	Apa kesulitan ibu yang rasakan saat pembelajaran ?
Bu Afi	Kesulitannya banyak sih mbk, banyak beberapa anak yang bandel, tapi alhamdulillah saya menerapkan aturan bagi siswa, yang membuat anak-anak lebih disiplin.
Peneliti	Bagaimana cara ibu memberikan motivasi belajar siswa?
Bu Afi	Kita memberikan motivasi ke siswa dengan memberikan reward, kalo masuk enak ada reward seperti memberikan bintang.
Peneliti	Apa media yang ibu gunakan?
Bu Afi	Kalo kelas satu itu kita menggunakan tv, gambar, kartu-kartu, media bangun ruang, selama pandemi hanya menggunakan vidio pembelajaran.
Peneliti	Apa kriteria penilaian hasil belajar siswa bu?
Bu Afi	Penilaian tetep ada 3 komponen yaitu dari sisi spiritual (melihat sikap saat sholat, dan berdoa) selama pandemi untuk penilaian disisi spiritual melalui menyampaikan google form ke orang tua untuk penilaian spiritual dan sosial siswa, jadi kita sudah menyiapkan untuk anak masing-masing, tapi orang tua yang mengisikan, kita disini juga ada buku ahbirna untuk memantau anak-anak di rumah itu sekolah yang menyiapkan selama pandemi dikirim lewat telegram. Kalo sebelum pandemi menggunakan buku ahbirna kalo selama pandemi melalui google form. Nanti buku ahbirna di cek oleh wali kelas dan guru wafa juga.
Peneliti	Program tahfidz itu bagaimana ibu?
Bu AFI	Kita ada ekskul tahfidz mulai kelas 1 bisa itu guru dari luar, untuk tahfidz disini langsung dengan guru wafa, nanti tiap tahun ada program munaqosah (tes kelulusan mengaji) yang membimbing guru wafa sedangkn yang menguji itu langsung dari wafa surabaya.
Peneliti	Selama ibu mengajar disini apakah pernah mengikuti perlombaan?
Bu Afi	Kalo saya sendiri nggak pernah ya mbk, kalo perlombaan seperti administasi kelas. Untuk lomba yang di luar belum pernah. Kalo yang perlombaan seperti guru mapel mbk biasanya ada guru mapel matematika pernah ikut perlombaan mbk tapi guru kelas atas mbk
Peneliti	Bagaimana prestasi siswanya sendiri ibu?
Bu Afi	Dari bidang keagaam banyak mbk, kita setiap tahun untuk lomba PAI tingkat kecamatan lowokwaru kita sering juara umum, bahkan tahun kemarin ada juara kota sepeti khifdzil quran, asmaul husna kita juara 2 tingkat kota malang, pidacil juga tingkat kota malang juara 2 atau 3, pernah juaga 2 puisi tingkat kota. Selain ditingkat kota kita juga mengikuti di luat-luar jadi itu untuk mengasah anak-anak. Terbaru ini ada ikut olimpiade matematika, ipa dan bahasa inggris

	kalo nggak salah juara 2 tingkat nasional secara virtual.
Peneliti	Bagaimana pembinaan bagi siswa yang mengikuti lomba bu?
Bu Afi	Yang membimbing dari kita sendiri mbk, tapi dulu kadang ada lomba saine yang sulit itu mendatangkan guru dari luar, dulu pernah saine swak sampai tingkat nasional.
Peneliti	Bagaimana model rpp yang ibu pakai ?
Bu Afi	Rpp yang utama kan ada satuan pendidikan, kdneya k1. K3, K3, tujuan pembelajaran, kegiatan pendahuluan, inti dan penutup, materi, evaluasinya, rubik penilaiannya. Saya membuat rpp sesuai dengan apa yang ditentukan oleh Kemendibud.
Peneliti	Bagaimana terkait dengan sertifikasi guru bu?
Bu Afi	Sekolah memberikan informasi, setelah itu guru mengumpulkan berkas tapi kan untung-untungan.
Peneliti	Bagaimana pelatihan mengaji bagi guru bu?
Bu Afi	Biasanya awal semester mbk kita pembinaannya,

Lampiran 9: Pedoman Dokumentasi

**PEDOMAN DOKUMENTASI
MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SD ISLAM
MOHAMMAD HATTA MALANG**

1. Melalui Arsip Tertulis
 - a. Profil SD Islam Mohammad Hatta Malang
 - 1) Sejarah berdirinya SD Islam Mohammad Hatta Malang
 - 2) Letak geografis SD Islam Mohammad Hatta Malang
 - 3) Visi dan misi SD Islam Mohammad Hatta Malang
 - 4) Struktur organisasi SD Islam Mohammad Hatta Malang
 - 5) Jumlah guru, dan karyawan di SD Islam Mohammad Hatta Malang
 - 6) Jumlah sarana dan prasarana di SD Islam Mohammad Hatta
 - 7) Tata tertib guru
 - 8) Tata tertib sekolah
 - 9) Tata tertib siswa
 - 10) Program kerja sekolah
 - b. Dokumentasi terkait pelaksanaan manajemen pengembangan SDM Guru terhadap peningkatan mutu standar pendidik sekolah di SD Islam Mohammad Hatta Malang
 - 1) Perencanaan pengembangan guru
 - 2) Daftar hadir guru saat pelatihan
 - 3) Foto kegiatan pelatihan guru
2. Foto
 - a. Pembinaan/kegiatan untuk mengembangkan mutu standar pendidik
 - b. kegiatan wawancara

Lampiran 10 : Arsip Dokumen

PROGRAM KERJA KURIKULUM TAHUN 2020-2021 SESUAI DENGAN STATUTA SDI MOHAMMAD HATTA					
NO	PROGRAM KERJA KURIKULUM TAHUN 2020-2021	KEGIATAN	TIMELINE	PENANGGUNG JAWAB	KETERANGAN
a	Memasyarakatkan dan mengembangkan kurikulum	Rapat koordinasi penyusunan dan pengembangan kurikulum dokumen 1	Libur Kenaikan Kelas (awal Juli)	Suyanto, S.Pd., M.K.Pd	Memerlukan anggaran
		Sosialisasi pengembangan kurikulum (Pengurus yayasan, pimpinan sekolah, Pengawas, komite, guru dan karyawan, wali murid)	Awal tahun ajaran baru (pertengahan Juli)	Tim Kurikulum	Memerlukan anggaran
b	Menyusun program pengajaran dan mengkoordinir pelaksanaannya	Penyusunan program pengajaran oleh Tim kurikulum (SK, Pembagian tugas mengajar)	Awal tahun ajaran baru (pertengahan Juli)	Tim Kurikulum	SK Setiap tahun

		Menyusun Kalender Akademik dan Hari Efektif	Juli s/d September 2020	Guru	
		Menyusun Program Tahunan dan Program Semester	Juli s/d September 2020	Guru	
		Menyusun Silabus	Juli s/d September 2020	Guru	
		Menyusun RPP	Juli s/d Desember 2020	Guru	RPP daring dan luring, pengumpulan via google classroom (Pengumpulan RPP tiap guru 3 RPP daring, dikumpulkan akhir Desember)
c	Menganalisis ketercapaian target kurikulum	Menyusun program target ketuntasan belajar siswa	Juli s/d September 2020	Tim Kelas	Pembuatan tabel analisis ketercapaian target kurikulum (Akhir september)
		Menyusun KKM	Juli s/d September 2020	Guru	pertengahan september
d	Mengkoordinir pengembangan kurikulum	Rapat koordinasi mengenai pelaksanaan pengembangan kurikulum	Awal tahun ajaran baru (pertengahan Juli)	Tim Kurikulum	Memerlukan anggaran

		(dokumen 1)			
		Menyusun analisis pengembangan kurikulum	Akhir Semester Genap	Tim Kurikulum	Tabel analisis program kerja kurikulum
e	Mengkoordinir kegiatan belajar mengajar termasuk pembagian tugas guru, jadwal pembelajaran, dan evaluasi belajar	1. Merancang KBM setiap jenjang kelas secara daring(online dan offline/video yang dikirim ke siswa) dan luring sesuai kompetensi guru kelas dan guru pengampu mata pelajaran.	Juli-Desember 2020	Walas 1-6	
		2. Membuat jadwal KBM setiap jenjang kelas secara daring maupun luring setiap bulan	Juli-Desember 2020	Walas 1-6	setiap akhir bulan koord walas menyerahkan jadwal pelajaran bulan berikutnya (termasuk jadwal wafa ada didalamnya)
		3. Membuat soal ulangan harian, remedial, pengayaan secara daring maupun luring setiap tema.(lampiran kisi-kisi dan	Juli-Desember 2020	Walas 1-6	

		butir soal)			
		4. Pengumpulan Bank soal dari setiap jenjang kelas untuk persiapan PTS, PAS, dan PAT dalam bentuk file.	Juli-Desember 2020	Tim Kurikulum	
		5. Pengumpulan semua file di google classroom kurikulum	Juli-Desember 2020	Tim Kurikulum	
f	Mengkoordinir persiapan pelaksanaan ujian sekolah, ujian nasional maupun ujian tertentu	1. Mengadakan tes diagnostik/ SCS(Scanning Students Competence) bagi siswa kelas 4-6 untuk mapel Ujian Sekolah Utama(BI, Mat. IPA)(15 soal untuk 3 mapel)	pertengahan September 2020	Walas 4-6	
		2. Merancang dan membuat soal scanning siswa kelas 4-6 untuk 3 mapel : 5 soal BI, 5 soal Matematika, dan 5 soal IPA dalam pilihan ganda.	Awal September 2020	Walas 4-6	

		<p>3. Merancang dan membuat Klinik Belajar dari kelas 4-6 secara daring maupun luring untuk 3 mapel utama(Bahasa Indonesia, Matematika, IPA) Ujian Sekolah. Catatan : luring bagi siswa yang kesulitan belajar secara daring.</p>	<p>Awal September 2020</p>	<p>Walas 4-6</p>	
		<p>4. Membuat jadwal Klinik Belajar daring maupun luring.</p>	<p>Awal September 2020</p>	<p>Walas 4-6</p>	<p>Guru buat bahan ajar</p>
		<p>5. Menentukan guru pengampu 3 mapel utama(Bahasa Indonesia, Matematika, IPA) di kelas 4-6. (Sesuai dengan hasil UKG)</p>	<p>Awal Oktober</p>	<p>Walas 4-6</p>	
		<p>6. Pembentukan panitia PAS dan PAT.</p>	<p>Rapat Kerja SDIMH</p>	<p>Tim Kurikulum</p>	<p>PJ PAS dan PAT (FARADILLAH CHOLILLAH, S.Pd)</p>
		<p>7. Pengumpulan Bank soal dari setiap jenjang kelas untuk persiapan (Nilai PTS diambil dari nilai rata-rata tema),</p>	<p>Satu bulan sebelum PAS/PAT</p>	<p>Tim Kurikulum</p>	

		PAS, dan PAT dalam bentuk file.			
		8. Latihan-latihan soal berdasarkan kisi-kisi US 2020/2021 secara daring dan luring khusus kelas 6	awal Semester genap	Walas 6	
		9. Membahas soal-soal US sesuai kisi-kisi secara daring dan luring khusus kelas 6		Walas 6	
		10. Mengikuti try out - try out internal maupun eksternal.		Tim Kurikulum	
		11. Mengadakan Ujian Praktik mapel BI, IPA, PAI, PJOK.	pandemi teknisnya?	Walas 6	
		12. Pembentukan panitia Ujian Sekolah		Tim Kurikulum	
		13. Mengikuti Ujian Sekolah yang diadakan Kota Malang (jika tidak ada mengadakan ujian internal di SDI MH)	April- Mei 2021	Tim Kurikulum dan Walas 6	
g	Menyusun kriteria	1. Penyusunan Ketuntasan	Juli- September	Walas 1-6	

	kenaikan kelas dan persyaratan kelulusan bersama kepala sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku	Belajar Minimal tiap jenjang kelas	2020		
		2. Penyusunan kriteria kenaikan kelas (rapat koordinasi)			
		3 Penyusunan Standar Kelulusan Minimal kelas 6 (tinggal ngedit sudah ada)	Juli-September 2020	KS, Tim Kurikulum, Wakasis, Wakasarpras, dan Walas 6	
		4. Penyusunan kriteria kelulusan kelas 6			
h	Mengarahkan penyusunan bahan ajar dan kelengkapan-kelengkapan mengajar guru	1. Mengadakan workshop bagi guru tentang pembuatan media pembelajaran daring/luring untuk siswa.	Luring : DR. Husnul Khotimah,....	Pihak sekolah	
		2. Mengaplikasikan hasil workshop untuk KBM daring/luring	September sudah memiliki google classroom tiap kelas		
		3. Mengadakan workshop pembuatan administrasi guru (PROTA, PROMES,			

		Silabus, RPP, dll) secara daring.			
		4. Memenuhi fasilitas daring untuk guru-guru(wifi yang memadai, aplikasi daring, kamera(meminjam milik sekolah), headset bagi yang belum memiliki/rusak (meminjam milik sekolah) dll			
		5. Menjamin protokoler kesehatan bagi guru-guru ketika daring di sekolah.			
		6. Pengumpulan bahan ajar atau media pembelajaran ke google classroom kurikulum			Bila media berupa benda maka guru harus melampirkan tutorial (langkah-langkah) pembuatan dan penggunaan media secara jelas. (boleh dalam bentuk tulisan)
i	Mengadakan koordinasi dengan wakil kepala sekolah bidang lain	Rapat koordinasi antar wakil kepala sekolah	Semester Ganjil : September dan Desember	Tim Kurikulum	Pembuatan Notula, Daftar hadir dan Undangan rapat
			Semester Genap : Maret dan		

			Juni		
		Rapat koodinasi waka kurikulum dengan koordinator kelas	1 bulan	Tim Kurikulum	
		Rapat koordinasi waka kurikulum dengan guru pengajar rombel	2 bulan	Tim Kurikulum	
		Rapat koordinasi koordinator walas bersama guru pengajar rombel (KKG Mini)	1 - 2 minggu	Tim Kurikulum	
		Mengadakan kelas Olimpiade bagi Guru dan siswa	Kondisional	Tim Kurikulum dan kesiswaan	
j	Membuat laporan kepada kepala sekolah atas pelaksanaan tugas yang diberikan	Membuat laporan pelaksanaan tugas kurikulum kepada kepala sekolah	Setiap satu semester	Tim Kurikulum	
k	SUPERVISI	Perencanaan supervisi	September	Tim Kurikulum	
		Jadwal supervisi	September	Tim Kurikulum	
		Supervisi administrasi	September	Tim Kurikulum	

		Supervisi pelaksanaan PBM	Mulai bulan September	Tim Kurikulum	
		Laporan supervisi pelaksanaan PBM	Setelah pelaksanaan supervisi	Tim Kurikulum	
I	Program Pelatihan	Pelatihan Matematika/Bahasa Indonesia/IPA	Semester Ganjil (Desember 2020) dan Semester Genap (Juli 2021)	Tim Kurikulum	Anggaran untuk setiap pelatihan 10 Jt
m	SOP Luring Masa Pandemi	SOP Luring dan Daring masa Pandemi	Semester Ganjil	Tim Kurikulum	

PROGRAM KERJA KURIKULUM TAHUN 2020-2021 SESUAI DENGAN STATUTA SDI MOHAMMAD HATTA					
PROGRAM BUDAYA ISLAMI MASA PANDEMI					
NO	PROGRAM KEAGAMAAN	KEGIATAN	TIMELINE	PENANGGUNG JAWAB	KETERANGAN
1	Program Budaya Gerakan Sadar Sholat	Sholat 5 Waktu			
		1. Siswa Melaksanakan Sholat 5 waktu dengan pengawasan orang tua dan 2. mengisi laporan sholat di google form yang telah disediakan oleh Guru	setiap hari	Tim Keagamaan & WALAS	Setiap hari wajib mengisi buku Akhbirna dan melakukan rekap melalui google form setiap hari Minggu

		Sholat Dhuha 2 Rakaat dipagi			
		1. Siswa Melaksanakan Sholat Dhuha dengan pengawasan orang tua dan 2. mengisi laporan sholat di google form yang telah disediakan oleh Guru	Harian		
2	Progam Budaya Melantunkan Asma'ul Husna	1. Siswa melantunkan Asmaul Husna setelah sholat Dhuha dengan pengawasan orang tua	Harian	Tim Keagamaan & WALAS	
		2. Siswa melaporkan dengan mengirimkan melalui google form	Setiap Hari Sabtu		
		3. TIM WAFA mengamati dan memperbaiki bacaan asmaul'khusna ketika pembelajaran daring WAFA	setiap hari jum'at Minggu ke-4		
3	Progam budaya Motivasi Lima Menit (MLM)	1. Siswa menyampaikan materi Motivasi Lima Menit (MLM) dengan tema yang telah ditentukan oleh Guru	Harian	Tim Keagamaan & WALAS	
		2. MLM disampaikan oleh siswa kelas 4-6			
		3. Tugas diupload ke link yang telah diberikan			

4	Progam Budaya Infaq & Shodaqoh	1. Siswa membiasakan berinfaq atau shodaqoh setiap hari Jum'at kepada orang-orang yang membutuhkan atau di Masjid	Insidental	Tim Keagamaan & WALAS		
		2. Siswa mengisi laporan infaq atau shodaqoh di google form			Menambah pengingat "apakah telah melakukan shadaqah selama 1 minggu sebelumnya	
5	Progam Budaya Fiqhun Nisa' dan Fiqhul Rijal	1. Siswa kelas 3-6 mengikuti kajian Fiqhun Nisa' dan Fiqhul Rijal bersama Guru yang telah dijadwalkan	Hari Jum'at	Tim Keagamaan	Pembuatan channel telegram keluarga besar SDI Mohammad Hatta	
		2. mengisi laporan kajian Fiqhun Nisa' dan Fiqhul Rijal di google form yang telah disediakan oleh Guru Wafa				
6	Progam Budaya Cinta Al-Qur'an	1. Siswa membiasakan berwudhu sebelum mengaji WAFa	Harian	Tim Keagamaan & WAFa		
		2. Siswa memulai mengaji dengan membaca doa				

		sebelum belajar dan di akhiri dengan doa selesai belajar dan kafarotul majlis			
7	Progam Budaya Akhbirna	1. Siswa mengisi formulir program harian "Akhbiirna" yang telah diraih pada link google form yang disediakan setiap harinya	Harian	Tim Keagamaan & WAFA	
8	Progam Supervisi Guru WAFA	1. Perencanaan Supervisi	September	Tim Keagamaan & WAFA Pusat	
		2. Pelaksanaan Supervisi			
		3. Tindak lanjut hasil supervisi			
9	PENJADWALAN USTADZ DAN PEMATERI DALAM KEGIATAN SILAHTURAHIM (KELUARGA BESAR SDI MOH.HATTA)		Kondisional	TIM KEAGAMAAN	

RPP GURU SD ISLAM MOHAMMAD HATTA MALANG

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP) SEKOLAH DASAR

Tema : 5. Pengalamanku Materi Pokok : Ungkapan Pujian dan Sila Kedua Pancasila
 Sub Tema : 1. Pengalaman Masa Kecil Pembelajaran ke : 1 (satu)
 Kelas/Semester : 1 (satu) /2 (dua) Alokasi Waktu : 6 x 25 menit

A. KOMPETENSI DASAR DAN INDIKATOR

MUATAN	KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR
Bahasa Indonesia	3.5 Merinci ungkapan penyampaian terima kasih, permintaan maaf, tolong, dan pemberian pujian, dengan menggunakan bahasa yang santun secara lisan dan tulisan yang dapat dibantu dengan kosakata bahasa daerah.	3.5.1 Menemukan ungkapan pemberian pujian dalam teks/cerita dengan tepat.
		3.5.2 Menjelaskan ungkapan pemberian pujian secara lisan dengan tepat.
	4.5 Mempraktikkan ungkapan terima kasih, permintaan maaf, tolong, dan pemberian pujian, dengan menggunakan bahasa yang santun kepada orang lain secara lisan dan tulis.	4.5.1 Mengungkapkan kalimat pujian kepada teman dengan tepat.
PPKn	1.1 Mensyukuri ditetapkannya bintang, rantai, pohon beringin, kepala banteng, dan padi kapas sebagai gambar pada lambang negara "Garuda Pancasila"	
	2.1 Bersikap santun, rukun, mandiri, dan percaya diri sesuai dengan sila-sila Pancasila dalam lambang negara "Garuda Pancasila" dalam kehidupan sehari-hari	
	3.1 Mengenal simbol sila-sila Pancasila dalam lambang negara "Garuda Pancasila"	3.1.1 Mencocokkan simbol sila Pancasila dengan bunyinya dengan tepat.
	4.1 Menuliskan simbol-simbol sila Pancasila pada Lambang Garuda Pancasila	4.1.1 Menggambar simbol sila kedua Pancasila dengan benar.
SBdP	3.2 Mengenal elemen musik melalui lagu	3.2.1 Mengidentifikasi ciri-ciri sebuah lagu yang memiliki ketukan cepat dengan tepat
		3.2.2 Mengidentifikasi ciri-ciri sebuah lagu yang memiliki ketukan lambat dengan tepat dan percaya diri.
	4.2 Menirukan elemen musik melalui lagu	4.2.1 Mempraktikkan lagu bertempo cepat dengan benar dan percaya diri.
		4.2.2 Mempraktikkan lagu bertempo lambat dengan benar dan percaya diri.

B. TUJUAN PEMBELAJARAN

1.	Dengan membaca cerita yang berkaitan dengan ungkapan pujian, siswa dapat menemukan ungkapan pemberian pujian dalam teks cerita dengan tepat.
2.	Dengan mengamati gambar, siswa dapat menjelaskan ungkapan pemberian pujian secara lisan dengan tepat.
3.	Dengan menyalin contoh kalimat pujian, siswa dapat menuliskan ungkapan pujian dengan tepat.

4.	Dengan kegiatan bermain peran, siswa dapat mengungkapkan ungkapan pujian kepada teman dengan tepat.
5.	Dengan mengamati poster berisi teks Pancasila, siswa dapat mencocokkan simbol sila Pancasila dengan bunyinya dengan tepat.
6.	Dengan memperhatikan contoh dari guru, siswa dapat menggambar sila kedua Pancasila dengan benar.
7.	Dengan mendengarkan lagu bertempo cepat, siswa dapat mengidentifikasi ciri-ciri sebuah lagu yang memiliki ketukan cepat dengan tepat.
8.	Dengan mendengarkan lagu bertempo lambat, siswa dapat mengidentifikasi ciri-ciri sebuah lagu yang memiliki ketukan lambat dengan tepat.
9.	Dengan melakukan gerak berjalan di tempat, siswa dapat mempraktikkan lagu "Garuda Pancasila" bertempo cepat dengan benar dan percaya diri.
10.	Dengan melakukan gerak berjalan di tempat, siswa dapat mempraktikkan lagu "Terima Kasih Guruku" bertempo lambat dengan benar dan percaya diri.

C. LANGKAH-LANGKAH PEMBELAJARAN

KEGIATAN	DESKRIPSI KEGIATAN	WAKTU
PENDAHULUAN	1 Peserta didik bersama guru memulai kegiatan dengan berdoa, mengucapkan salam, melakukan apersepsi mengkondisikan peserta didik untuk siap menerima materi yang akan dibelajarkan (sesuai langkah dalam Permendikbud No 22 Th 2016)	10 menit
INTI	1 Siswa membaca cerita yang berkaitan dengan ungkapan pujian.	5 menit
	2 Guru memberikan contoh ungkapan pujian yang terdapat pada cerita.	5 menit
	3 Siswa diminta untuk menyebutkan contoh ungkapan pujian yang lainnya yang terdapat pada cerita.	5 menit
	4 Guru menyampaikan pada siswa bahwa pujian adalah bentuk apresiasi terhadap hal positif yang telah dilakukan.	10 menit
	5 Guru memperlihatkan kartu bergambar kepada siswa, lalu meminta siswa memberikan contoh ungkapan pujian.	10 menit
	6 Siswa menyebutkan ungkapan pujian sesuai gambar dengan tepat.	5 menit
	7 Siswa diminta menyalin contoh kalimat atau ungkapan pujian yang terdapat dalam buku siswa.	15 menit
	8 Siswa mengamati gambar, kemudian menuliskan ungkapan pujian sesuai gambar dengan tepat.	10 menit
	9 Siswa mengungkapkan kalimat pujian kepada teman dengan tepat.	5 menit
	10 Siswa mengamati poster berisi simbol dan teks Pancasila.	5 menit
	11 Siswa membaca teks Pancasila dengan benar.	5 menit
	12 Siswa menyebutkan simbol-simbol sila Pancasila	10 menit
	13 Siswa mengamati potongan-potongan kata (berukuran besar) dari sila ke-2 Pancasila.	5 menit

D. PENILAIAN HASIL PEMBELAJARAN

1. Teknik Penilaian : Penilaian Lisan, Penilaian Tulis dan Unjuk Kerja
2. Alat Penilaian : Rubrik dan Instrumen Penilaian

Melang, 8 Januari 2021

Mengetahui,

Kepala Sekolah,

Guru Kelas I,

Suyanto, S.Pd, M.K.Pd

NIY. 992069022

Yuwafinikmah, S.Pd

NIY. 992069030

LAMPIRAN:

1. Materi Pembelajaran (Rangkuman)
2. Soal Tes, Kunci Jawaban dan Pedoman Penilaian
3. Rubrik Penilaian
4. Lembar Kegiatan
5. Media Pembelajaran

Lampiran 3

Rubrik Penilaian

1. Bahasa Indonesia
Penilaian KD 4.5 (Mengungkapkan kalimat pujian kepada teman)

Lembar Penilaian Bahasa Indonesia

No	Nama	Aspek			Skor	Nilai
		Ketepatan kosa kata yang digunakan	Ketepatan kata sifat dalam kalimat	Ketepatan susunan kata kalimat pujian		
1	Zain					
2	Nizam					
3	Rendra					

4	Ajwa					
5	Aleia					
6	Alkhalifi					
7	Aqilah					
8	Aqmal					
9	Athar					
10	Arga					
11	Aslam					
12	Syifa					
13	Dirga					
14	Dzavira					
15	Fachry					
16	Galuh					
17	Asro					
18	Kienan					
19	Kinara					
20	Indira					
21	izam					

2. PPKn
Penilaian KD 4.2

Lembar Penilaian PPKn (Menggambar simbol sila kedua Pancasila)

No	Nama	Aspek		Skor	Nilai
		Ketepatan gambar simbol sila kedua Pancasila	Kerapian		
1	Zain				
2	Nizam				
3	Rendra				
4	Ajwa				
5	Aleia				
6	Alkhalifi				
7	Aqilah				
8	Aqmal				
9	Athar				
10	Arga				
11	Aslam				
12	Syifa				
13	Dirga				
14	Dzavira				
15	Fachry				
16	Galuh				
17	Asro				
18	Kienan				
19	Kinara				
20	Indira				
21	izam				
22	Farel				

3. SBdP
Penilaian KD 4.2

Kriteria	Sangat Baik (86 – 100)	Baik (71 – 85)	Cukup (61 – 70)	Perlu Bimbingan (< 60)
1. Membedakan tempo cepat atau lambat pada sebuah lagu	Dapat membedakan tempo lagu pada saat menyanyikannya maupun melalui gerakan tubuh dari awal hingga akhir lagu dengan konsisten	Dapat membedakan tempo lagu pada saat menyanyikannya maupun melalui gerakan tubuh dari awal hingga melakukan 2-5 gerakan yang tidak sesuai tempo	Dapat membedakan tempo lagu pada saat menyanyikannya maupun melalui gerakan tubuh dari awal hingga melakukan 5-10 gerakan yang tidak sesuai tempo	Gerakan tubuh tidak sesuai tempo lambat atau cepat

Lembar Penilaian SBdP

No	Nama	Membedakan tempo cepat atau lambat pada sebuah lagu			
		Sangat baik (86-100)	Baik (71-85)	Cukup (61-70)	Perlu Bimbingan

					(< 60)
1	Zain				
2	Nizam				
3	Rendra				
4	Ajwa				
5	Aleia				
6	Alkhalifi				
7	Aqilah				
8	Aqmal				
9	Athar				
10	Arga				
11	Aslam				
12	Syifa				
13	Dirga				
14	Dzavira				
15	Fachry				
16	Galuh				
17	Asro				
18	Kienan				
19	Kinara				
20	Indira				
21	izam				
22	Farel				
23	Fatih				
24	Adhi				

Rubrik Penilaian Sikap

No	Nama	Santun				Percaya diri				Mandiri			
		BT	MT	MB	SM	BT	MT	MB	SM	BT	MT	MB	SM
1	Zain												
2	Nizam												
3	Rendra												
4	Ajwa												
5	Aleia												
6	Alkhalifi												
7	Aqilah												
8	Aqmal												
9	Athar												
10	Arga												
11	Aslam												
12	Syifa												
13	Dirga												
14	Dzavira												
15	Fachry												
16	Galuh												
17	Asro												
18	Kienan												
19	Kinara												
20	Indira												
21	izam												
22	Farel												
23	Fatih												
24	Adhi												
25	Nadine												
26	Arganta												
27	Vanno												
28	Kimmy												

Keterangan :
 BT = Belum Terlihat
 MT = Mulai Terlihat
 MB = Mulai Berkembang
 SM = Sudah membudaya

DAFTAR HADIR GURU SAAT MENGIKUTI PELATIHAN

DAFTAR HADIR PESERTA Upgrading dan Pelatihan Pengelolaan Kelas Aktif Berbasis Karakter SD ISLAM MOHAMMAD HATTA

Sesi: 1

NO	NAMA	TTD
1	Suyanto, S.Pd., M.K.Pd	1
2	Riesda Januarty, S.Pd	2
3	Muhammad Farid, S.Pd	3
4	Temu Ariyansah, S.Pd	4
5	Dra Nuning Widiastuti	5
6	Mahda Chaira, S.TP	6
7	Deni Siam Kustantin, S.Pd	7
8	Angga Mulyawan, S.Pd	8
9	Mutia Fatmawati, S.Si, S.Pd	9
10	Genta Patria Antariksa, S.Pd	10
11	Djoko Nursafa'at, S.Pd	11
12	Yuwafinmah, S.Pd	12
13	Faricha Isnaini, S.S	13
14	Siti Khotimatul Khusna, S.Pd	14
15	Niswati Suhada Rohmah, S.Pd.I	15
16	Novita Dini Sholikhah, S.Pd	16
17	Muhammad Khoirudin, S.Pd.I	17
18	Nurhasanah, S.Pd	18
19	Ika Ferindyah Kusumasari, S.Pd	19
20	Sri Wahyuni, S.Pd	20
21	Eko Cahyono, S.Pd	21
22	M. Khoiril Fadeli, S.Pd.I	22
23	Annisa Dinda Bestari	23
24	Fahrudin Alwi, S.Pd	24
25	Anggi Ayu Ratnasari, S.Pd	25
26	Ekadyanti Vidya Rahmani, S.Psi	26
27	Dewi Nur Hayati, S.Pd	27
28	Eva Yuliana, S.Pd	28
29	Achmad Muzakki, S.Pd	29

30 Istikomah Huda, S.I.Kom

31 Desi Nurgali, SE

32 Anar Maubun Albar

33 Ainun Mardiyah

Malang, 7 Juli 2018
Kepala Sekolah,

Suyanto, S.Pd, M.KPd

BUKTI PELATIHAN YANG DIBERIKAN OLEH KPI



Education
Solution
Partner

SURAT TUGAS 291/KPI/VIII/2019

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Misbakhul Munir, S.Pd.I
Jabatan : Direktur Eksekutif KPI
Alamat : Jl. Gayungari IV No. 33 Surabaya

Memberikan tugas kepada:

No	Nama Trainer
1.	Duhwi Indartiningsih, M.Pd.
2.	Sambang SHS, S.Pd.

Untuk melaksanakan tugas sebagai narasumber dalam kegiatan "Pelatihan *Smart Teaching*" pada tanggal 23-25 Agustus 2019 di SDI Mohammad Hatta Malang.
Demikian surat tugas ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Direktur Eksekutif KPI,

KPI
Kualitas Pendidikan Indonesia

Misbakhul Munir, S.Pd.I

Lampiran 11: Dokumentasi Foto-Foto



Salah satu bentuk bimbingan guru untuk siswa yang akan mengikuti perlombaan



Kegiatan bimbingan ngaji untuk siswa



Salah satu bentuk perhatian atau pembinaan kepala sekolah kepada guru



Kegiatan senam bersama yang rutin setiap hari jumat



Pelatihan guru secara daring



Kegiatan evaluasi mengaji guru



Pelatihan yang di selenggarakan oleh gugus sekolah dasar



Pelatihan secara daring



Webinar online



Pembinaan rutin setiap hari jumat



Pelatihan secara tatap muka



Pelatihan dari KPI



Pembinaan APSAI (Persiapan
Verval Adiwiyata Provinsi)



RAKER 2020-2021



WORKSHOP HOTS



Kegiatan mengaji siswa-siswi SD
Islam Mohammad Hatta Malang



Prosesi pamitan setelah penelitian



Wawancara Pak Suyanto (kepala sekolah)



Wawancara Pak Farid
(Waka Kurikulum)



Wawancara dengan Pak Jazuli



Wawancara dengan Bu Mahda



Wawancara dengan Bu Fara



Wawancara dengan Bu Nuning



Wawancara dengan Bu Yuni



Wawancara dengan Bu Husna



Wawancara dengan Bu Afi

Lampiran 12: Biodata Mahasiswa



Nama : Fitria Maulida Alfiyanti
NIM :17170047
Tempat, Tanggal Lahir : Pati, 27 Juni 1999
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Tahun Masuk : 2017
Alamat Rumah : Desa Tayu Kulon RT 02/rw 01, Kecamatan Tayu,
Kabupaten Pati Jawa Tengah
No. HP : 082322722532
Alamat Email :fitriamaulida278@gmail.com