

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MTS MINHAJUT
THOLABAH PURBALINGGA**



Oleh:

Siti Barokah
NIM. 2348156

Tesis

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Magister dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
KEBUMEN
2025**

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama
Kebumen

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Minhajut Tholabah Purbalingga*.

Yang ditulis Oleh :
Nama : Siti Barokah
NIM : 2348156
Program : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2024/2025

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Kebumen, 20 Agustus 2025

Pembimbing,



Dr. Muhyidin, M.Pd.I

NIDN. 2114028202

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Minhajut Tholabah Kembangan, telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji tesis pada :

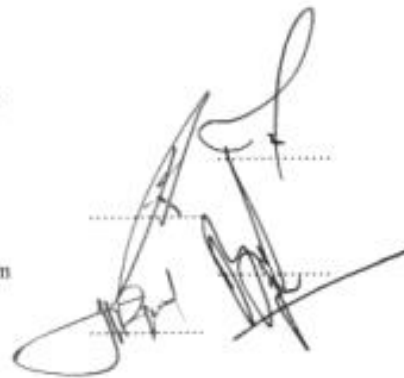
Hari : Selasa
Tanggal : 26 Agustus 2025
Pukul : 14.00 – 15.00 WIB

Oleh :

Nama : SITI BAROKAH
NIM : 2348156

Dewan Penguji Tesis :

Ketua Sidang : Dr. Benny Kurniawan, M.Pd.I
Sekretaris Sidang : Faisal, M.Ag
Penguji I : Dr. H.M.Bahrul Ilmie, S.Ag., M.Hum
Penguji II : Dr. Nurhidayah, M.Pd



Kebumen, 26 Agustus 2025

Program Studi Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama
Direktur,

Dr. Atim Rinawati, M.Pd.
NIDN. 2126058701

PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Barokah

NIM : 2348156

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Magister (M.Pd.) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-saksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 24 Juli 2025

Yang membuat menyatakan,



Siti Barokah

NIM. 2348156

MOTTO

“JANGAN BELAJAR HANYA KARENA KEWAJIBAN”

“BELAJARLAH KARENA PENGETAHUAN ADALAH KEKUATAN”

**“BELAJARLAH KARENA ILMU TIDAK AKAN DAPAT DICURI
DARIMU”**

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini lahir dari kerja keras, perjuangan, pengorbanan, dan doa tulus yang mengiringinya. Dengan penuh rasa syukur dan hormat, saya mempersembahkan hasil karya ini kepada:

1. Suamiku

Sebagai bentuk penghargaan dan rasa terima kasih yang tak terhingga atas kasih sayang, perhatian, dukungan, serta motivasi yang selalu diberikan. Saya menyadari bahwa tulisan sederhana ini belum sebanding dengan segala pengorbanan yang telah engkau berikan. Semoga karya ini menjadi langkah kecil menuju kebahagiaanmu, meskipun saya belum mampu memberikan yang terbaik. Engkaulah motivator sejati dalam hidup saya, dengan doa, dukungan, dan nasihat yang selalu menguatkan.

2. Guru-guruku

Terima kasih atas ilmu, bimbingan, dan nasihat yang telah diberikan. Setiap pelajaran yang saya terima akan menjadi bekal berharga untuk menjalani kehidupan dan pengabdian saya.

3. Sahabat-sahabatku

Kepada teman seperjuangan di Pascasarjana IAINU Kebumen, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2023/2024, saya menyampaikan terima kasih atas semua bentuk dukungan, doa, motivasi, kritik, dan semangat yang diberikan selama proses studi. Kontribusi kalian akan selalu saya kenang dan menjadi bagian penting dalam perjalanan ini.

4. Anak-anakku

Terima kasih atas doa, dorongan, dan semangat yang kalian berikan, sehingga Ibu mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik.

ABSTRAK

Siti Barokah, Nim: 2348156, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Minhajut Tholabah Purbalingga*

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi guru pendidikan agama islam di MTs Minhajut Tholabah Kembangan, Kabupaten Purbalingga. Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya kompetensi pedagogik dan profesional guru yang masih menjadi tantangan dalam dunia pendidikan, khususnya di daerah pinggiran. Padahal, guru merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang berperan penting terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen, kemudian diuji keabsahannya dengan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, serta guru-guru di MTs Minhajut Tholabah. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di MTs Minhajut Tholabah dilakukan melalui pendekatan internal dan eksternal, baik dalam bentuk pelatihan (diklat) maupun non-pelatihan (non-diklat). Pada kompetensi pedagogik, strategi pengembangan dilakukan melalui kegiatan seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta In House Training (IHT) yang berfokus pada penyusunan perangkat ajar, strategi pembelajaran, dan penggunaan media pembelajaran. Sementara itu, pengembangan kompetensi profesional guru dilakukan dengan mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata 1 (S1), mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG), serta pelatihan lain yang relevan. Strategi ini terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, terlihat dari hasil asesmen siswa, keterlibatan aktif guru dalam forum akademik, serta berbagai prestasi yang diraih siswa di tingkat kabupaten hingga nasional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan MTs Minhajut Tholabah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan madrasah. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan lain dalam mengembangkan strategi peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan SDM, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Guru, Pendidikan

ABSTRACT

Siti Barokah, Nim: 2348156, *Human Resource Development Strategies in Improving the Competence of Islamic Religious Education Teachers at MTs Minhajut Tholabah Purbalingga*

This study aims to describe the strategies for human resource (HR) development in improving teacher competence at MTs Minhajut Tholabah Kembangan, Purbalingga Regency. The background of this research lies in the challenges faced by teachers, particularly in the areas of pedagogical and professional competence, which remain relatively low in peripheral educational institutions. Teachers, as the core component of the education system, play a crucial role in determining the quality of teaching and learning processes as well as learning outcomes.

This research employs a qualitative approach with a case study method. Data were collected through observation, interviews, and document analysis, and their validity was tested using triangulation of techniques and sources. The research subjects included the principal, the vice principal for curriculum, and teachers at MTs Minhajut Tholabah. Data were analyzed using the Miles and Huberman model, consisting of data collection, data reduction, data display, and conclusion drawing.

The findings indicate that HR development strategies at MTs Minhajut Tholabah are implemented through both internal and external approaches, encompassing training and non-training programs. In terms of pedagogical competence, strategies include seminars, Subject Teacher Forums (Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP), and In-House Training (IHT), focusing on the preparation of teaching modules, instructional strategies, and the use of learning media. For professional competence, the strategies involve encouraging teachers to pursue higher education (Bachelor's degree), participate in the Teacher Professional Education Program (PPG), and attend other relevant training. These strategies have shown positive impacts on teaching quality, as reflected in student assessments, teachers' active participation in academic forums, and various student achievements at district to national levels.

In conclusion, the HR development strategies implemented at MTs Minhajut Tholabah have significantly contributed to improving teachers' pedagogical and professional competence, which in turn enhances the overall quality of education at the madrasah. This study is expected to serve as a reference for other educational institutions in designing sustainable strategies to improve teacher competence.

Keywords: Human Resource Development Strategy, Pedagogical Competence, Professional Competence, Teachers, Education

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmatNya, serta salawat dan salam disanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai sosok teladan dan panutan utama bagi umat manusia. Semoga kita semua mendapatkan syafaat beliau di akhirat kelak.

Puji syukur penulis panjatkan karena tesis dengan judul **"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Minhajut Tholabah Purbalingga"** ini dapat terselesaikan dengan lancar.

Penyusunan tesis ini bertujuan Utama. Selain untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen (IAINU), tesis ini juga menjadi sarana untuk mengasah daya pikir dan kreativitas peneliti.

Terselesainya tesis ini merupakan anugerah dari Allah SWT, serta hasil dari kesungguhan dan dukungan dari berbagai pihak yang tak ternilai. Dengan kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan **apresiasi dan terima kasih yang mendalam** kepada:

1. Dr. Beny Kurniawan, M.Pd.I., Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen.
2. Dr. Atim Rinawati, M.Pd. Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen.
3. Dr. Maryanto, M.Sc., Kepala Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen yang telah senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis untuk memberikan hasil yang terbaik.
4. Dr. Muhyidin, M.Pd. yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan tesis saya, sehingga selesai pada waktunya.
5. Inna Nurmafiyanti, S.Ag Kepala MTs Minhajuttholabah Purbalingga, terimakasih atas bimbingan dan kerja samanya serta do'a yang telah diberikan.

6. Segenap dosen dan seluruh karyawan Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen yang telah membekali berbagai disiplin ilmu pengetahuan dan telah memberikan pelayanan terbaik selama penulis menempuh studi, sehingga dapat digunakan sebagai bekal dalam penyusunan tesis.
7. Suami dan anak-anaku, yang telah mendukung dan memotivasi serta mendoakan terus-menerus demi kelancaran tesis ini.
8. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam kelas C angkatan 2023/2024, terimakasih atas kebersamaan, motivasi, dan kerjasamanya.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam berbagai bentuk, namun tidak memungkinkan untuk disebutkan satu persatu dalam lembaran ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dengan rahmat dan keberkahan. Semoga tesis ini dapat menjadi sumber manfaat bagi penulis dan juga seluruh pembacanya.

Kebumen, 24 Juli 2025
Penulis



Siti Barokah
NIM. 2348156

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Kajian Teori	12
B. Penelitian Relevan	33
C. Kerangka Pemikiran	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Sumber Data	42
D. Fokus Penelitian	43
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	43
F. Keabsahan Data	46
G. Analisa Data	47

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	50
A. Gambaran Umum	50
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Minhajut Tholabah	50
2. Identitas Sekolah	51
3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	52
4. Struktur Organisasi MTs Minhajut Tholabah	53
5. Keadaan Guru di MTs Minhajut Tholabah	56
6. Keadaan Siswa	57
7. Sarana dan Prasarana	57
8. Ekstrakurikuler	57
B. Deskripsi Data	59
C. Analisis dan Pembahasan	67
D. Keterbatasan Penelitian	74
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	39
Gambar 3.1 Triangulasi dengan Tiga Teknik Pengumpulan Data	47
Gambar 3.2 Triangulasi dengan Tiga Sumber Pengumpulan Data	47
Gambar 3.3 Tahap-Tahap Analisis Data Model Miles & Huberman	48

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Susunan Struktur Organisasi MTs Minhajuttholabah.....	55
Tabel 4.2 Jumlah Siswa MTs Minhajuttholabah Tahun 2024/2025	57
Tabel 4.3 Daftar Sarana dan Prasarana	58

DAFTAR LAMPIRAN

Jadwal Kegiatan Penelitian	84
Pedoman Wawancara dengan Kepala Sekolah	85
Pedoman Wawancara dengan Waka Kurikulum	86
Pedoman Wawancara dengan Guru	87
Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah	88
Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum	92
Hasil Wawancara dengan Guru PAI (Profesionalisme dan Pedagogik)	92
Hasil Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)	94
Surat Permohonan Ijin	108
SK Pelaksanaan Penelitian Dan Penulisan Tesis	109
Surat Permohonan Izin Penelitian	115
Surat Selesai Penelitian	116
Lampiran Dokumentasi	117
Riwayat Hidup	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai elemen penting pada setiap aspek pengelolaan organisasi, yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan dan kesuksesan organisasi itu sendiri. Sebagai makhluk sosial yang adaptif dan komunikatif, SDM berperan menjadi bagian penting dari keseluruhan sistem yang membentuk organisasi, serta menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan. Kualitas SDM yang tinggi adalah kunci utama yang mempengaruhi daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan global. Dalam era digital dan revolusi industri 4.0, di mana perkembangan teknologi sangat pesat, kebutuhan akan SDM yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan cepat semakin mendesak. Teknologi yang canggih tidak akan efektif tanpa dukungan SDM yang berkualitas, yang memiliki pemikiran inovatif dan keterampilan yang relevan.¹ Oleh karena itu, pendidikan berkualitas menjadi dasar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi dan dapat berkontribusi pada kemajuan organisasi dan negara.

Pendidikan merupakan salah satu sarana utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang memiliki peran krusial dalam proses pembangunan. Dengan pendidikan, sumber daya manusia dapat dipersiapkan untuk menghadapi tantangan zaman, sehingga kesenjangan antara perkembangan masyarakat dan individu dapat diminimalkan.² Tanpa pendidikan yang berkualitas, individu akan kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan sosial, teknologi, dan ekonomi. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pendidikan merupakan suatu upaya yang

¹ Sari, E. P. (2020). *Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Daya Saing*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm.130.

² Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 45.

dilakukan secara sadar dan dirancang dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung pengembangan potensi peserta didik agar mampu mengembangkan kekuatan spiritual, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang bermanfaat bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.³ Oleh karena itu, pendidikan memainkan peran sentral dalam mewujudkan masyarakat yang cerdas, mandiri, dan berdaya saing tinggi.

Salah satu permasalahan utama dalam dunia pendidikan di Indonesia adalah permasalahan pembelajaran Pendidikan Agama Islam yang terletak pada penggunaan metode. Pada penggunaan metode kebanyakan guru masih ceramah monoton, cenderung normatif, lebih mengedepankan aspek kognisi (pemikiran) dari pada afeksi (rasa) dan psikomotorik (tingkah laku). Dengan demikian, tingkat profesionalisme guru di Indonesia juga masih perlu diperbaiki, baik dari segi input, distribusi, mutu akademik, aktivitas ilmiah, maupun penguasaan di bidangnya.⁴ Padahal, guru sebagai sumber daya manusia utama dalam pendidikan memegang peranan yang sangat krusial dalam mewujudkan tujuan pendidikan, karena guru adalah komponen yang sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Pada dasarnya, kualitas pendidikan sangat bergantung pada peran guru, yang menjadi tiang utama dalam sistem pendidikan. Kualitas guru menentukan baik buruknya proses dan hasil pendidikan. Oleh karena itu, guru harus mendapat perhatian yang serius, karena mereka memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan pendidikan di negara ini.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁴ Yeni Imroatus Mufidah, Pengembangan Sumber Daya Pendidik, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, (Vol. 8, No. 1, tahun 2018), hlm. 76.

menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵ Sebagai tenaga edukatif, guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁶ Keempat kompetensi ini harus dimiliki dengan baik agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal. Guru sebagai sumber daya manusia utama dalam dunia pendidikan, memiliki tanggung jawab besar dalam membangun kualitas pendidikan yang akan berdampak pada kemajuan suatu bangsa.

Dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, dua di antaranya masih menjadi tantangan besar dalam dunia pendidikan, yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Dalam hal kompetensi pedagogik, banyak guru yang belum dapat mengelola proses pembelajaran secara efektif, baik dalam hal memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, maupun dalam hal mengembangkan potensi peserta didik secara maksimal. Di sisi lain, pada kompetensi profesional, sejumlah guru masih dianggap kurang menguasai materi ajar secara mendalam dan luas, yang mengakibatkan kegagalan dalam menyampaikan pembelajaran yang bermakna dan bermanfaat bagi siswa. Kedua kompetensi ini menjadi faktor krusial yang harus segera ditangani untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Rendahnya kompetensi guru dapat dilihat dari berbagai indikator yang menunjukkan kualitas pengajaran di Indonesia masih memprihatinkan. Menurut Mulyasa (2013), terdapat tujuh indikator rendahnya kompetensi guru, yaitu: (1) rendahnya pemahaman terhadap strategi pembelajaran, (2) kurangnya kemampuan dalam pengelolaan kelas, (3) minimnya keterampilan dalam melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (PTK), (4)

⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, pasal 1

⁶ Rasam, dkk., Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Jakarta Selatan. *Research and Development Journal of Education*, (Vol. 6, No. 1, tahun 2019), hlm. 47.

rendahnya motivasi untuk berprestasi, (5) kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, (6) lemahnya komitmen terhadap profesi, dan (7) kurang optimalnya kemampuan dalam manajemen waktu.⁷

Menurut Mariana dan Rita, rendahnya profesionalisme guru di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya masih banyak guru yang tidak fokus pada profesinya. Hal ini diduga karena rendahnya tingkat kesejahteraan, terutama pada guru honorer. Selain itu, institusi pendidikan yang mencetak guru seringkali kurang memperhatikan kualitas lulusan yang dihasilkan, sehingga sistem pendidikan guru tidak mencapai hasil yang optimal. Kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas diri juga menjadi kendala. Berdasarkan hasil penelitian Konsorsium Ilmu Pendidikan, sebanyak 40% guru SMP dan 33% guru SMA mengajar di luar bidang keahliannya, yang secara langsung memengaruhi kualitas proses belajar-mengajar.⁸

Hal tersebut disebabkan oleh lemahnya manajemen sumber daya manusia dalam sektor pendidikan. Padahal, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi karena tanpa pengelolaan SDM yang baik, seluruh upaya untuk mencapai tujuan organisasi akan sulit tercapai. Menurut Wijayanto yang dikutip oleh Gunarto, manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang melibatkan berbagai proses, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karyawan, penilaian kinerja, pemberian imbalan, hingga pemutusan hubungan kerja.⁹

Berdasarkan kenyataan bahwa rendahnya kompetensi guru masih menjadi permasalahan serius, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas

⁷ Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

⁸ Mariana, D. & Rita, S. (2023). *"Profesionalisme Guru di Indonesia: Tantangan dan Solusi."* Jakarta: Penerbit Pendidikan Mandiri.

⁹Gunarto, A. (2022). *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik."* Bandung: Penerbit Ilmu Mandiri.

sumber daya manusia secara umum, dan kompetensi guru secara khusus. Hal ini penting karena tingkat kompetensi yang dimiliki guru sangat memengaruhi kualitas pembelajaran yang diterima siswa. Salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kompetensi guru agar mampu bersaing di era global adalah dengan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang terarah di lembaga pendidikan.¹⁰

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia. Secara makro, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan individu guna mendukung pencapaian tujuan pembangunan bangsa. Sementara secara mikro, pengembangan ini melibatkan proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk memperoleh hasil yang optimal. Menurut Silalahi, pengembangan sumber daya manusia berlandaskan pada asumsi bahwa manusia memiliki potensi yang tidak terbatas. Dalam konteks ini, manusia menjadi elemen paling penting dalam menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Gouzali, sebagaimana dikutip oleh Kadarisman, menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan esensial yang harus dilakukan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai dapat memenuhi tuntutan pekerjaan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya penting untuk menjawab tuntutan pekerjaan dan jabatan, tetapi juga untuk memperkuat daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan yang semakin kompleks.¹¹ Dengan pendekatan ini, organisasi

¹⁰ Hasibuan, M.S.P. (2021). *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis."* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

¹¹ Kadarisman, M. (2021). *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengembangan SDM."* Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

dapat menghadapi tantangan seperti ketertinggalan kualitas SDM, keberagaman tenaga kerja, perubahan organisasi, hingga perputaran pegawai.

Pengembangan sumber daya pendidik merupakan bagian penting dari upaya peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Guru sebagai komponen utama dalam sistem pendidikan memiliki peran strategis dalam melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kompetensi guru perlu ditingkatkan secara berkesinambungan untuk memastikan keberhasilan pendidikan yang bermutu. Melalui program pengembangan sumber daya pendidik, diharapkan kualitas kompetensi guru dapat ditingkatkan secara signifikan.¹² Pengembangan ini menjadi langkah efektif untuk memperbaiki keterampilan dan kemampuan pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak positif pada proses dan hasil pembelajaran.

Desa Kembangan, yang terletak di Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah, menghadapi tantangan serius dalam bidang pendidikan. Sebagai daerah di pinggiran, desa ini masih kekurangan fasilitas pendidikan yang memadai serta tenaga pengajar yang benar-benar sesuai dengan bidang keahliannya. Data menunjukkan bahwa Desa Kembangan memiliki 38 tenaga pendidik, namun banyak dari mereka mengajar di luar kompetensinya atau harus mengajar di lebih dari satu sekolah.¹³ Masalah ini semakin diperparah oleh distribusi guru yang tidak merata di wilayah Kabupaten Purbalingga.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Minhajut Tholabah Kembangan adalah lembaga pendidikan Islam yang berada di bawah yayasan Minhajut Tholabah, yang terletak di Desa Kembangan, Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga. Sekolah ini memiliki lokasi yang strategis dan mudah diakses

¹² Sudjana, N. (2020). *"Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar."* Bandung: Penerbit Sinar Baru Algensindo

¹³ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi PengembanganSDM. Dokumen internal lembaga.* Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

oleh masyarakat. Sejak berdiri pada 12 November 2002, MTs Minhajut Tholabah terus mengalami perkembangan yang pesat, baik dari sisi infrastruktur, jumlah peserta didik, maupun prestasi yang diraih.¹⁴

MTs Minhajut Tholabah telah merancang dan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bersifat menyeluruh dan terarah untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya. Strategi tersebut mencakup pelaksanaan pelatihan dan *workshop* berkala yang fokus pada pemahaman dan implementasi kurikulum merdeka, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta peningkatan kemampuan guru dalam menggunakan metode pengajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan.¹⁵ Tidak hanya itu, madrasah juga mendorong para guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 atau S2 serta mengikuti program sertifikasi pendidik guna meningkatkan profesionalisme. Madrasah juga menempatkan nilai-nilai keislaman sebagai landasan utama dalam membentuk karakter para pendidik, yang bertujuan untuk melahirkan guru yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang baik dan mampu menjadi teladan bagi siswa.¹⁶

Keberhasilan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di MTs Minhajut Tholabah dapat dilihat dari berbagai indikator yang menunjukkan kemajuan signifikan. Salah satu indikator utamanya adalah meningkatnya kualitas hasil belajar siswa, yang tercermin dari nilai Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) yang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Selain itu, para guru di madrasah ini juga aktif dalam kegiatan eksternal, seperti menjadi narasumber dalam pelatihan pendidikan, mengikuti seminar, serta berpartisipasi dalam forum-forum akademik. Tidak hanya itu, prestasi siswa juga menjadi bukti nyata dari keberhasilan strategi tersebut.

¹⁴MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi Pengembangan SDM. Dokumen internal lembaga*. Purbalingga: MTs Minhajut Tholabah Kembangan.

¹⁵Wawancara dengan Kepala MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024, 11 Desember). Siti Barokah, di Purbalingga.

¹⁶Wawancara dengan Kepala MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024, 11 Desember). Siti Barokah, di Purbalingga.

Siswa MTs Minhajut Tholabah tercatat berhasil meraih berbagai penghargaan di tingkat kabupaten, kota, hingga nasional. Di antaranya, Rafif Arkana Raziq meraih Juara 1 Bidang IPS dan memperoleh Medali Emas dalam *Science Training Camp* 2024 yang diselenggarakan oleh SMA Negeri 2 Purbalingga. Selain itu, dalam ajang Olimpiade Sains Nasional (OSN) tingkat kabupaten yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan, Rizki Stiawan meraih Juara 2 untuk mata pelajaran IPA. Siswa lain seperti Athanza Azkadillah dan Farkhan Rosyid Nur Faizun juga meraih Juara 2 Beregu dalam Kompetisi Sains Madrasah (KSM) tingkat kabupaten untuk bidang Matematika, IPA, dan IPS. Prestasi-prestasi tersebut menjadi cerminan dari dampak positif strategi pengembangan SDM yang diterapkan, sekaligus meningkatkan citra dan kualitas lembaga secara menyeluruh.¹⁷ Indikator-indikator tersebut membuktikan bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kualitas lembaga secara keseluruhan.

Keunggulan SDM di MTs Minhajut Tholabah tidak hanya terletak pada kemampuan akademik, tetapi juga pada profesionalisme, dedikasi tinggi, dan karakter religius yang dimiliki para tenaga pendidiknya. Guru-guru di madrasah ini dikenal memiliki semangat belajar yang tinggi dan cepat beradaptasi terhadap perubahan, terutama dalam implementasi kurikulum baru. Selain itu, suasana kerja yang harmonis dan budaya kerja berbasis nilai-nilai Islam menjadikan lingkungan madrasah sebagai tempat yang kondusif bagi perkembangan profesional guru. Kolaborasi antar guru juga terjalin dengan baik, didukung oleh kepemimpinan yang terbuka terhadap ide-ide baru.¹⁸ Hal ini menjadi modal penting bagi madrasah dalam membangun tim pendidikan yang solid dan mampu memberikan pembelajaran yang optimal kepada siswa.

¹⁷ Siti Barokah. (2024). *Laporan Hasil Observasi di MTs Minhajut Tholabah Kembangan*. Tidak diterbitkan. Purbalingga.

¹⁸ Wawancara dengan Kepala MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024, 11 Desember). Siti Barokah, di Purbalingga.

Meskipun telah menunjukkan banyak kemajuan, pra-riset yang dilakukan mengungkapkan bahwa MTs Minhajut Tholabah masih menghadapi beberapa permasalahan yang perlu segera ditangani. Saat ini, madrasah hanya memiliki 38 tenaga pendidik, yang sebagian di antaranya belum memenuhi kualifikasi akademik minimal S1 atau D4.¹⁹ Selain itu, terdapat guru yang mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya, yang berpotensi menurunkan efektivitas pembelajaran. Dalam hal metode mengajar, sebagian guru masih cenderung menggunakan metode ceramah secara dominan, sehingga siswa menjadi pasif, kurang termotivasi, dan mudah bosan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun strategi pengembangan SDM sudah berjalan, masih ada aspek yang memerlukan perbaikan, terutama dalam hal peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional.

Melihat tantangan tersebut, pengembangan SDM menjadi salah satu prioritas utama yang harus terus dilakukan oleh MTs Minhajut Tholabah. Upaya peningkatan kompetensi guru perlu dirancang secara lebih sistematis, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan aktual di lapangan. Pengembangan ini harus mencakup berbagai dimensi kompetensi guru, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang kompeten akan mampu menyampaikan materi secara menarik, mengelola kelas dengan baik, serta memotivasi siswa untuk aktif dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian di madrasah ini sangat dibutuhkan untuk mengidentifikasi efektivitas strategi pengembangan SDM yang telah diterapkan serta memberikan rekomendasi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.²⁰

Penelitian di MTs Minhajut Tholabah akan memberikan kontribusi yang penting, baik secara teoritis maupun praktis. Dari segi teoritis, penelitian

¹⁹ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi Pengembangan SDM*. Dokumen internal lembaga. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

²⁰ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi Pengembangan SDM*. Dokumen internal lembaga. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

ini dapat memperkaya literatur mengenai pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam di daerah terpencil. Dari sisi praktis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan madrasah. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi madrasah-madrasah lain yang memiliki kondisi serupa, serta memberikan masukan bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan program peningkatan kualitas guru. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat bagi MTs Minhajut Tholabah, tetapi juga bagi dunia pendidikan secara lebih luas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang fokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Penelitian ini akan dilakukan di MTs Minhajut Tholabah Kembangan, Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan solusi konkret untuk mengatasi tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan tersebut, sekaligus memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini menjadi upaya penting dalam mendukung pengembangan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa rumusan masalah penelitian yang akan diteliti, yang diuraikan sebagai berikut:

Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia diterapkan untuk meningkatkan kompetensi Pedagogik dan profesional guru PAI di MTs Minhajut Tholabah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terkait strategi pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kompetensi guru.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat yang dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terkait strategi pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kompetensi guru.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada sekolah untuk terus mendukung pengembangan kompetensi guru melalui program pengembangan sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi terhadap strategi yang telah diterapkan agar dapat menghasilkan pendidik yang lebih berkualitas.

B. Bagi Pemangku Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan tambahan bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan pengelolaan madrasah khususnya terkait pengembangan sumber daya manusia pendidikan.

C. Bagi Madrasah Lain

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga bagi madrasah lain dalam memperluas wawasan dan pemahaman mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KAJIAN TEORI

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan

a. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum, strategi merujuk pada suatu rencana atau gagasan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Dalam lingkup organisasi, Chandler (1962) mendefinisikan strategi sebagai langkah untuk menentukan arah dan sasaran jangka panjang organisasi dengan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan guna mencapai tujuan tersebut.¹ Untuk menjalankan strategi ini, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan memadai agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian target organisasi.

Pengembangan SDM sendiri merupakan upaya sistematis dan terorganisir yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun keahlian lainnya, sehingga mereka mampu memenuhi kebutuhan organisasi yang terus berkembang.² Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa pengembangan SDM mencakup pendidikan dan pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, teoritis, serta moral.³ Pendidikan lebih berfokus pada peningkatan pemahaman teoritis, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian praktis pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

¹ Yuan Badrianto, *Manajemen Strategi: Membangun Keunggulan Kompetitif*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm.2.

² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm.44.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2021), hlm.69.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai. Muhyidin (2023) menegaskan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin strategi harus mampu menyusun perencanaan berbasis visi strategis, membangun budaya organisasi yang adaptif, serta memberdayakan tenaga pendidik dalam menghadapi perubahan.⁴ Selaras dengan itu, Garavan (2007) menekankan bahwa pengembangan SDM harus diselaraskan dengan visi dan misi organisasi agar dapat menciptakan pengetahuan serta keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi.⁵ Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya penting untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan individu menghadapi tantangan di masa depan.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM guru sangat penting untuk meningkatkan kompetensi mereka sebagai pendidik dan agen perubahan. Guru berperan strategis dalam keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM tenaga pendidik bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan aktual mereka dengan kebutuhan lembaga pendidikan.⁶ Hal ini memungkinkan para guru untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Perspektif Islam juga mendukung pengembangan potensi manusia, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Ar-Rum ayat 30. Ayat tersebut menegaskan bahwa manusia diciptakan dengan fitrah tertentu yang mengacu pada potensi bawaan yang harus

⁴ Muhyidin, *Keppemimpinan Strategis Kepala Madrasah Sebagai Change Leader*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam, (Vol.10. No. 1, tahun 2023), hlm. 14-26

⁵ Thomas N. Garavan, *A Strategic Perspective on Human Resource Developmen, Advances in Developing Human Resources*, (Vol.9, No.1,2007), hlm.11.

⁶ Niken Ristianah, *"Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik"*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, (Vol.5. No. 1, tahun 2017), hlm.51

dikembangkan. Dalam organisasi, pemimpin memiliki peran penting untuk mengenali dan mengoptimalkan potensi tersebut sehingga SDM dapat menjadi aset yang bernilai bagi pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.⁷ Dengan penerapan strategi pengembangan SDM yang efektif, lembaga pendidikan dapat menciptakan tenaga pendidik yang kompeten dan mampu menghadapi perubahan. Hal ini menjadi langkah penting dalam mendukung tercapainya visi dan misi organisasi secara optimal.

b. Jenis-jenis Pengembangan SDM Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidikan dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal. Menurut Mathis & Jackson (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah perancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan kemampuan manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.⁸ Kedua jenis ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik agar dapat memenuhi tuntutan dan perkembangan dalam dunia pendidikan.

a) Pengembangan Secara Formal

Pengembangan formal merupakan kegiatan pengembangan yang dilakukan melalui jalur pendidikan atau pelatihan yang terstruktur, terorganisir, dan memiliki tujuan yang jelas. Jenis pengembangan ini biasanya didukung oleh institusi pendidikan atau lembaga resmi. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena adanya tuntutan pada masa kini maupun masa depan.

⁷ Azwardi, dkk, *Tafsir Ayat-ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Journal Educational Research and Social Studies*, (Vol.2. No.1, tahun 2021), hlm.115.

⁸ Mathis, R. L., & Jackson, J. H. *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning, 2011.

b) Pengembangan Secara Informal

Pengembangan informal adalah kegiatan pengembangan yang dilakukan secara mandiri atau melalui pengalaman kerja sehari-hari tanpa adanya struktur formal. Jenis pengembangan ini lebih fleksibel dan berorientasi pada kebutuhan individu. Pengembangan secara informal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha keras untuk meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini tentunya bermanfaat bagi lembaga karena prestasi kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.⁹

Berdasarkan uraian di atas, pengelompokkan pengembangan formal dan informal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya memiliki kompetensi teknis dan akademis yang memadai, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan dunia pendidikan secara dinamis.

c. Program Pengembangan SDM Pendidikan

Pengembangan guru adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, sikap, pemahaman, dan kinerja yang diperlukan oleh guru baik saat ini maupun di masa mendatang. Proses pengembangan ini bersifat berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru. Pengembangan dapat dilakukan melalui berbagai program yang meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kegiatan lain di luar pelatihan formal. Berikut adalah beberapa bentuk program pengembangan guru:

1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. hlm.29.

- a) In-house Training (IHT). IHT adalah bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara internal dalam kelompok kerja guru. Pelatihan ini dilaksanakan secara internal di sekolah, kelompok kerja guru, atau lokasi lain yang difungsikan sebagai tempat pelatihan.
- b) Program Magang. Program magang merupakan pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang dapat dilakukan dalam periode tertentu misalnya guru diberikan kesempatan untuk magang di sekolah tertentu selama periode tertentu guna meningkatkan kompetensi profesional, seperti mempelajari manajemen kelas atau manajemen sekolah yang efektif.
- c) Kemitraan Sekolah. Kemitraan dilakukan antara sekolah yang unggul dan sekolah yang membutuhkan peningkatan, dengan tujuan memperbaiki manajemen sekolah atau kelas. Adapun pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah itu sendiri.
- d) Belajar Jarak Jauh. Melalui pelatihan berbasis internet, peserta pelatihan dapat belajar tanpa perlu bertatap muka langsung dengan instruktur.
- e) Pelatihan Berjenjang dan Khusus. Pelatihan berjenjang disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan kebutuhan kompetensi, sedangkan pelatihan khusus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik atau menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan terbaru.
- f) Kursus Singkat. Dilaksanakan di lembaga pendidikan atau perguruan tinggi, kursus singkat bertujuan untuk melatih guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.
- g) Pembinaan Internal Sekolah. Dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior dalam bentuk rapat, rotasi tugas,

atau penugasan baru untuk meningkatkan kemampuan guru.

- h) Pendidikan Lanjutan. Guru diberi kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, seperti sarjana atau magister, untuk memenuhi kualifikasi minimal atau meningkatkan kompetensi.

2) Kegiatan Non-Pendidikan dan Pelatihan

- a) Diskusi Pendidikan. Diskusi berkala yang membahas masalah-masalah pendidikan di sekolah untuk mencari solusi bersama.
- b) Seminar. Guru dapat mengikuti seminar untuk berinteraksi secara ilmiah dengan rekan seprofesi mengenai isu-isu pendidikan.
- c) Workshop. Workshop dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru, misalnya dalam menyusun RPP, menganalisis kurikulum, atau mengembangkan silabus.
- d) Penelitian. Guru dapat melakukan penelitian, seperti penelitian tindakan kelas atau penelitian eksperimen, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- e) Penulisan Bahan Ajar. Guru dapat menulis buku pelajaran atau materi pendidikan lainnya.
- f) Pembuatan Media Pembelajaran. Guru menciptakan media pembelajaran seperti alat peraga, alat praktikum, atau animasi untuk mendukung proses belajar mengajar.
- g) Karya Teknologi atau Seni. Guru menghasilkan karya teknologi atau seni yang dapat digunakan untuk kegiatan pendidikan atau memiliki nilai estetika.¹⁰

¹⁰ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: ALFABETA, 2017) hlm.30-33.

Menurut Ditjen Dikdasmen Kementerian Pendidikan Nasional yang dikutip oleh Saud (2009), terdapat beberapa alternatif program pengembangan profesional guru, yaitu:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam aspek teknis, teoritis, dan praktis, baik dalam bidang akademik maupun pedagogik. Diklat dapat berupa pelatihan berbasis kompetensi atau pelatihan khusus sesuai kebutuhan sekolah.
- 2) Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Forum ini dirancang untuk memberikan ruang bagi guru dalam berdiskusi, berbagi pengalaman, serta meningkatkan kompetensi bersama melalui penyusunan perangkat pembelajaran atau pengembangan bahan ajar.
- 3) Seminar dan Lokakarya. Seminar dan lokakarya bertujuan untuk memperkaya wawasan guru tentang tren pendidikan terkini dan meningkatkan keterampilan melalui diskusi serta pelatihan praktis.
- 4) Pendidikan Lanjutan. Memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program sarjana (S1), magister (S2), atau doktor (S3).
- 5) Supervisi Akademik. Melibatkan bimbingan dari supervisor atau kepala sekolah untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru.
- 6) Magang atau Observasi di Sekolah Unggul. Guru diberikan kesempatan untuk mengamati praktik terbaik di sekolah-sekolah unggulan guna mengadaptasi metode pembelajaran yang inovatif dan efektif.

- 7) Pengembangan Bahan Ajar. Guru dilatih untuk membuat dan mengembangkan bahan ajar atau modul pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan kurikulum.
- 8) Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi, seperti komputer, internet, dan perangkat lunak pembelajaran, untuk mendukung proses pengajaran.
- 9) Evaluasi dan Umpan Balik. Guru secara berkala dievaluasi kinerjanya melalui instrumen tertentu, dan diberikan umpan balik untuk perbaikan kualitas pembelajaran di kelas.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa berbagai program pengembangan guru pada hakikatnya memiliki tujuan dan manfaat yang sama yaitu meningkatkan kompetensi guru. Dengan adanya banyak program tersebut guru dapat memilih program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhannya.

d. Manfaat Pengembangan SDM Pendidikan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat serta tuntutan pekerjaan dan jabatan yang semakin kompleks menjadikan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai kebutuhan utama bagi organisasi, terutama organisasi pendidikan. Pengembangan SDM memiliki manfaat besar, baik bagi organisasi maupun individu pegawai. Berikut adalah manfaat pengembangan SDM bagi organisasi pendidikan:

- 1) Organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan saat ini.

¹¹ Ahmad Yusuf Sabari, “ Model-Model Pengembangan Profesionalisme Guru ”, *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI)* VIII Tahun 2016.

- 2) Organisasi memiliki SDM yang kompeten dan percaya diri dalam menjalankan tugas.
- 3) Organisasi mampu menghadapi tantangan di masa depan.
- 4) Meningkatkan kemampuan pegawai, baik secara individu maupun kelompok.
- 5) Program organisasi tetap relevan dan kompetitif dibandingkan kompetitor.
- 6) Organisasi lebih fleksibel dalam mengadopsi teknologi baru.
- 7) Efisiensi biaya organisasi lebih terjamin.
- 8) Organisasi dapat mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.¹²

Tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, pengembangan SDM juga memberikan manfaat signifikan bagi pegawai. Apabila pengembangan SDM pendidikan dilaksanakan dengan baik maka akan bermanfaat bagi pendidik itu sendiri. Menurut Mangkuprawira yang dikutip oleh Kadarisman, manfaat pengembangan bagi individu pegawai antara lain:

- 1) Membantu individu dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif.
- 2) Meningkatkan motivasi melalui internalisasi prestasi, tanggung jawab, dan kemajuan.
- 3) Mendukung pengembangan kepercayaan diri.
- 4) Membantu individu dalam mengatasi stres, konflik, dan kekecewaan.
- 5) Memberikan informasi untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan sikap positif.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja dan penghargaan.
- 7) Mengarahkan individu untuk memperbaiki keterampilan interaksi dan pencapaian tujuan personal.

¹² Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia, hlm. 41.

- 8) Memenuhi kebutuhan personal pegawai.
- 9) Mendorong jiwa belajar dan perbaikan berkelanjutan.
- 10) Mengembangkan keterampilan berbicara, menulis, dan mendengarkan.
- 11) Mengurangi rasa khawatir dalam menjalankan tugas baru.¹³

Manfaat-manfaat ini biasanya dirasakan setelah pegawai selesai mengikuti program pengembangan dan kembali melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, pengembangan SDM pendidikan tidak hanya meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga mempererat hubungan antara pendidik dan lembaga pendidikan.

e. Tujuan Pengembangan SDM Pendidikan

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

- 1) Meningkatkan kemampuan individual (Personal Growth)
- 2) Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (indirect compensation)
- 3) Meningkatkan kualitas hasil (Quality)
- 4) Meningkatkan produktivitas organisasi (Productivity)¹⁴

¹³ Kandarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, hlm.49

¹⁴ Ulfatin dan Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia..., hlm. 140

Dengan demikian, tujuan pengembangan SDM pada dasarnya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi.

f. Langkah-langkah Pengembangan

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

1. Penentuan kebutuhan. Penentuan kebutuhan merupakan langkah pertama sebelum melaksanakan pengembangan sumber daya manusia karena pengembangan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai maupun organisasi. Adapun sumber-sumber informasi yang dapat dimanfaatkan dalam penentuan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yaitu:
 - 1) Perencanaan karier pegawai
 - 2) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan.
 - 3) Catatan tentang produksi
 - 4) Berbagai laporan keluhan, keselamatan kerja, dan data statistik
 - 5) Data mutasi pegawai
 - 6) Hasil interview pegawai.
2. Penentuan sasaran. Sebelum pengembangan dilaksanakan, terlebih dahulu harus ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Sasaran tersebut harus didasarkan pada kebutuhan pekerjaan karyawan yang bersangkutan. Penetapan semua sasaran gunanya untuk mengetahui sasaran tersebut ialah:
 - a) Sebagai tolak ukur keberhasilan pengembangan sumber daya manusia.
 - b) Sebagai bahan dan usaha untuk menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pengembangan yang akan dilakukan.

3. Penentuan program. Penentuan program ditentukan oleh hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai. Hal yang ingin dicapai dalam penentuan program adalah pegawai memperoleh keterampilan baru yang sebelumnya tidak dimiliki oleh pegawai.
4. Identifikasi prinsip belajar. Prinsip belajar digunakan sebagai tolak ukur apakah pengembangan sumber daya manusia dapat tercapai atau tidak. Adapun yang dapat dijadikan tolak ukur pengembangan sumber daya manusia yaitu:
 - a) Partisipasi
 - b) Repetisi
 - c) Relevansi
 - d) Pengalihan
 - e) Umpan balik (Feedback)
5. Pelaksanaan program. Melaksanakan program pengembangan artinya melaksanakan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh pelatih kepada peserta pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia bersifat situasional. Artinya kepentingan organisasi dan kebutuhan peserta serta penerapan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya. Hal tersebut akan tercermin pada penggunaan teknik-teknik atau metode-metode dalam proses belajar mengajar. Teknik-teknik tersebut dapat berupa rotasi pengembangan dalam jabatan, rotasi jabatan, sistem magang, sistem ceramah, pelatihan vestibule dan teknik lainnya.
6. Penilaian atau evaluasi pelaksanaan program pengembangan. penilaian terhadap pelaksanaan program pengembangan bertujuan untuk menguji, menilai dan mengetahui apakah program pengembangan yang telah dijalankan secara efektif dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian dapat diambil dari dua hal yaitu:

- a) Peningkatan kemampuan pegawai yang mengikuti program pengembangan dalam melaksanakan tugasnya.
- b) Perubahan perilaku pegawai yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.¹⁵

Pengembangan SDM harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu langkah-langkah pengembangan SDM tersebut harus dilaksanakan secara sistematis agar pengembangan SDM dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam

a. Pengertian Kompetensi Guru

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan pendidik adalah pendidik profesional. Menjadi pendidik profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana atau Diploma IV yang relevan serta menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.¹⁶

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

¹⁵ Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm, 185-191

¹⁶ Rina Febriana, Kompetensi Guru, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), Hlm. 1.

Kompetensi profesional merupakan salah satu dari empat dasar kompetensi yang wajib diketahui dan dikuasai oleh semua guru, termasuk guru pendidikan agama Islam. Kata profesional berasal dari kata *profession* dalam bahasa Inggris yang berarti pekerjaan atau karier. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata profesional berasal dari kata profesi, sehingga profesional merujuk pada seseorang yang memiliki keahlian khusus dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Koster dan Dengerink *competence means that teachers act professionally and appropriately in a situation and ensures teachers undertaking of tasks effectively (achieving the desired outcome) and efficiently (optimising resources and efforts)*. Atau kompetensi artinya guru bertindak secara profesional dan tepat dalam suatu situasi dan memastikan guru melakukan tugas secara efektif (mencapai hasil yang diinginkan) dan efisien (mengoptimalkan sumber daya dan upaya).¹⁷

Selain itu, guru juga harus mampu menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam yang harus dicapai oleh peserta didik. Standar kompetensi adalah deskripsi yang berisi sekelompok pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar dalam mata pelajaran tersebut. Kompetensi dasar adalah standar pengetahuan, keterampilan, dan sikap dasar yang harus dikuasai siswa, sehingga pada akhirnya siswa mampu memahami standar kompetensi mata pelajaran¹⁸. Kesimpulannya, guru Pendidikan Agama Islam harus mampu

¹⁷ Francesca Caena and Christine Redecker, *Aligning Teacher Competence Framework to 21st Century Challenges: The Case For The European Digital Competence Framework For Educators*, European Journal Of Education, 2019, hlm. 359.

¹⁸ Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran*. Prenada Media

memecah standar kompetensi secara rinci dan mengembangkannya menjadi kompetensi dasar, yang nantinya menjadi acuan bagi peserta didik dalam mencapai kelulusan mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Dalam pengembangan standar kompetensi, guru harus memperhatikan berbagai aspek potensi setiap peserta didik, seperti potensi kognitif (pengetahuan), psikomotorik (keterampilan), dan afektif (sikap).

Sebagai sebuah profesi, guru harus memahami dan menguasai kompetensi-kompetensinya. Pemaknaan kompetensi mencakup beragam aspek tidak hanya aspek yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental tetapi kompetensi juga mencakup kemampuan aspek spiritual. Hal tersebut senada dengan penjelasan Mulyasa yang dikutip Jejen Musfah bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.¹⁹

Jejen Musfah mendefinisikan kompetensi sebagai sekumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Cara meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri”.²⁰ Pelatihan memberikan kesempatan secara langsung kepada individu untuk mempelajari keterampilan khusus sedangkan dengan praktik kerja, kerja kelompok serta belajar mandiri dapat menjadikan individu lebih kompeten dibidangnya.

¹⁹ Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 26

²⁰ Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru..., hlm. 27

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

b. Jenis Kompetensi Guru

Guru adalah jabatan fungsional yang dituntut untuk menguasai kompetensi-kompetensi dalam menjalankan tugas keprofesiannya. Dalam menjalankan tugasnya guru harus menguasai kompetensinya semaksimal mungkin agar dapat mencapai tingkat guru yang profesional mengingat pentingnya peran guru dalam sistem pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 7 Ayat 2 tentang kualifikasi dan kompetensi menyebutkan bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.²¹ keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan satu kesatuan sebagai ciri dari guru profesional.

Berdasarkan hal tersebut kompetensi guru mutlak harus dimiliki. Keempat kompetensi tersebut dipandang sebagai landasan dalam mengembangkan guru sebagai tenaga pendidik. Selain itu, keempat kompetensi tersebut juga menjadi acuan standar antar indikator dalam penilaian penguasaan kompetensi guru. Mengacu pada empat kompetensi guru, maka akan dijelaskan empat kompetensi guru yang tercantum dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwasanya pemerintah merumuskan empat kompetensi guru sebagai berikut:

²¹ Efferi, Manajemen Pendidikan..., hlm. 147

a) Kompetensi pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik juga diartikan sebagai kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut.

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
 - b) Pemahaman terhadap peserta didik
 - c) Pengembangan kurikulum/silabus
 - d) Perancangan pembelajaran
 - e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan logis
 - f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
 - g) Evaluasi hasil belajar, dan;
 - h) Pengembangan peserta didik agar peserta didik dapat mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.²²
- Berdasarkan uraian di atas, pada dasarnya kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik adalah kompetensi khas, karena kompetensi pedagogik yang akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didik. Oleh karena itu setiap guru harus menguasai kompetensi pedagogik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

²² Mulyasa, Standar Kompetensi..., hlm. 75.

b) Kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal guru yang mantap, dewasa, stabil, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerjanya sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Kompetensi kepribadian dipandang sebagai faktor utama dalam interaksi antara guru dan siswa dengan menggunakan pendekatan secara emosional diharapkan guru dapat menanamkan nilai-nilai akhlak dan moral kepada peserta didik.²³ Guru dianggap sebagai model atau panutan yang harus diikuti dengan kata lain guru adalah suri tauladan yang baik bagi peserta didik. Kompetensi kepribadian ini meliputi:

- a) Kemampuan yang berhubungan dengan ajaran toleransi terhadap sesama umat beragama.
- b) Kemampuan untuk dapat berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan sistem nilai yang berlaku di masyarakat.
- c) Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru sehingga dapat diteladani oleh peserta didik.
- d) Bersikap menerima, menghargai dan terbuka terhadap kritik, saran dan pembaharuan.²⁴

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

²³ Rofa'ah, Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 7.

²⁴ Agus Sutikno, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri", Prosiding "Profesionalisme Guru Abad XXI", Seminar Nasional IKA UNY Tahun 2018.

c) Kompetensi sosial.

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

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif dan tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat.
- c) Mampu beradaptasi di tempat di mana guru bertugas di seluruh wilayah republik Indonesia.
- d) Berkomunikasi dengan berbagai profesi, baik itu sesama profesi guru maupun profesi lainnya secara lisan maupun tulisan.²⁵

Secara rinci, kompetensi sosial ini memiliki tiga subranah. Pertama, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Kedua, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. Ketiga, mampu berkomunikasi dan

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

bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.²⁶ Kompetensi sosial ini mencerminkan sikap sosial guru dalam berinteraksi dengan masyarakat luas maupun peserta didik. Guru yang secara sosial bisa berinteraksi dengan baik kepada peserta didiknya maka guru tersebut akan menjadi pengelola yang baik dalam proses pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

d) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kompetensi yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan atau secara umum kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi ini sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Guru dikatakan sebagai pendidik profesional jika mampu menguasai keahlian dan kemampuan teoritik maupun praktik pembelajaran serta mampu mengaplikasikannya secara nyata dalam proses pembelajaran sehingga dapat menciptakan kegiatan pembelajaran yang baik. Guru dinilai sebagai guru yang kompeten secara profesional adalah guru yang mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil, mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah serta mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar dan mengajar dalam kelas.²⁷

Hal tersebut sebagaimana yang dijelaskan oleh Abu Zakariya Yahya bahwa di antara kriteria dan syarat guru adalah

²⁶ Danim, Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru, hlm. 24.

²⁷ Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm.

harus memiliki pengetahuan yang mendalam atau berkompeten.²⁸ Dengan demikian guru dituntut untuk mempunyai kompetensi sebagai guru profesional, bukan hanya berkompeten dalam menyusun pembelajaran akan tetapi berkompeten dalam menguasai materi pembelajaran.

Menurut Haltebran *professional development will be increasingly important for teachers in the digital age in order that they may stay abreast of quality and flexible education strategies for more sophisticated learners*. Atau pengembangan terhadap kompetensi profesional akan semakin penting bagi guru di era digital agar guru tetap bertahan mengikuti strategi pendidikan yang berkualitas dan fleksibel untuk peserta didik yang lebih canggih.²⁹

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru, kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata

²⁸ Zakariya Yahya bin Syaraf an Nawawi, at-Tibyan Fi Adabi Hamalati al-Qur'an, 1426 H, hlm. 37.

²⁹ Mohamed Ally, Competency Profile of The Digital and Online Teacher in Future Education, International Review of Research in Open and Distributed Learning, (Vol. 20, No.2, 2019), hlm. 304

pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.³⁰

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

B. Penelitian Relevan

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

1. Tesis Janatul Hakim Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup 2018 dengan judul “Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 04 Kepahiang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 04 Kepahiang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepala sekolah membuat perencanaan

³⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008, Guru, Bab II, Pasal 3.

dengan menyusun rencana kerja dalam meningkatkan kompetensi guru di MIN 04 Kepahiang. Perencanaan kepala madrasah tersebut dijadikan sebagai pedoman dan arah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sehingga guru memiliki kemampuan dalam mengembangkan kompetensi profesional, mengelola kelas dan berkomitmen dalam menjalankan tugas. Pengorganisasian dan pelaksanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen dalam madrasah. Dengan melibatkan seluruh komponen yang ada di dalam madrasah maka pelaksanaan rencana kerja tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Selanjutnya kepala madrasah melakukan pengawasan secara langsung dalam proses pembelajaran guru di dalam kelas dan mengambil sikap apabila guru mengajar dengan kurang baik. Hal tersebut memberikan dampak positif pada diri guru yaitu guru dapat mengembangkan kompetensi profesionalnya dalam pembelajaran. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 04 Kepahiang. Adapun faktor pendukung dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 04 Kepahiang yaitu sikap jujur guru, penghargaan terhadap hasrat dan kebutuhan guru untuk maju, adanya iklim demokrasi komunikasi yang serasi antara pimpinan dan karyawan. Sedangkan faktor penghambat dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN 04 Kepahiang yaitu adanya keterbatasan sarana yang menunjang kesejahteraan mental dan fisik serta suasana mengajar yang kurang menggairahkan.³¹ Kesamaan penelitian ini yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru. Namun terdapat perbedaan pada penggunaan kajian teori dalam melakukan penelitian. Adapun kajian teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini yaitu teori kepemimpinan yang difokuskan pada pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang terfokus pada strategi pengembangan sumber

³¹ Janatul Hakim, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MIN 04 Kepahiang", Tesis (Bengkulu: Program Pascasarjana IAIN Curup, 2018), hlm. 89-96.

daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Perbedaan lainnya yaitu pada penelitian terdahulu kompetensi yang ingin ditingkatkan hanya kompetensi profesional guru saja sedangkan kompetensi yang akan ditingkatkan dalam penelitian ini yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

2. Tesis Ulfa Maliki mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kota Kediri 2022, dengan judul “Pengembangan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Miftahul Ulum Kota Kediri.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi program pengembangan sumber daya guru di MTs Miftahul Ulum Kota Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di MTs Miftahul Ulum sudah dilaksanakan dengan baik, dilihat dari empat pengembangan guru yang mesti dilakukan dalam mengembangkan kemampuan guru yakni dengan cara: pelatihan dan workshop, MGMP, Supervisi Akademik dan Studi Lanjut dan Sertifikasi. Meskipun demikian, pelaksanaan program tersebut belum sepenuhnya optimal dikarenakan masih ditemukan beberapa guru yang kurang aktif mengikuti pelatihan atau belum memiliki kesadaran penuh terhadap pentingnya pengembangan kompetensi.³² Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek pengembangan sumber daya manusia dengan subyek penelitian yaitu guru. Adapun perbedaan dari penelitian yang dilakukan Ulfa Maliki dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu ini membahas implementasi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan penelitian ini membahas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru.

³²Ulfa Maliki, “Pengembangan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Miftahul Ulum Kota Kediri di MTs Miftahul Ulum”, *Tesis* (Kediri: Program Manajemen Pendidikan Islam IAIN Kota Kediri, 2022), hlm. 71-75.

3. Tesis Najmatun Nahdhah Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Agama Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim 2018 dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pengembangan sumber daya manusia di Pondok pesantren Hidayatullah Balikpapan dilaksanakan menggunakan tiga strategi yaitu strategi pengkaderan, pengembangan kompetensi profesional dan pengembangan karier. Adapun tantangan pengembangan SDM di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan ada dua yaitu tantangan internal dan eksternal. Implikasi strategi pengembangan di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan antara lain: 1) memiliki SDM yang unggul dan kompetitif, 2) memiliki perencanaan pengembangan SDM, 3) dapat menganalisis kebutuhan lembaga, 4) meningkatkan daya saing.³³ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek strategi pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi terdapat perbedaan dari segi subyek. Penelitian terdahulu subyeknya adalah guru dan karyawan Pondok Pesantren sedangkan subyek penelitian ini adalah guru. Di samping itu, fokus penelitian terdahulu ialah strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan keunggulan kompetitif sedangkan fokus penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru
4. Jurnal Panji Alam Muhamad Ikbal dengan judul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di MAN 1 Garut”.

³³Najmatun Nahdhah, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif”, *Tesis* (Malang: Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018), hlm. 236-238.

Penelitian membahas tentang kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, faktor pendukung dan penghambat, serta dampak pengembangan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan kompetensi profesional guru berasal dari pemerintah melalui PKG, dan sertifikasi pendidik, juga kebijakan kepala madrasah dengan memberikan supervisi dan memfasilitasi guru. Perencanaan dilakukan dengan membuat pemetaan terhadap guru sesuai kebutuhan pengembangannya serta merencanakan program sesuai kebutuhan. Pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional guru dilaksanakan melalui penataran penataran, pelatihan, supervisi dan kegiatan lainnya. Sementara itu, faktor pendukungnya berasal dari program pemerintah seperti tunjangan sertifikasi profesi, kepala madrasah memberikan supervisi dan program pengembangan. Adapun faktor penghambatnya yaitu terkadang terbentur dengan jadwal kegiatan guru dan keterbatasan anggaran. Dalam penelitian ini dijelaskan pula dampak pengembangan kompetensi bagi guru dan siswa yaitu guru mampu menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan profesional. Sedangkan dampak bagi siswa adalah siswa dapat mengaplikasikan teori yang dipelajarinya, serta prestasi siswa akan meningkat.³⁴ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas aspek pengembangan untuk meningkatkan kompetensi guru. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan Panji Alam Muhamad Ikbali cakupannya sangat luas yaitu mengenai Manajemen. Disamping itu, penelitian terdahulu ini hanya membahas pengelolaan pengembangan kompetensi profesional saja. Sedangkan penelitian ini difokuskan pada strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan sub kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

³⁴Panji Alam Muhamad Ikbali, "Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Profesional", *Jurnal Isema*, (Vol. 3. No. 1, tahun 2018), hlm. 69-74.

5. Tesis Siti Mardiyah mahasiswa Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2023, dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil pengembangan mutu pendidik melalui MGMP di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lampung Utara, Fokus penelitian adalah kontribusi MGMP dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran terdiri dari tahapan perencanaan program pengembangan SDM melalui MGMP, Pelaksanaan pengembangan SDM melalui MGMP, dan Evaluasi hasil pengembangan SDM melalui MGMP. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana MGMP dapat menjadi alat strategis dalam pengembangan SDM di Madrasah. Dengan pendekatan yang sistematis dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, MGMP terbukti efektif dalam meningkatkan mutu pendidik.³⁵ Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas pengembangan sumber daya manusia dengan subjek penelitian yaitu guru. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu ini cakupannya sangat luas karena membahas mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia guru dengan fokus penelitiannya yaitu untuk peningkatan mutu pembelajaran dengan MGMP sedangkan fokus penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru.
6. Kajian pustaka di atas menegaskan bahwa penelitian tentang “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru” secara signifikan memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu dan secara spesifik belum diteliti sebelumnya.

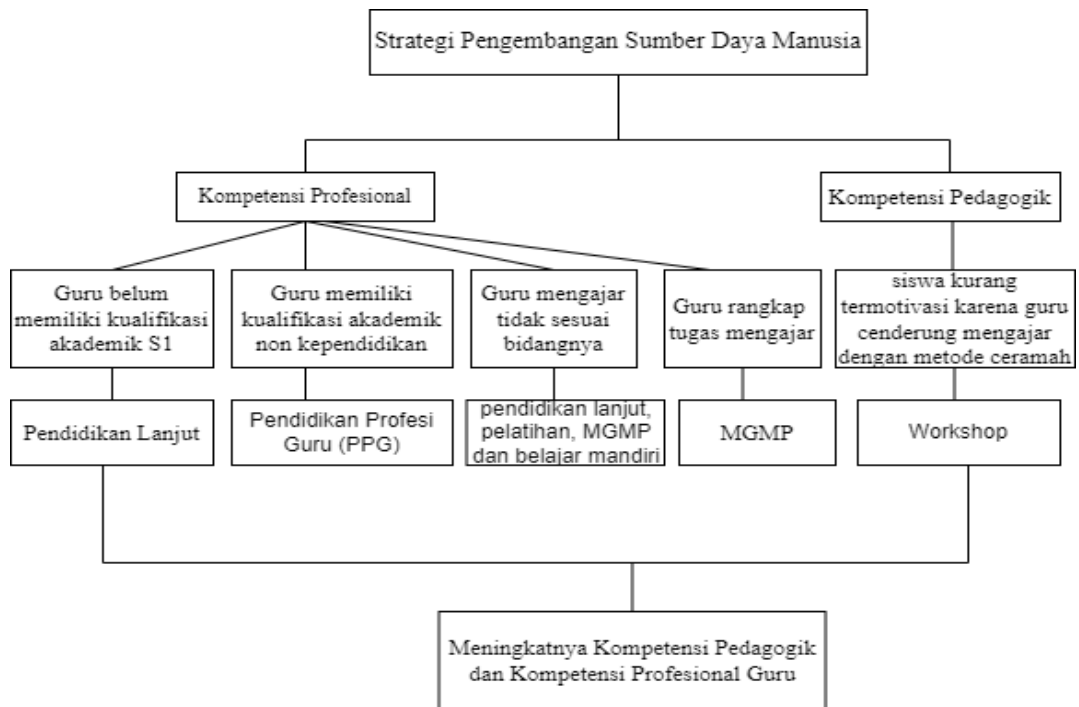
³⁵ Mardiyah Siti, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara”, Tesis, (Malang: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023).

C. Kerangka Pemikiran

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

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Minhajut Tholabah Kembangan, Purbalingga mempunyai 38 termasuk tata usaha, pustakawan dan tenaga pendidik, yang mempunyai kualifikasi akademik S-1 sebanyak 35 orang, yang mempunyai kualifikasi akademik S-2 sebanyak 3 orang. Dari keseluruhan guru masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan ijazahnya, guru merangkap tugas dalam mengajar serta guru cenderung menggunakan metode ceramah dalam setiap pembelajaran.

Dengan demikian perlu adanya pengembangan dan pembinaan terhadap guru agar kompetensi guru meningkat dan guru lebih baik kinerjanya dalam melakukan proses pembelajaran. Tujuan pengembangan terhadap tenaga pendidik adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya pendidik sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Kerangka penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata.¹ Penelitian kualitatif menekankan aspek investigasi mendalam terhadap suatu permasalahan atau fenomena penelitian melalui observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti.² Penelitian kualitatif dilakukan dengan desain penelitian yang temuan-temuannya tidak dapat melalui prosedur statistik atau dalam bentuk hitungan, melainkan bertujuan mengungkapkan fenomena holistik-kontekstual dengan pengumpulan data dari latar atau setting alamiah dan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen kunci.³ Berdasarkan penjelasan tersebut pendekatan kualitatif lebih menggunakan kalimat dari pada angka.

Pada penelitian ini, menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah metodologi penelitian yang penelitiannya dituntut untuk membahas dengan lebih cermat, teliti dan mendalam dalam mengungkap sebuah peristiwa, kasus yang bersifat individual dan kelompok.⁴ Studi kasus adalah serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif dan rinci tentang suatu program, peristiwa atau kegiatan, baik tingkat individu, sekelompok orang, lembaga atau organisasi,

¹ Fadli, M. R. Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, (Vol. 21 ,No.1,tahun 2021), hlm, 33-54.

² Hansen, S. Investigasi teknik wawancara dalam penelitian kualitatif manajemen konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, (Vol.27, No. 3, tahun 2020), hlm. 283.

³ Adlini, M. R. Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, (Vol.21, No. 1, tahun 2022), hlm. 33-54.

⁴ Nurahma, G. A., & Hendriani, W. Tinjauan sistematis studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Mediapsi*, (Vol.7, No.2, tahun 2021), hlm, 119-129.

untuk mendapatkan pengetahuan yang mendalam tentang peristiwa tersebut dengan menggunakan pertanyaan apa, bagaimana dan mengapa.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena manusia dan kondisi permasalahan yang nyata. Jenis penelitian studi kasus bertujuan untuk memahami permasalahan yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Minhajut Tholabah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam penelitian ini meliputi tempat penelitian dan waktu penelitian sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Minhajut Tholabah Jl. Al-Ikhlas RT03/RW 10 Kembangan, Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, dengan kode pos 53382.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 22 Mei 2025 – 28 Juni 2025 tahun pelajaran 2024/2025.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek yang memberikan data. Data yang dijadikan acuan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui survei lapangan.⁵ Metode pengumpulan data primer

⁵ Setiawan, dkk., Analisa Kinerja Ruas Jalan Pada Jalan Parameswara Kota Palembang. *Jurnal Tekno*, (Vol. 15 No. 2, tahun 2018), hlm, 12.

yakni berupa observasi, wawancara dan analisis dokumen. Pada penelitian ini data diperoleh secara langsung dari hasil di lapangan melalui pengamatan dan wawancara kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bidang kurikulum, guru, dan pihak lainnya yang berpotensi memberikan informasi yang relevan dengan keadaan di lapangan agar peneliti mudah mendapatkan informasi yang akurat.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶ Sumber data sekunder pada penelitian ini berupa data yang menjadi pendukung di dalam penelitian. Data sekunder yakni berupa data pendukung dalam penelitian yang berupa foto dan data sekolah seperti profil sekolah, keadaan guru dan siswa di sekolah, yang berkaitan dengan pokok penelitian.

D. Fokus Penelitian

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

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan analisis dokumen.

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang pertama menggunakan teknik observasi. Observasi adalah sebuah pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang ada di lingkungan baik itu yang sedang berlangsung atau masih dalam tahap yang meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap suatu objek yang menggunakan pengindraan.⁷

⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan..., hlm. 193.

⁷ Rukajat, A., Pendekatan penelitian kualitatif..., hlm. 6.

Teknik ini biasanya digunakan di awal untuk mengetahui bagaimana kondisi awal pada saat di lapangan.

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

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang kedua adalah teknik wawancara. Wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bisa dilakukan dengan tatap muka di mana salah satu pihak berperan sebagai *interviewer* dengan tujuan tertentu, misalnya untuk mendapatkan informasi atau pengumpulan data. Interviewer menanyakan sejumlah pertanyaan kepada interviewee untuk mendapatkan jawaban.⁸ Penelitian ini menggunakan teknik wawancara semi terstruktur yang dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

⁸ RA Fadhallah, *Wawancara*. Unj Press, 2021.

Pengumpulan data melalui wawancara ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan informasi yang akurat mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Minhajud Tholabah . Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bidang kurikulum dan guru. Dalam hal ini, peneliti mewawancarai narasumber tersebut terkait dengan kondisi pendidik, strategi pengembangan SDM pendidik dan peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional pendidik. Peneliti juga mewawancarai guru terkait kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dan pengembangan pendidik itu sendiri.

c. Analisis Dokumen

Teknik yang ketiga pada penelitian ini adalah analisis dokumen. Dokumen adalah kumpulan data dalam bentuk fisik dan dikumpulkan berdasarkan sistem pengolahan data yang disebut dokumentasi.⁹ Data tersebut biasanya berupa test tertulis, gambar dan lainnya.

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

2. Instrumen Pengumpulan Data

Kegiatan penelitian yang terpenting adalah pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengukur

⁹ Susanto, dkk., Konsep penelitian kualitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. (Vol 3. No.1 tahun 2024), hlm. 7.

data yang hendak dikumpulkan.¹⁰ Instrumen pengumpulan data juga sebagai instrumen penelitian yang melibatkan penilaian sejauh peneliti dalam mempersiapkan diri untuk melaksanakan penelitian di lapangan. Instrumen pengumpulan data ini pada dasarnya tidak terlepas dari metode pengumpulan data. Bila metode pengumpulannya adalah wawancara, instrumennya adalah pedoman wawancara. Bila metode pengumpulannya data observasi atau pengamatan maka instrumen pedomannya observasi atau pengamatan. Dan ketika metode pengumpulan datanya adalah dokumentasi, instrumennya adalah format dokumen.¹¹ Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu berupa observasi, wawancara dan analisis dokumen.

F. Keabsahan Data

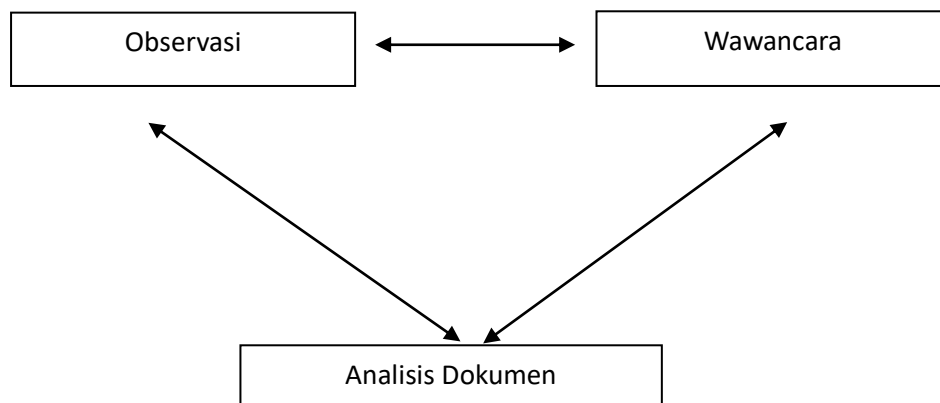
Uji keabsahan data yang dilakukan menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data sebagai pembanding.¹² Triangulasi pada penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik adalah teknik yang dapat dilakukan dengan cara memeriksa data dari sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda.¹³ Triangulasi teknik mengacu pada pengambilan data peneliti dengan teknik yang berbeda-beda yaitu observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Konsep triangulasi dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut:

¹⁰ Anufian, B. & Alhamid, T. Instrumen pengumpulan data, 2019.

¹¹ Sukmawati, dkk., *Metode penelitian kualitatif: Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. (PT. Sonpedia, 2023).

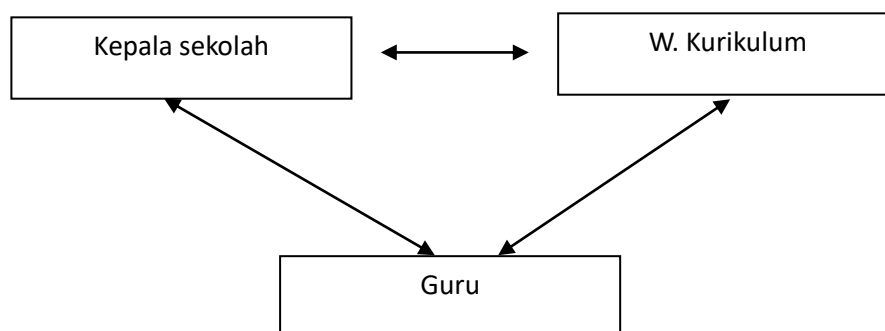
¹² Novianti, W. Kesulitan pembelajaran online mahasiswa pendidikan biologi di tengah pandemi Covid19. *Jurnal pendidikan mipa*, (Vol. 10 , No.1, tahun 2020), hlm7-11.

¹³ Mekarisce, A. Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Kesehatan Masyarakat*, (Vol. 12 No.3, tahun 2020), hlm. 145-151.



Gambar 3.1 Triangulasi dengan Tiga Teknik Pengumpulan Data

Triangulasi yang kedua adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah cross check data dengan membandingkan fakta dari sumber dengan sumber lain.¹⁴ Triangulasi yaitu sumber yang mengacu pada pengambilan data yang berasal dari informan yang berbeda-beda pada penelitian yang dilakukan. Sumber yang digunakan yaitu kepala sekolah, wakil kurikulum, dan guru. Berikut gambar konsep triangulasi sumber, sebagai berikut:



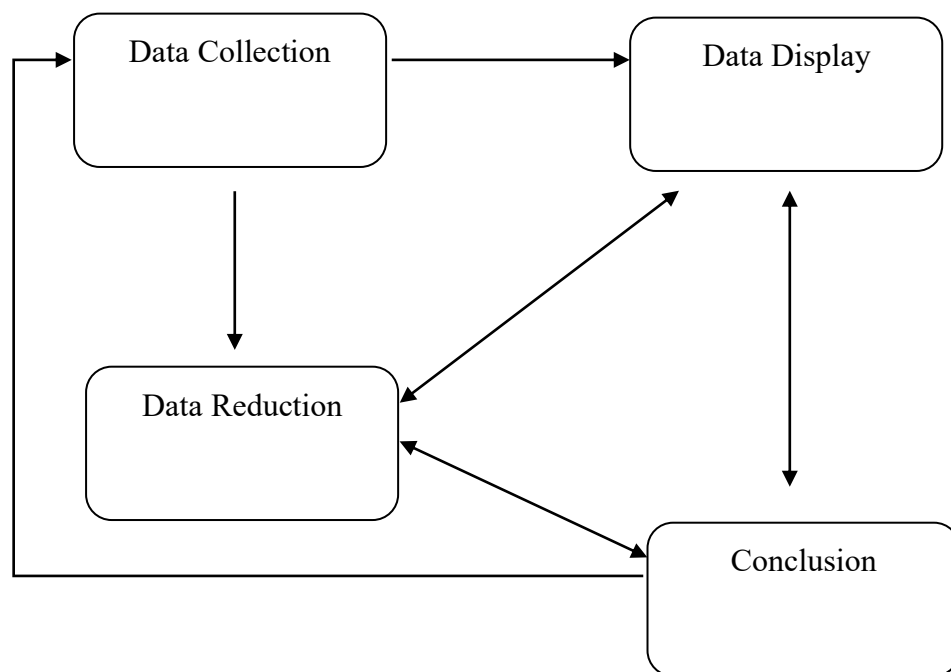
Gambar 3.2 Triangulasi dengan Tiga Sumber Pengumpulan Data

G. Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman. Analisis data adalah suatu upaya yang dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, memilah-milahnya, menjadi satuan yang dapat dikelola, mensitensiskannya, menemukan yang penting dan yang

¹⁴ Alfansyur, A., & Mariyani, M. Seni Mengolah data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, (Vol 5. No. 2, tahun 2020), hlm. 147.

dipelajari, mencari dan menemukan pola, dan memutuskan yang bisa diceritakan kepada orang lain.¹⁵ Analisis data bertujuan untuk memecahkan masalah peneliti, menunjukkan hubungan antara fenomena yang diteliti, memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dokumen untuk menarik kesimpulan serta implikasi dan saran yang berguna untuk kebijakan penelitian di masa depan.¹⁶ Miles, & Huberman (dalam Sarosa, S., 2021:3-4) menjelaskan tahap-tahap analisis data.¹⁷ Tahap-tahap analisis data yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.3 Tahap-Tahap Analisis Data Model Miles & Huberman

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sudah mulai dilakukan selama proses pengumpulan data. Setelah tahapan pengumpulan

¹⁵ Ahmad, A & Muslimah, M. Memahami teknik pengolahan dan analisis data kualitatif. *In Proceedings of Palangka Raya Internasional and National Conference on Islamic Studies (PINCIS)*, (Vol. 1, No. 1, tahun 2021).

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017)

¹⁷ Sarosa, S. *Analisis data penelitian kualitatif*. PT Kanisius, 2021, hlm.3-4.

data kemudian dilanjutkan dengan tahapan akhir analisis data sebagai berikut:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pada tahap analisis data model Miles & Huberman terdapat kegiatan pengumpulan data. Data didapatkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dicatat dalam catatan lapangan, terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif.

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Tahap selanjutnya adalah tahap reduksi data. Reduksi data merupakan aktivitas memilih sesuatu yang pokok, merangkum, mencari tema dan pola, terfokus pada hal yang penting saja, serta membuang hal yang dianggap perlu.

3. *Data display* (Penyajian Data)

Setelah melakukan reduksi data, selanjutnya melakukan penyajian data. Pada tahap ini disajikan sebuah data yang telah dianalisis sebelumnya, hal tersebut dikarenakan penelitian kualitatif penyusunannya menggunakan teks yang naratif.

4. *Conclusion* (Kesimpulan)

Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Tahap ini bisa dilakukan ketika penelitian sedang dilakukan, setelah semua data yang diperlukan sudah terkumpul dan dianggap sudah memadai maka boleh mengambil kesimpulan sementara. Lalu ketika data yang dikumpulkan dirasa lengkap maka dilakukan kesimpulan akhir.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Minhajut Tholabah

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Minhajut Tholabah merupakan sebuah lembaga pendidikan formal berbasis Islam yang berlokasi di Jl. Al-Ikhlas Desa Kembangan RT.02/RW.10, Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga. Secara geografis, sekolah ini terletak cukup strategis karena berada di pinggir jalan, sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat. Lokasinya yang berdekatan dengan pemukiman warga juga membuat sekolah ini mendapat dukungan penuh dari lingkungan sekitar.⁷³

MTs Minhajut Tholabah resmi berdiri pada tanggal 21 April 1994 berdasarkan Akta Notaris No.99 Tanggal 31 Juli 2007 dan berdasarkan SK Badan Akreditasi MTs/SMP Provinsi Jawa Tengah Nomor: 447/BAN-SM/SK/2023 dengan predikat Terakreditasi A. Pendirian madrasah ini didasari oleh KH. Muhammad Anwar Idris, seorang putra asli Lawigede yang telah menimba ilmu di berbagai pesantren di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Sekembalinya dari menuntut ilmu, beliau mengawali kiprahnya dengan mengajar anak-anak di sebuah mushola kecil peninggalan ayahnya. Dengan semangat dakwah dan dorongan ibunda tercinta, beliau mulai mengembangkan kegiatan keagamaan, tidak hanya di lingkungan Lawigede, tetapi juga ke desa-desa sekitar.⁷⁴

Perkembangan pondok yang pesat ditandai dengan bertambahnya jumlah santri, baik mukim maupun non-mukim, sehingga mushola kecil tak lagi mampu menampung kegiatan pembelajaran. Atas dukungan

⁷³ Observasi di MTs Minhajut Tholabah Pada Tanggal 23 Mei 2025.

⁷⁴ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi Pengembangan SDM*. Dokumen internal lembaga. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

masyarakat, pembelajaran pun dilanjutkan di rumah-rumah warga. Puncaknya, pada tahun 1990 secara resmi berdirilah Pondok Pesantren Minhajud Tholabah. Menanggapi kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan formal, dan demi membekali santri dengan ilmu pengetahuan umum selain keagamaan, maka pada tahun 1994 didirikan MTs Minhajut Tholabah. MTs ini hadir untuk menampung lulusan SD/MI dari lingkungan pesantren dan sekitar, sekaligus menyelaraskan pendidikan agama dan umum dalam satu sistem terpadu.⁷⁵

MTs Minhajut Tholabah terus berkembang dari waktu ke waktu. Pada tahun 1997, madrasah ini meluluskan angkatan pertamanya yang berjumlah 31 siswa. Sebagai kelanjutan pendidikan, pada tahun 2002 didirikan pula Madrasah Aliyah (MA) Minhajut Tholabah, untuk menampung lulusan MTs yang ingin melanjutkan pendidikan tingkat atas tanpa harus keluar dari wilayah pesantren.

2. Identitas Sekolah

Keterangan	Detail
Nama	:MTs Minhajut Tholabah
Alamat	:Jl. Al-Ikhlash RT 002 RW 010, Dukuh Lawigede, Desa Kembangan, Bukateja, Purbalingga, Jawa Tengah
Email	:Mts.mintol@yahoo.com
NPWP	:02.006.549.6-521.000
Nama Kepala	:Inna NF., S.Ag
Tahun Didirikan	:1 April 1990
Status Tanah	:Tanah Wakaf
Luas Tanah	:7.980m ⁷⁶

⁷⁵ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi PengembanganSDM. Dokumen internal lembaga*. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

⁷⁶ Dokumentasi Profil MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Madrasah Tsanawiyah sebagai lembaga pendidikan dasar berciri khas Islam perlu mempertimbangkan harapan peserta didik, orang tua peserta, lembaga pengguna lulusan madrasah dan masyarakat dalam merumuskan visinya. Mts Minhajut Tholabah Kabupaten Purbalingga juga diharapkan merespon perkembangan dan tantangan masa depan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi era informasi dan globalisasi yang sangat cepat. MTs Minhajut Tholabah Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga ingin mewujudkan harapan dan respon dalam visi dan misi berikut:

"TERWUJUDNYA PESERTA DIDIK BERAKHLAKUL KARIMAH, BRPRESTASI, DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN"

Adapun Misi MTs Minhajut Tholabah sebagai berikut:

1. Menyiapkan dan mengoptimalkan peserta didik yang memiliki landasan iman dan takwa yang kuat dan berakhlak mulia serta warga madrasah secara maksimal
2. Mengembangkan dan menyediakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya potensi diri peserta didik secara maksimal
3. Mewujudkan madrasah yang unggul dan berprestasi dalam berbagai bidang akademik maupun non akademik yaitu, bidang sains, seni dan olahraga
4. Meningkatkan kesadaran warga madrasah untuk berperilaku bersih, tertib, aman, indah, rindang dan sehat
5. Meningkatkan sarana prasarana dan memberdayakan lingkungan madrasah sebagai sumber belajar

MTs Minhajut Tholabah juga memiliki tujuan dalam menyelenggarakan pendidikan. Adapun tujuan pendidikan di MTs Minhajut Tholabah yaitu:

1. Terwujudnya budaya Madrasah yang religius melalui kegiatan keagamaan.

2. Terlaksananya peningkatan pembinaan nilai-nilai moral dan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari.
3. Terwujudnya semangat berprestasi tinggi secara insentif kepada seluruh warga Madrasah.
4. Tercapainya prestasi dalam berbagai kegiatan baik akademis maupun non akademis.
5. Terwujudnya madrasah yang bersih, tertib, aman, indah, rindang dan sehat.
6. Terwujudnya partisipasi aktif masyarakat dalam pengembangan madrasah.⁷⁷

4. Struktur Organisasi MTs Minhajut Tholabah

Setiap lembaga formal memerlukan struktur organisasi sebagai bagian penting dalam pengelolaan dan manajemen yang efektif. Begitu pula dengan sekolah sebagai institusi pendidikan formal, struktur organisasi berfungsi untuk memastikan bahwa setiap bagian dalam lingkungan sekolah berjalan sesuai dengan fungsinya.

MTs Minhajut Tholabah merupakan lembaga pendidikan Islam yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag), memiliki struktur organisasi yang cukup jelas. Berikut ini adalah susunan struktur organisasi MTs Al Minhajut Tholabah untuk tahun ajaran 2024/2025:

No	Tugas	Nama	Ijazah
1.	Kepala Sekolah	Inna Nurmafiyanti., S.Ag	Sarjana Pendidikan, Bahasa Inggris
2.	Waka Sarpras, Guru Bahasa Arab	M.Zaeni, S.Ag	Sarjana Agama, Bahasa Arab

⁷⁷ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi Pengembangan SDM. Dokumen internal lembaga*. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

No	Tugas	Nama	Ijazah
3.	Guru PPKN	Romlah, SH	Sarjana Hukum
4.	Wali Kelas 9 B	Siti Ngatikoh, S.Ag	Sarjana Hukum, Bahasa Indonesia
5.	Guru Bahasa Arab	Naswiati, S.Pd.I	Sarjana Agama, Bahasa Arab
6.	Waka Kurikulum, Guru Al-Quran Hadis	Agus Sulaiman, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Al-qur'an Hadist
7.	Waka Tendik	Tri Mujiarti, S.Pd.I	Sarjana Pendidikan, IPA
8.	Waka Kesiswaan, Guru SKI	Supriyono, S.Pd.I	Sarjana Agama, SKI
9.	Wali Kelas 9D	Ika Valianawati, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Matematika
10.	Guru PJOK	Waslim, S.Pd	Sarjana Pendidikan, PJOK
11.	Wali Kelas 9E	Atin Nurhayati, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Jawa
12.	Wali Kelas 9G	Nofi Subkhani, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Indonesia
13.	Wali Kelas 9F	Triwidi Astuti, S.Pd	Sarjana Pendidikan, BK
14.	Wali Kelas 9H	Puji Lestari, S.Pd	Sarjana Pendidikan, IPA
15.	Wali Kelas 9I	Ika Mei Cahyani, S.Pd	Sarjana Pendidikan , Matematika
16.	Wali Kelas 9K	Prawesti AR., S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Inggris
17.	Wali Kelas 9J	Dewi Wijayanti, S.Pd	Sarjana Pendidikan, IPA
18.	Bendahara	Sinta Budhi Arti, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Inggris
19.	Wali Kelas 8C	Khusnul Khotimah	Sarjana Pendidikan , Matematika
20.	Guru Akidah Akhlak	Khusniatul M, S.Pd.I	Sarjana Agama, Akidah Akhlak
21.	Wali Kelas 9G	Dwi Yuna GE, S.Pd	Sarjana Pendidikan , IPS
22.	Wali Kelas 7B	Tias Hidayati, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Indonesia
23.	Wali Kelas 8A	Zulfatul Faizah, M.Pd	Sarjana Pendidikan, IPA
24.	Wali Kelas 8D	Anne Nabila PA, S.Pd	Sarjana Pendidikan,

No	Tugas	Nama	Ijazah
			Bahasa Inggris
25.	Wali Kelas 8B	Isna Amanatul, M.Pd	Sarjana Pendidikan, IPA
26.	Wali Kelas 9C	Umi Wahidatul, S.Kom	Sarjana Komputer, BK
27.	Wali Kelas 8E	Septi Pipit, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Indonesia
28.	Wali Kelas 8F	Unny Rahayu, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Matematika
29.	Wali Kelas 8H	Isnaneni Fidia Safa	Sarjana Pendidikan, IPA
30.	Guru Bahasa Indonesia dan PJOK 7D-F	Dwi Febrianto, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Indonesia
31.	Guru Bahasa Arab	Zulfa Dzakiyah, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Arab
32.	Guru Informatika, IPS Kelas 8	Asmara Rahayu, S.Pd	Sarjana Pendidikan, IPS
33.	Wali Kelas 7D	Rokhyati, S.Pd	Sarjana Pendidikan , Matematika
34.	Wali Kelas 7G	Muhammad Zidni Ilman, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Matematika
35.	Wali Kelas 7	Wiwit Sayekti Rahayu, S.Pd	Sarjana Pendidikan, IPA
36.	Wali Kelas 7F, Ke-NUan	Asri Fitri Y, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bidang Agama
37.	Guru Informatika Kelas 7-9	Slamet Widodo, S.Pd	Sarjana Pendidikan, Bahasa Inggris
38.	Kepala TU	Titi Rohyati	SMA
39.	Staff TU	Nurofah, S.Sos	Sarjana Sosial, Sosiologi
40.	Staff TU dan Guru Informatika Kelas 8	M Rizky	Sarjana Teknik, TIK

Tabel 4.1 Susunan Struktur Organisasi MTs Minhajuttholabah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di MTs Minhajut Tholabah, masih ditemukan beberapa kekurangan dalam sistem manajemen madrasah, khususnya dalam struktur organisasi. Hingga saat ini, Beberapa guru merangkap tugas seperti menjadi guru bimbingan konseling, staf tata usaha, dan kepala perpustakaan. Tugas-tugas tersebut masih dirangkap

oleh para guru. Oleh karena itu, diperlukan upaya rekrutmen tenaga profesional agar posisi-posisi penting seperti guru bimbingan konseling, tata usaha, dan kepala perpustakaan dapat diisi oleh orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya.⁷⁸

5. Keadaan Guru di MTs Minhajut Tholabah

Sumber daya manusia merupakan unsur vital yang menentukan kelangsungan kegiatan dalam sebuah lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Keberadaan guru di sekolah sangat menentukan kualitas dari kegiatan belajar mengajar yang berlangsung.

Berdasarkan database tenaga pendidik dan kependidikan tahun pelajaran 2224/2025 keseluruhan adalah 35 guru, tenaga kependidikan 3 orang, pustakawan 1 orang, OB 4 orang. Dengan rincian sebagai berikut guru ASN berjumlah 5, terdiri dari laki-laki: 1 orang, perempuan: 4 orang, kualifikasi pendidikan S.1: 5 orang, sertifikasi: 5 orang. Sedangkan GTY berjumlah 30, terdiri dari laki-laki: 6 orang, perempuan: 24 orang, kualifikasi pendidikan S.1: 28 orang, S.2: 2 orang, sertifikasi: 4 orang. Adapun Tenaga Kependidikan berjumlah 3, terdiri dari laki-laki: 1 orang, perempuan: 2 orang, kualifikasi pendidikan SMA: 2 orang, S.1: 1 orang. Adapun Tenaga Non Kependidikan terdiri dari pustakawan berjumlah 1, jenis kelamin perempuan, kualifikasi pendidikan S.1 perpustakaan. OB berjumlah 4 terdiri dari laki-laki 3 orang, perempuan: 1 orang, kualifikasi pendidikan SD/MI:2 orang, SMA/MA: 2 orang.⁷⁹

⁷⁸ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi PengembanganSDM. Dokumen internal lembaga*. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

⁷⁹ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi PengembanganSDM. Dokumen internal lembaga*. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

Karena ada beberapa guru yang tidak linear maka, guru di MTs Minhajut Tholabah merangkap mengajar lebih dari satu mata pelajaran atau bidang studi. Hal ini menjadi cerminan bahwa masih diperlukan penambahan guru untuk mendukung optimalisasi proses pembelajaran di madrasah tersebut.

6. Keadaan Siswa

Siswa merupakan salah satu unsur utama dalam sistem pendidikan, yang memiliki potensi bawaan yang dapat dikembangkan melalui kegiatan pembelajaran. Jumlah peserta didik di MTs Minhajut Tholabah mengalami perkembangan selama 3 tahun. Rincian jumlah siswa berdasarkan jenjang per tahun adalah sebagai berikut:

No	Tahun	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	2023/2024	7A-9J	400	375	775
2.	2024/2025	7A-9J	296	277	573
3.	2025/2026	7A-9J	197	215	412
TOTAL				1.760	

Tabel 4.2 Jumlah Siswa MTs Minhajut Tholabah Tahun 2023-2026

Berdasarkan data tersebut, MTs Minhajut Tholabah memiliki total 24 rombongan belajar (rombel). Kelas VII terbagi menjadi 6 rombel, kelas VIII terbagi menjadi 8 rombel, sedangkan kelas IX terbagi ke dalam 10 rombel.⁸⁰

7. Sarana dan Prasarana

Keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan di sekolah sangat bergantung pada ketersediaan dan kondisi sarana serta prasarana. Dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan, MTs Minhajut Tholabah telah memiliki berbagai sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan

⁸⁰ Dokumentasi siswa MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

pembelajaran agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan optimal dan memberikan hasil belajar yang maksimal bagi siswa.

No	Jenis Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Kelas	25 Kelas
2.	Ruang Kepala Sekolah	1 Ruangan
3.	Ruang Guru	1 Ruangan
4.	Ruang Tata Usaha	1 Ruangan
5.	Perpustakaan	1 Ruangan
6.	Laboratorium	2 Ruangan
7.	Toilet Siswa	7 Ruangan
8.	Toilet Guru	6 Ruangan
9.	Aula	1 Ruangan
10.	Lapangan Olahraga	1 Ruangan
11.	Koperasi Siswa	1 Ruangan
12.	UKS	1 Ruangan
13.	Ruang Ekstrakurikuler	1 Ruangan
14.	Kantin	1 Ruangan
15.	Masjid	1 Ruangan
16.	Tempat Parkir	1 Ruangan

Tabel 4.3 Daftar Sarana dan Prasarana

Berdasarkan data pada tabel tersebut, terlihat bahwa sarana dan prasarana di MTs Minhajut Tholabah sudah tergolong cukup untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, dibutuhkan perhatian lebih terhadap pemeliharaan fasilitas yang ada, serta penambahan beberapa ruang seperti ruang bimbingan konseling, ruang UKS (Unit Kesehatan Sekolah), dan penambahan toilet bagi guru maupun siswa.⁸¹

⁸¹ Observasi MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

8. Ekstrakurikuler

Setiap satuan pendidikan berkewajiban menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler sebagai sarana untuk mengembangkan minat, bakat, dan potensi siswa. MTs Minhajut Tholabah, sebagai lembaga pendidikan formal, menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler guna mendukung pengembangan diri peserta didik. Kegiatan ekstrakurikuler yang tersedia di MTs Minhajut Tholabah meliputi pramuka, PMR, dan IPNU/IPPNU.⁸²

B. Deskripsi Data

Uraian berikut adalah salah satu upaya untuk mendeskripsikan hasil penelitian, dengan demikian akan diketahui strategi-strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh MTs Minhajut Tholabah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional gurunya. Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi di MTs Minhajut Tholabah diperoleh data sebagai berikut.

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Minhajut Tholabah

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

Pengembangan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Berdasarkan hasil dokumentasi di MTs Minhajut Tholabah bahwa sekolah tersebut memiliki guru yang belum berkualifikasi akademik S1 sebanyak 28 orang, S2 sebanyak 2 orang, sertifikasi 4 orang, kualifikasi SMA 2

⁸² Dokumentasi Ekstrakurikuler MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

orang.⁸³ Hal tersebut diperkuat oleh Ibu Inna selaku kepala sekolah MTs Minhajut Tholabah, beliau mengatakan bahwa:

"Pada tahun 1994 awal mula sekolah berdiri sekolah sangat membutuhkan tenaga pengajar dan guru-guru yang tersedia hanya guru yang berasal dari Desa Lawigede. Guru di MTs Minhajut Tholabah mayoritas berasal dari jurusan PAI. Selain itu di MTs Minhajut Tholabah terdapat 1 (satu) guru yang berasal dari non kependidikan, 5 orang ASN, 5 orang sertifikasi, dan 30 orang GTY serta minimnya tenaga pendidik dan mata pelajaran yang beragam menyebabkan banyak guru yang merangkap dalam mengajar".⁸⁴

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

"Kondisi guru di MTs Minhajut Tholabah masih ada yang belum sarjana sebanyak 1 (satu) orang dan 1 (satu) guru berasal dari non kependidikan, jika dilihat dari segi mengajar hanya 90% guru yang mengajar linier selebihnya mengajar tidak sesuai dengan keahlian", Berdasarkan hasil observasi bahwa dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas mayoritas guru menggunakan metode ceramah sebagai metode pembelajaran yang digunakan.⁸⁵

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

"Untuk meningkatkan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik pihak sekolah selalu mendorong para guru untuk terus belajar khususnya guru yang belum S1. guru yang tidak linier dengan tugas mengajar dan guru yang non kependidikan supaya dapat diakui sebagai pendidik

⁸³ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi Pengembangan SDM. Dokumen internal lembaga*. Purbalingga: MTs Minhajut Tholabah Kembangan.

⁸⁴ Wawancara dengan Ibu Inna selaku Kepala sekolah MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Agus selaku Waka Kurikulum MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

profesional, sekolah mendorong guru-guru tersebut untuk melakukan pendidikan lanjut, mengikuti program pendidikan profesi guru atau PPG, kursus dan MGMP. Selain itu pihak sekolah juga membuat wadah MGMP antar guru mapel yang sejenis di sekolah, sementara itu untuk meningkatkan skill guru dalam mengajar supaya tidak monoton pihak sekolah memerintahkan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seminar".⁸⁶

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

1) Seminar

Seminar merupakan salah satu kegiatan non diklat dan menjadi salah satu bentuk strategi pengembangan eksternal. Ibu Inna selaku kepala sekolah MTs Minhajut Tholabah mengatakan bahwa MTs Minhajut Tholabah mengikutsertakan guru dalam kegiatan seminar baik seminar pendidikan maupun seminar keagamaan. Kepala MTs Minhajut Tholabah, Ibu Inna, menyampaikan bahwa:

"MTs Minhajut Tholabah secara aktif mendorong dan memfasilitasi para guru untuk mengikuti kegiatan seminar, baik yang bersifat pendidikan umum maupun keagamaan. Salah satu kegiatan yang pernah diikuti oleh guru kami adalah Seminar Nasional Pendidikan Islam yang diselenggarakan secara daring oleh Direktorat GTK Madrasah, Kementerian Agama RI, pada tanggal 12 November 2022. Dalam kegiatan tersebut, guru mata pelajaran Akidah Akhlak kami ikut

⁸⁶ Wawancara dengan Ibu Inna selaku Kepala sekolah MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

berpartisipasi sebagai peserta. Tujuan keikutsertaan guru dalam seminar ini adalah untuk meningkatkan pemahaman materi ajar sekaligus memperbarui metode pembelajaran yang lebih menarik dan relevan. Kegiatan ini tidak mengganggu jam mengajar karena dilakukan di luar jam pelajaran. Setelah mengikuti seminar, terdapat peningkatan dalam penguasaan materi oleh guru, khususnya saat menyampaikan topik mengenai akhlak terpuji dengan pendekatan diskusi kelompok yang lebih interaktif. Hal ini berdampak pada meningkatnya minat belajar siswa dan peningkatan nilai kinerja guru.⁸⁷

Hal ini juga disampaikan oleh Waka Kurikulum, Bapak Agus, mengatakan bahwa "Seminar memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan wawasan pedagogik guru. Guru yang telah mengikuti seminar terbukti lebih percaya diri dalam menyampaikan materi serta lebih variatif dalam menggunakan metode mengajar".⁸⁸

2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan salah satu kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Di MTs Minhajut Tholabah Kembangan, Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga, pelaksanaan MGMP diikuti oleh para guru sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ampu. Kepala madrasah, Ibu Inna, menyampaikan bahwa pihak sekolah mendorong dan memfasilitasi keikutsertaan guru dalam MGMP tingkat kabupaten yang diselenggarakan oleh Kelompok Kerja Madrasah (KKM) atau Dinas Pendidikan setempat. Kegiatan MGMP tersebut biasanya dilaksanakan secara berkala, baik bulanan, semesteran, maupun tahunan, tergantung pada kebijakan penyelenggara.

⁸⁷ Wawancara dengan Ibu Inna selaku Kepala sekolah MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

⁸⁸ Wawancara dengan Bapak Agus selaku Waka Kurikulum MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

Guru-guru yang aktif mengikuti MGMP di antaranya adalah guru mata pelajaran Bahasa Arab, Matematika, Bahasa Indonesia, IPA, dan Fikih. Salah satu kegiatan MGMP Matematika yang diikuti oleh guru madrasah ini dilaksanakan di MTs N 1 Purbalingga pada akhir tahun 2023. Dalam kegiatan tersebut, guru dilatih untuk menyusun RPP sesuai Kurikulum Merdeka, membuat soal asesmen formatif, serta berdiskusi mengenai strategi pembelajaran aktif dan berbasis digital. Kegiatan ini sangat membantu guru dalam meningkatkan kemampuan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran di kelas.⁸⁹

Hasil dari keikutsertaan guru dalam MGMP menunjukkan dampak positif terhadap proses pembelajaran di MTs Minhajut Tholabah. Berdasarkan hasil observasi kepala madrasah dan tim kurikulum, guru-guru yang mengikuti MGMP mengalami peningkatan dalam penguasaan materi ajar, metode pembelajaran, serta penggunaan media digital seperti laptop dan proyektor dalam mengajar. Selain itu, variasi metode yang digunakan juga semakin berkembang, tidak hanya ceramah, tetapi juga diskusi kelompok, tanya jawab, dan presentasi siswa, yang membuat siswa lebih aktif dan tidak mudah bosan di kelas.

Guru mata pelajaran IPA, Ibu Tri Mujiarti, mengungkapkan bahwa setelah mengikuti MGMP IPA yang dilaksanakan di wilayah KKM Bukateja pada awal 2024, ia merasa lebih mampu dalam menyusun soal asesmen yang sesuai dengan level kognitif siswa serta lebih memahami pentingnya pemetaan KD (Kompetensi Dasar) dalam penyampaian materi. Hal ini berdampak pada meningkatnya hasil belajar siswa dan kualitas pembelajaran di kelas. Peningkatan tersebut

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Inna selaku Kepala sekolah MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

terlihat dari nilai rata-rata kelas yang mengalami kenaikan serta meningkatnya motivasi siswa dalam mengikuti pelajaran IPA.⁹⁰

Dengan adanya program MGMP, MTs Minhajut Tholabah berkomitmen untuk terus mendukung pengembangan kompetensi guru baik dalam aspek pedagogik maupun profesional. Partisipasi aktif guru dalam MGMP juga menunjukkan semangat kolaboratif dan keinginan untuk terus belajar dan berkembang demi tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik di lingkungan madrasah. Dengan demikian MGMP merupakan program pengembangan yang dapat memberikan perubahan dan peningkatan terhadap kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik.

3) *In House Training* (IHT)

Kegiatan *In House Training* (IHT) di MTs Minhajut Tholabah, Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga dilaksanakan secara rutin setiap tahun sebelum awal tahun pelajaran dimulai. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, khususnya dalam merancang perangkat pembelajaran dan menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif sesuai kurikulum terbaru. Pada pelaksanaannya, IHT diinisiasi oleh para guru mata pelajaran dan difasilitasi oleh pihak madrasah dengan menghadirkan narasumber internal maupun eksternal, seperti pengawas madrasah dan praktisi pendidikan. Salah satu materi yang dibahas dalam kegiatan IHT tahun ini adalah penyusunan modul ajar berbasis Kurikulum Merdeka serta penerapan metode pembelajaran aktif dan menyenangkan di kelas.

Dalam wawancara, Kepala MTs Minhajut Tholabah, Ibu Inna menyampaikan bahwa “IHT merupakan sarana penting bagi guru

⁹⁰ Wawancara dengan Ibu Tri Mujiarti selaku Guru di MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

untuk menyamakan persepsi, meningkatkan kompetensi pedagogik, serta menguatkan kolaborasi tim pengajar. Kami berharap kegiatan ini dapat menjadi bekal guru menghadapi tantangan pembelajaran di tahun ajaran baru.”⁹¹ Hal senada disampaikan oleh Ibu Nofi, guru Bahasa Indonesia, yang merasa bahwa IHT sangat membantunya dalam menyusun perangkat ajar dan mengembangkan media pembelajaran digital. “Saya merasa lebih siap mengajar setelah mengikuti IHT, karena mendapat banyak masukan dan strategi baru yang bisa langsung saya terapkan di kelas,” ujarnya.⁹² Selain itu, kegiatan IHT juga dimanfaatkan sebagai ruang refleksi terhadap pelaksanaan pembelajaran tahun sebelumnya, termasuk membahas hasil evaluasi siswa dan tindak lanjut perbaikannya. Dengan pelaksanaan IHT yang berkelanjutan dan terstruktur, MTs Minhajut Tholabah menunjukkan komitmen yang kuat dalam peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidiknya.

Adapun kegiatan yang diikuti oleh guru dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya sebagai berikut:

1) Pendidikan Lanjut

Pendidikan lanjut menjadi salah satu upaya yang dilakukan oleh MTs Minhajut Tholabah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru. Pihak madrasah mendorong guru yang belum menempuh pendidikan S1 atau DIV untuk melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi.

2) Program Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Sementara itu, bagi guru yang telah memiliki gelar sarjana, baik dari bidang kependidikan maupun non-kependidikan, madrasah menganjurkan untuk mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru

⁹¹ Wawancara dengan Ibu Inna selaku Kepala sekolah MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

⁹² Wawancara dengan Ibu Novi selaku Guru di MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

(PPG) guna memperoleh sertifikat pendidik dan meningkatkan kompetensi profesional. Beberapa guru di MTs Minhajut Tholabah telah mengikuti program PPG di berbagai LPTK, seperti Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang dan Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Misalnya, salah satu guru mata pelajaran Fikih yang berlatar belakang pendidikan umum, mengikuti PPG selama enam bulan dan berhasil menyelesaikannya dengan baik.⁹³

Setelah menyelesaikan PPG, guru-guru menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam penguasaan materi, perencanaan pembelajaran, serta pemanfaatan metode dan media yang lebih variatif. Kepala madrasah, Ibu Inna, menyatakan bahwa guru yang telah mengikuti PPG lebih percaya diri dalam mengajar, mampu memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, serta lebih terampil dalam mengembangkan materi ajar. Hasil observasi terhadap salah satu guru bahasa Arab menunjukkan bahwa setelah mengikuti PPG, guru tersebut tidak hanya mengandalkan ceramah, tetapi juga menerapkan metode diskusi dan tanya jawab serta menggunakan media pembelajaran berbasis digital maupun visual. Perubahan tersebut berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa di kelas, di mana rata-rata nilai mata pelajaran mengalami kenaikan.⁹⁴

Waka Kurikulum MTs Minhajut Tholabah, Bapak Agus, menambahkan bahwa pendidikan lanjut seperti PPG sangat penting khususnya bagi guru yang berasal dari latar belakang non-kependidikan agar mendapatkan legitimasi sebagai tenaga pendidik profesional. Selain itu, melalui PPG, guru dibekali pemahaman mendalam tentang pedagogik dan strategi pembelajaran efektif yang

⁹³ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi Pengembangan SDM. Dokumen internal lembaga*. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

⁹⁴ MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). *Profil dan Strategi Pengembangan SDM. Dokumen internal lembaga*. Purbalingga: MTs Minhajud Tholabah Kembangan.

berorientasi pada kebutuhan peserta didik.⁹⁵ Ibu Tri Mujiarti, guru IPA sekaligus wali kelas IX E, juga mendukung langkah madrasah dalam memfasilitasi guru untuk mengikuti PPG, karena hasilnya tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi guru tetapi juga pada peningkatan motivasi belajar siswa di kelas.⁹⁶ Dengan demikian, pendidikan lanjut melalui PPG terbukti menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Minhajut Tholabah secara berkelanjutan.

C. Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di MTs Minhajut Tholabah. Setelah data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut menggunakan pendekatan deskriptif. Terdapat dua aspek utama yang dianalisis sesuai fokus penelitian, yaitu:

1. Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Strategi pengembangan SDM di MTs Minhajut Tholabah bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, serta menunjang kualitas pendidikan secara keseluruhan. Strategi diartikan sebagai ide, rencana, serta tindakan yang dirancang oleh sebuah organisasi untuk mencapai sasaran tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat J. R. David yang menyatakan bahwa strategi dalam dunia pendidikan merupakan suatu rencana, metode, atau serangkaian kegiatan yang disusun untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Pengembangan SDM sendiri adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan,

⁹⁵ Wawancara dengan Bapak Agus selaku Waka Kurikulum MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

⁹⁶ Wawancara dengan Tri Mujiarti selaku Guru di MTs Minhajut Tholabah pada tanggal 23 Mei 2025

sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaannya. Berdasarkan hasil deskripsi data, strategi pengembangan SDM di MTs Minhajut Tholabah dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu strategi internal dan eksternal. Keduanya merupakan bagian dari strategi organisasi yang memanfaatkan sumber daya yang dimiliki demi mencapai tujuan sekolah.

Mengutip pendapat Martin Anderson yang dikemukakan oleh Hafied Cangara dalam bukunya *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*, strategi adalah seni menggunakan kecerdasan untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya secara efektif dan efisien agar tujuan tercapai dengan hasil maksimal. Dalam konteks ini, keberhasilan strategi sangat ditentukan oleh konsistensi pelaksanaan di lapangan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengarahkan seluruh guru untuk terlibat aktif dalam menjalankan strategi yang telah ditetapkan.

Strategi pengembangan tersebut dilakukan dalam bentuk kegiatan diklat (pendidikan dan pelatihan) maupun non-diklat, yang didasarkan pada program-program yang telah dilaksanakan di sekolah.

1) Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru

a. Seminar

Seminar merupakan salah satu bentuk pembinaan yang bertujuan meningkatkan profesionalitas guru. Di MTs Minhajut Tholabah, para guru difasilitasi untuk mengikuti berbagai seminar, baik guru mapel maupun guru PAI/keagamaan. Seminar ini bertujuan memperkaya wawasan dan pengetahuan guru, terutama dalam bidang keilmuan yang sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Sekolah memberikan kesempatan secara terbuka bagi semua guru untuk mengikuti seminar sesuai dengan bidang masing-masing.

Dalam penelitian ini, guru mapel maupun PAI/ umum menjadi peserta seminar dengan harapan mereka dapat memperdalam pemahaman materi dan menggunakan metode pembelajaran yang lebih beragam, tidak hanya metode ceramah saja. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam seminar membawa dampak positif terhadap peningkatan kemampuan mereka. Guru menjadi lebih menguasai materi pelajaran dan lebih bervariasi dalam menyampaikan materi, misalnya menggunakan metode ceramah, demonstrasi, dan metode lain yang lebih interaktif.

b. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan wadah bagi para guru yang mengajar mata pelajaran sejenis dalam satu wilayah, yang bertujuan untuk meningkatkan serta memperkuat kompetensi guru melalui kegiatan diskusi dan pelatihan. MTs Minhajut Tholabah secara aktif mengikutsertakan para guru dalam kegiatan MGMP guna memperdalam pemahaman mereka terhadap kompetensi pedagogik, terutama bagi guru-guru yang masih mengalami kesulitan dalam memahami metode pembelajaran.

MGMP yang diikuti oleh guru-guru MTs Minhajut Tholabah pada tingkat KKM, wilayah, atau Kementerian Agama melalui pengawas atau penyuluh membahas berbagai topik penting, seperti: metode pembelajaran, penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Diskusi metode dan media pembelajaran, perkembangan teknologi dalam pendidikan, serta sharing best practices antar guru. Pelaksanaan MGMP tersebut juga mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh KKM (Kelompok Kerja Madrasah). Kegiatan ini menjadi salah satu solusi efektif untuk membantu guru baik yang linier, tidak linier, maupun guru yang

merangkap beberapa mata pelajaran, dalam meningkatkan kompetensi pedagogik mereka.

Dari hasil pelaksanaan MGMP, terlihat bahwa sebagian besar guru di MTs Minhajut Tholabah sudah mampu menyusun RPP dan silabus dengan baik. Ketika mengajar di kelas, para guru juga mampu menyesuaikan proses pembelajaran dengan kondisi siswa. Selain itu, penguasaan materi dan pemahaman terhadap metode pembelajaran juga meningkat. Metode yang digunakan pun lebih bervariasi, seperti metode ceramah, diskusi, tanya jawab, serta pemanfaatan media pembelajaran baik cetak maupun digital, yang berdampak pada meningkatnya motivasi belajar siswa.

Bentuk evaluasi yang digunakan oleh guru pun menjadi lebih beragam, dan kemampuan guru dalam menyusun kisi-kisi serta naskah soal juga menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Firman yang menyatakan bahwa salah satu manfaat MGMP adalah membantu guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, seperti silabus, program tahunan, program semester, penilaian, soal ujian beserta kisi-kisinya, hingga analisis soal. Berdasarkan hasil observasi kinerja guru oleh kepala madrasah, diketahui bahwa terjadi peningkatan nilai kinerja guru setelah mengikuti MGMP.

c. Kegiatan Pengembangan IHT (*In House Training*)

Kegiatan IHT adalah salah satu bentuk pengembangan profesional guru yang diinisiasi langsung oleh yayasan di MTs Minhajut Tholabah, dan diikuti oleh semua stake holder mulai dari pengurus yayasan, kepala madrasah, guru, karyawan. Kegiatan ini dilaksanakan setiap tahun pelajaran sebelum siswa masuk sekolah,

sebagai upaya mempersiapkan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran secara optimal.

Dari pelaksanaan In House Training (IHT) ini, guru di MTs Minhajut Tholabah mendapatkan pembekalan materi dan strategi pembelajaran yang relevan dan inovatif untuk diterapkan pada tahun ajaran baru. Kegiatan ini menjadi ajang peningkatan kompetensi profesional guru, memperkuat kolaborasi antar pendidik, serta memantapkan kesiapan dalam menyusun perangkat pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, IHT juga menjadi sarana evaluasi dan perbaikan terhadap proses pembelajaran sebelumnya, sehingga mutu pendidikan di madrasah dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

2) Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional guru

a. Pendidikan lanjut

Pendidikan lanjut merupakan salah satu bentuk pengembangan profesi guru yang dapat ditempuh melalui kelanjutan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan lanjut bagi guru merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik. Secara umum, pendidikan lanjut dapat ditempuh melalui dua jenjang utama, yaitu Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2), tergantung pada latar belakang pendidikan dan kebutuhan pengembangan masing-masing individu.

MTs Minhajut Tholabah berupaya meningkatkan profesionalisme para tenaga pendidiknya dengan cara mendorong guru-guru yang belum menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi. Bagi guru yang belum memiliki gelar S1, melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata

1 merupakan langkah mendasar yang sangat penting. Kualifikasi S1 adalah syarat minimal yang ditetapkan pemerintah untuk seorang guru agar dapat diakui secara profesional dan memperoleh sertifikasi pendidik. Program S1 tidak hanya memberikan dasar keilmuan yang lebih kuat dalam bidang yang diajarkan, tetapi juga membekali guru dengan kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran.

Sementara itu, bagi guru yang telah menyelesaikan pendidikan S1, melanjutkan ke jenjang Strata 2 (S2) atau magister merupakan bagian dari pengembangan lanjutan yang bertujuan untuk memperdalam keahlian dalam bidang pendidikan atau mata pelajaran tertentu. Pendidikan S2 memungkinkan guru untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam, kemampuan berpikir kritis, serta keterampilan dalam penelitian dan inovasi pembelajaran. Hal ini sangat relevan dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis. Selain itu, gelar S2 juga dapat membuka peluang bagi guru untuk mengembangkan karier ke jenjang yang lebih tinggi, seperti menjadi kepala sekolah, pengawas, atau dosen.

Langkah di atas merupakan bagian dari strategi jangka panjang sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam memenuhi standar kualifikasi akademik yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sekolah memberikan motivasi serta dukungan moral, bahkan dalam beberapa kasus turut memfasilitasi informasi terkait beasiswa atau program kuliah yang fleksibel bagi para guru. Selain itu, dorongan ini juga dimaksudkan agar para guru memiliki landasan keilmuan yang lebih kuat dalam bidang yang mereka ajarkan, sehingga mampu memberikan pembelajaran yang lebih bermutu dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Dengan

meningkatnya jumlah guru yang berkualifikasi S1 dan S2, diharapkan mutu pendidikan di MTs Minhajut Tholabah akan semakin meningkat, serta mampu menjawab tantangan dan tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang.

b. Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Pendidikan lanjut merupakan salah satu bentuk pengembangan profesi guru yang dapat ditempuh melalui kelanjutan studi ke jenjang yang lebih tinggi atau melalui program Pendidikan Profesi Guru (PPG). PPG adalah program pendidikan yang dirancang untuk lulusan S1, baik dari latar belakang kependidikan maupun non-kependidikan, agar dapat menjadi guru yang kompeten secara menyeluruh dan memperoleh sertifikat pendidik profesional.

Partisipasi guru dalam program PPG ini didasarkan pada kebutuhan masing-masing, baik guru dari non-kependidikan maupun guru kependidikan yang tidak sesuai dengan bidang ajarnya. Tujuan utama dari pengiriman guru untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti PPG adalah agar mereka mampu menguasai empat kompetensi dasar guru, yaitu: Kompetensi pedagogik, Kompetensi profesional, Kompetensi kepribadian, Kompetensi sosial. Hal ini juga menjadi prioritas utama dalam pengembangan SDM di MTs Minhajut Tholabah, yakni memastikan bahwa seluruh guru memenuhi standar sebagai tenaga pendidik profesional yang dibuktikan melalui kepemilikan sertifikat pendidik.

Upaya ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 8 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik ini diperoleh melalui

pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat, sementara kompetensi guru diperoleh melalui pendidikan profesi.

Selain itu, beberapa guru MTs Minhajut Tholabah yang telah menyelesaikan PPG juga telah memperoleh sertifikat pendidik. Peningkatan ini didukung oleh peningkatan pemahaman terhadap materi pelajaran, kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta pemanfaatan metode dan media pembelajaran yang lebih bervariasi. Hal ini membuat proses belajar mengajar menjadi lebih menarik, siswa menjadi lebih aktif dan termotivasi, serta berdampak pada meningkatnya nilai siswa.

D. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah kekurangan. Hal ini disebabkan oleh beberapa keterbatasan yang dihadapi selama proses penelitian berlangsung. Adapun keterbatasan tersebut meliputi:

1. Perbedaan waktu

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu, sehingga hasil dan data yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi pada saat itu. Jika penelitian dilakukan di waktu yang berbeda, kemungkinan besar hasil yang diperoleh juga akan berbeda.

2. Keterbatasan lokasi

Penelitian ini hanya dilakukan di MTs Minhajut Tholabah, sehingga temuan yang didapat hanya berlaku untuk kondisi di sekolah tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan ke lembaga pendidikan lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Minhajut Tholabah, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Strategi Pengembangan SDM dalam Peningkatan Kompetensi Guru

Strategi yang diterapkan oleh MTs Minhajut Tholabah mencakup pendekatan internal dan eksternal melalui kegiatan pengembangan baik berupa pelatihan (diklat) maupun non-pelatihan (non-diklat), yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru. Berikut rincian pengembangannya:

a. Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru

1) Seminar

Guru mengikuti seminar Fikih dan Ushul Fikih yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Seminar ini memberikan dampak positif terhadap kompetensi pedagogik guru, di mana mereka menjadi lebih memahami mata pelajaran yang diajarkan dan mampu menggunakan metode pembelajaran yang lebih bervariasi.

2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP dilakukan secara berkala dan berdampak pada peningkatan kemampuan guru dalam menyusun RPP dan silabus. Selain itu, guru menjadi lebih memahami karakteristik peserta didik sehingga proses pembelajaran menjadi lebih sesuai. Penguasaan materi ajar meningkat, metode pengajaran lebih beragam (seperti ceramah, diskusi, dan tanya jawab), dan penggunaan media pembelajaran baik cetak maupun digital turut

memotivasi siswa. Evaluasi hasil belajar pun menjadi lebih variatif dan kemampuan guru dalam menyusun soal meningkat.

3) Pelaksanaan In House Training (IHT)

Pelaksanaan In House Training (IHT) di MTs Minhajut Tholabah berperan penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Melalui kegiatan yang rutin dilaksanakan sebelum tahun ajaran baru ini, guru memperoleh pembekalan materi dan strategi pembelajaran yang relevan, memperkuat kolaborasi antar pendidik, serta memantapkan kesiapan dalam menyusun perangkat pembelajaran. Selain itu, IHT juga menjadi wadah evaluasi untuk memperbaiki proses pembelajaran sebelumnya, sehingga mutu pendidikan di madrasah dapat terus berkembang secara berkelanjutan.

b. Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

1) Pendidikan Lanjut

Sekolah mendorong guru-guru yang belum menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi sebagai bagian dari strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Kualifikasi akademik minimal S1 merupakan standar yang ditetapkan pemerintah untuk seorang guru agar diakui secara profesional dan memenuhi syarat sertifikasi pendidik. Melalui pendidikan lanjut ini, guru tidak hanya memperoleh landasan teori dan wawasan keilmuan yang lebih kuat, tetapi juga meningkatkan kemampuan pedagogik, sosial, dan kepribadian yang sangat penting dalam proses pembelajaran.

2) Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Selain mendorong pendidikan lanjut ke jenjang S1, sekolah juga mengikutsertakan guru-guru dalam program Pendidikan Profesi Guru (PPG), khususnya bagi guru yang telah memiliki ijazah S1 namun belum linear dengan bidang yang diajarkan atau

belum memiliki sertifikat pendidik. Program PPG dirancang untuk memberikan bekal kompetensi pedagogik dan profesional yang komprehensif, sehingga guru mampu mengajar sesuai dengan standar nasional pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan paparan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran sebagai upaya mendukung tercapainya tujuan pendidikan di MTs Minhajut Tholabah, yaitu:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan strategi pengembangan yang telah berjalan dengan baik dan terus melakukan penyempurnaan. Selain itu, kepala sekolah juga disarankan untuk menambah program-program pengembangan guru, baik yang bersifat internal maupun eksternal, agar kompetensi guru semakin meningkat dan dapat menjadi sumber daya manusia yang unggul di bidang pendidikan.

2. Bagi Tenaga Pendidik (Guru)

Para guru diharapkan memiliki kesadaran untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya secara mandiri, dengan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional di luar program yang disediakan atau dianjurkan oleh sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Zakariya Yahya bin Syaraf an Nawawi, *at-Tibyan Fi Adabi Hamalati al-Qur'an*, 1426 H.
- Adlini, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Ahmad, A., & Muslimah, M. (2021, December). Memahami teknik pengolahan dan analisis data kualitatif. *In Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS)*, 1(1).
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- Ally, Mohamed, Competency Profile of The Digital and Online Teacher in Future Education, *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, Vol. 20, No.2, 2019.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen pengumpulan data.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Azwardi, dkk., Tafsir Ayat-ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, *Journal Educational Research and Social Studies*, Vol. 2, No. 1, tahun 2021.
- Badrianto, Yuan, Manajemen Strategi: *Membangun Keunggulan Kompetitif*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Caena, Francesca, and Christine Redecker, Aligning Teacher Competence Framework to 21" Century Challenges: The Case For The European Digital Competence Framework For Educators, *European Journal Of Education*, 2019.
- Danim, Sudarwan, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: ALFABETA, 2017.

- Efferi, Adri, *Manajemen Pendidikan: Menyingkap Tabir Pengelolaan Lembaga Pendidikan*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Febriana, Rina, *Kompetensi Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Garavan, Thomas N., A strategic Perspective on Human Resource Development, *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9. No. 1, 2007.
- Gunarto, Muji, dan Paizurahman, Implementasi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Reputasi UIN Raden Fatah Palembang, *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, Vol. 2. No. 4, tahun 2021.
- Hakim, Janatul, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MIN 04 Kepahiang", *Tesis*, Bengkulu: Program Pascasarjana IAIN Curup, 2018.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hansen, S. (2020). Investigasi teknik wawancara dalam penelitian kualitatif manajemen konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2021.
- Jainah, "Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran", *Skripsi*, Lampung: Program Manajemen Pendidikan Islam IAIN Raden Intan, 2016.
- Kadarisman, M., *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Maliki, Ulfa. (2022). Pengembangan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Miftahul Ulum Kota Kediri (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.

- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145-151.
- MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024). Profil dan Strategi Pengembangan SDM. Dokumen internal lembaga. Purbalingga: MTs Minhajut Tholabah Kembangan.
- Mufidah, Yeni Imroatul, "Pengembangan Sumber Daya pendidik", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, Vol. 8, No. 1, 2018.
- Muhyidin, M. (2023). Kepemimpinan Strategis Kepala Madrasah Sebagai Change Leader. An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam, 10(1), 14-26.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Musfah, Jejen, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Nahdhah, Najmatun, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif", *Tesis*, Malang: Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018.
- Noviati, W. (2020). Kesulitan pembelajaran online mahasiswa pendidikan biologi di tengah pandemi Covid19. *Jurnal pendidikan mipa*, 10(1), 7-11.
- Nurahma, G. A., & Hendriani, W. (2021). Tinjauan sistematis studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Mediapsi*, 7(2), 119-129.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008, Guru, Bab II. Pasal 3.
- Rasam, F., Sari, A. I. C., & Karlina, E. (2019). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Jakarta Selatan. *Research and Development Journal of Education*, 6(1), 41-52.
- Riowati dan Nono H. Yoenanto, Peran Guru Penggerak pada Merdeka Belajar untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan di Indoensia, *JOEAI (Journal of Education and Instruction)*, Vol. 5, No. 1, tahun 2022.
- Ristianah, Niken, "Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5. No. 1, tahun 2017.

- Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sarosa, S. (2021). *Analisis data penelitian kualitatif*. PT Kanisius.
- Sanjaya, W. (2011), *Kurikulum dan Pembelajaran*. Prenada Media.
- Setiawan, A., Yunus, I., & Kasmuri, M. (2018). Analisa Kinerja Ruas Jalan Pada Jalan Parameswara Kota Palembang. *Jurnal Tekno*, 15(2), 11-22.
- Siagan, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Siti Barokah. (2024). *Laporan Hasil Observasi di MTs Minhajut Tholabah Kembangan*. Tidak diterbitkan. Purbalingga.
- SITI, M. (2023). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK MELALUI MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN MADRASAH ALIYAH NEGERI LAMPUNG UTARA (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG)
- Sobri, Ahmad Yusuf, "Model-Model Pengembangan Profesioanlisme Guru", dalam *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) VIII Tahun 2016*, <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/10/Artikel-Konaspi-AY-Sobri.pdf> diakses tanggal 15 Februari 2025.
- Sudjana, N. (2021). *Dasar dasar proses belajar mengajar*. Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2015.
- Sukmawati, C. A., Rusmayadi, G., Amalia, M. M., Hikmah, H., Rumata, N. A., Abdullah, A., & Munizu, M. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1-12.
- Sutikno, Agus, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri", dalam Prosiding "*Profesionalisme Guru Abad XXI*", *Seminar Nasional IKA UNY Tahun 2018*, <https://eprints.uny.ac.id/63206/1/PROSIDING%20GURU%20XXI%20-5%20Upaya%20Peningkatan%20Kompetensi%20Guru%20Melalui%20Pengembangan%20Diri.pdf>, diakses 15 Februari 2025.

- Ulfah, Mariana dan Rita Darmayanti, Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 11, No. 2, tahun 2021.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1..
- Wahyudi, Imam, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012.
- Wawancara dengan Kepala MTs Minhajut Tholabah Kembangan. (2024, 11 Desember). Siti Barokah, di Purbalingga.

LAMPIRAN

Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Bulan 1	Bulan 2	Bulan 3	Bulan 4	Bulan 5	Bulan 6
Penyusunan Proposal			v	v		
Pengumpulan Data				v	v	v
Analisis Data					v	
Penyusunan Laporan Akhir					v	v
Seminar Hasil Penelitian					v	

Pedoman Wawancara dengan Kepala Sekolah

Tujuan: Menggali informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Minhajut Tholabah Purbalingga

Informan :

Waktu dan Lokasi :

Pertanyaan :

1. Berapa lama Bapak menjabat sebagai kepala sekolah di MTs Minhajut Tholabah?
2. Bagaimana kondisi guru di MTs Minhajut Tholabah? Apakah mereka mengajar sesuai dengan bidang atau keahliannya?
3. Apa strategi pengembangan SDM guru di MTs Minhajut Tholabah untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik?
4. Apa saja program pengembangan yang pernah dilakukan di MTs Minhajut Tholabah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru?
5. Apakah program pengembangan tersebut berjalan dengan baik?
6. Siapa saja guru yang mengikuti program pengembangan?
7. Bagaimana respon guru terhadap program pengembangan?
8. Bagaimana pelaksanaan strategi pengembangan SDM guru yang telah direncanakan oleh madrasah?
9. Bagaimana evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?

Pedoman Wawancara dengan Waka Kurikulum

Tujuan: Menggali informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Minhajut Tholabah Purbalingga.

Informan :

Waktu dan Lokasi :

Pertanyaan :

1. Berapa lama Bapak menjabat sebagai Waka Kurikulum di MTs Minhajut Tholabah?
2. Bagaimana kondisi guru di MTs Minhajut Tholabah? Apakah mereka mengajar sesuai dengan bidang atau keahliannya?
3. Apa strategi pengembangan SDM guru di MTs Minhajut Tholabah untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik?
4. Apa saja program pengembangan yang pernah dilakukan di MTs Minhajut Tholabah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru?
5. Apakah program pengembangan tersebut berjalan dengan baik?
6. Siapa saja guru yang mengikuti program pengembangan?
7. Bagaimana respon guru terhadap program pengembangan?
8. Bagaimana pelaksanaan strategi pengembangan SDM guru yang telah direncanakan oleh madrasah?
9. Bagaimana evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mengetahui keberhasilan program pengembangan?

Pedoman Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)

Tujuan: Menggali informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Minhajut Tholabah Purbalingga.

Informan :

Waktu dan Lokasi :

Pertanyaan :

1. Berapa lama Bapak/ibu mengajar di MTs Minhajut Tholabah?
2. Apakah Bapak/ibu sudah memahami peserta didik masing-masing?
3. Apakah Bapak/ibu dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?
4. Apakah Bapak/ibu sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?
5. Bagaimana cara Bapak/ibu melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis, dan menyenangkan?
6. Bagaimana Bapak/ibu melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?
7. Bagaimana cara Bapak/ibu mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?
8. Apakah Bapak/ibu sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?
9. Apa metode pembelajaran yang sering digunakan dalam kegiatan pembelajaran?
10. Apakah metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan materi yang diajarkan?
11. Apakah Bapak/ibu pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?
12. Apakah Bapak/ibu dapat menerapkannya dengan baik?
13. Apa saja perubahan yang Bapak/ibu rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah

Hari/ Tanggal : 23 Mei 2025

Informan : Inna Nurmafiyanti, S.Ag

Jabatan : Kepala Sekolah

Lokasi : Ruang Kepala Sekolah

Waktu : 11.52 - selesai

1. Berapa lama Ibu menjabat sebagai kepala sekolah di MTs Minhajut Tholabah?

Informan : Saya menjabat di MTs Minhajut Tholabah sejak tahun 2021 sampai sekarang berarti sudah 4 tahun

2. Bagaimana kondisi guru di MTs Minhajut Tholabah? Apakah mereka mengajar sesuai dengan bidang atau keahliannya?

Informan: Guru di MTs Minhajut Tholabah berdasarkan database tenaga pendidik dan kependidikan tahun pelajaran 2024/2025 keseluruhan ada 35 guru, tenaga kependidikan 3 orang, pustakawan 1 orang, OB 4 orang. Dengan rincian sebagai berikut guru ASN berjumlah 5, terdiri dari laki-laki: 1 orang, perempuan: 4 orang, kualifikasi pendidikan S.1: 5 orang, sertifikasi: 5 orang. Sedangkan GTY berjumlah 30, terdiri dari laki-laki: 6 orang, perempuan: 24 orang, kualifikasi pendidikan S.1: 28 orang, S.2: 2 orang, sertifikasi: 4 orang. Adapun Tenaga Kependidikan berjumlah 3, terdiri dari laki-laki: 1 orang, perempuan: 2 orang, kualifikasi pendidikan SMA: 2 orang, S.1: 1 orang. Adapun Tenaga Non Kependidikan terdiri dari pustakawan berjumlah 1, jenis kelamin perempuan, kualifikasi pendidikan S.1 perpustakaan. OB berjumlah 4 terdiri dari laki-laki 3 orang, perempuan: 1 orang, kualifikasi pendidikan SD/MI:2 orang, SMA/MA: 2 orang. Mereka mengajar sesuai dengan bidangnya tetapi ada satu guru yaitu guru TIK mengajar belum sesuai dengan bidangnya.

3. Apa strategi pengembangan SDM guru di MTs Minhajut Tholabah untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik?

Informan : untuk meningkatkan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik pihak sekolah selalu mendorong para guru untuk terus belajar khususnya guru yang belum S1. guru yang tidak linier

dengan tugas mengajar dan guru yang non kependidikan supaya dapat diakui sebagai pendidik profesional, sekolah mendorong guru-guru tersebut untuk melakukan pendidikan lanjut, mengikuti program pendidikan profesi guru atau PPG, seminar, dan MGMP. Selain itu pihak sekolah juga membuat wadah MGMP antar guru mapel yang sejenis di sekolah, sementara itu untuk meningkatkan skill guru dalam mengajar supaya tidak monoton pihak sekolah memerintahkan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seminar.

4. Apa saja program pengembangan yang pernah dilakukan di MTs Minhajut Tholabah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru?

Informan : Program yang ada terdiri dari kegiatan diklat dan non-diklat. Untuk program internal, sekolah biasanya mengadakan MGMP mandiri serta rapat guru yang berkaitan dengan kurikulum, yang cukup rutin dilaksanakan. Adapun untuk kegiatan eksternal, guru mengikuti program seperti PPG, MGMP tingkat luar, diklat, dan seminar.

5. Apakah program pengembangan tersebut berjalan dengan baik?

Informan : ya, program tersebut berjalan dengan baik. Setiap kegiatan, guru biasanya membuat laporan tertulis.

6. Siapa saja guru yang mengikuti program pengembangan?

Informan : Program pengembangan ditujukan untuk semua guru, namun lebih diprioritaskan bagi mereka yang masih memiliki kekurangan dalam kualifikasi dan kompetensi. Meski begitu, guru yang sudah tergolong profesional juga tetap mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pengembangan.

7. Bagaimana respon guru terhadap program pengembangan?

Informan : Respon guru sangat baik dan antusiasme guru juga tinggi dalam mengikuti program pengembangan, namun ada juga yang izin jika ada kepentingan yang lain dan tidak bisa ditinggalkan.

8. Bagaimana pelaksanaan strategi pengembangan SDM guru yang telah direncanakan oleh madrasah?

Informan : Pengembangan Profesional Guru di MTs Minhajut Tholabah. Pada tahun lalu, sekolah mengadakan kegiatan pengembangan guru. Meski begitu, bentuk program yang dilaksanakan tetap terbagi dalam dua kategori, yaitu

program internal dan eksternal. Program Pengembangan Internal: Secara internal, selain mengikuti MGMP yang diselenggarakan oleh Kelompok Kerja Madrasah (KKM), sekolah juga secara mandiri mengadakan kegiatan serupa MGMP sebagai wadah pengembangan guru. Kegiatan ini diikuti oleh semua guru. Forum ini bersifat informal dan dikelola secara mandiri oleh para guru melalui diskusi antar sesama guru. Topik yang dibahas mencakup penyusunan RPP, berbagi pengalaman dan pengetahuan, serta pemanfaatan teknologi sebagai media pembelajaran. Meskipun bersifat mandiri, kegiatan ini tetap berada di bawah pengawasan kepala sekolah. Adanya kegiatan ini sangat penting, mengingat masih ada guru yang merangkap mata pelajaran/ guru yang tidak sesuai dengan bidangnya. Program Pengembangan Eksternal yaitu, sekolah mendorong guru yang belum bergelar sarjana untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1. Sementara bagi guru yang telah bergelar S1, baik dari jurusan pendidikan maupun non-pendidikan, disarankan untuk mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Sekolah mendorong guru untuk mengikuti PPG dengan tujuan meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, khususnya bagi guru lulusan non-kependidikan agar dapat diakui sebagai tenaga pendidik, serta bagi guru yang belum linier dengan mata pelajaran yang diajarkan. Sebagai bentuk evaluasi, kepala sekolah turut memantau perkembangan guru pasca-PPG. Kemudian, partisipasi dalam seminar atau diklat: sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti berbagai seminar, baik dalam bidang pendidikan maupun keagamaan.

9. Bagaimana evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru?

Informan: Evaluasi terhadap strategi pengembangan guru dilakukan melalui pengamatan langsung menggunakan instrumen observasi untuk menilai kinerja guru saat mengajar di kelas. Setelah pelaksanaan MGMP mandiri, terlihat adanya peningkatan penguasaan materi oleh guru. Hal ini berdampak pada proses pembelajaran yang menjadi lebih mendidik, logis, serta terarah sesuai dengan tujuan pembelajaran. Peningkatan juga tampak pada guru yang mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Evaluasi difokuskan pada kemampuan dalam memilih serta menguasai bahan ajar, dan mengembangkan

materi sesuai dengan standar kompetensi profesional. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa guru, mengalami peningkatan wawasan dan penguasaan materi. Guru mampu menyesuaikan materi dengan kondisi siswa dan menerapkan metode pembelajaran yang lebih aktif seperti diskusi, menggantikan metode ceramah. Guru-guru yang mengikuti MGMP juga menunjukkan peningkatan kompetensi, baik dari sisi profesional maupun pedagogik. Mereka menjadi lebih memahami karakteristik peserta didik, sehingga mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang tidak hanya mengandalkan ceramah, tetapi juga diskusi dan tanya jawab. Selain itu, penggunaan teknologi dalam pembelajaran semakin meningkat, dengan pemanfaatan laptop dan proyektor untuk menyampaikan materi. Bentuk evaluasi hasil belajar pun menjadi lebih bervariasi. Adapun guru yang mengikuti seminar/diklat, menunjukkan pemahaman materi yang lebih baik.

Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum

Hari/ Tanggal :Rabu, 4 Juni 2025

Informan : Agus Sulaiman, S.Pd

Jabatan : Waka Kurikulum

Lokasi : Ruang Kelas

Waktu : 10.03 WIB

1. Berapa lama Bapak menjabat sebagai Waka Kurikulum di MTs Minhajut Tholabah?

Informan: 4 tahun

2. Bagaimana kondisi guru di MTs Minhajut Tholabah? Apakah mereka mengajar sesuai dengan bidang atau keahliannya?

Informan: ya sesuai, namun ada satu guru yang belum mengajar sesuai dengan bidangnya.

3. Apa strategi pengembangan SDM guru di MTs Minhajut Tholabah untuk meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik?

Informan: Pendidikan lanjut, untuk yang masih SMA, kami mendorong untuk lanjut S1, kemudian untuk lulusan S1, yang belum profesi kami juga memberikan motivasi dan arahan serta mendorong untuk melanjutkan profesi dan ada pula yang sudah S1 ingin melanjutkan S2, kami mendorong untuk melanjutkan pendidikan tersebut.

4. Apa saja program pengembangan yang pernah dilakukan di MTs Minhajut Tholabah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru?

Informan: Seminar, MGMP dan IHT kemarin melaksanakan.

5. Apakah program pengembangan tersebut berjalan dengan baik?

Informan: Menurut saya program pengembangan di MTs Minhajut Tholabah sudah berjalan dengan baik.

6. Siapa saja guru yang mengikuti program pengembangan?

Informan: Semua guru di MTs Minhajut Tholabah mengikuti pengembangan

7. Bagaimana respon guru terhadap program pengembangan?

Informan: Respon guru terhadap program pengembangan sangat antusias

8. Bagaimana pelaksanaan strategi pengembangan SDM guru yang telah direncanakan oleh madrasah?

Informan: Strategi pengembangan strategi yang telah direncanakan madrasah ada beberapa pengembangan di antaranya kemarin MTs Minhajut Tholabah mengadakan IHT, yang diikuti oleh semua guru.

9. Bagaimana evaluasi pelaksanaan strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi guru untuk mengetahui keberhasilan program pengembangan?

Informan: Seperti yang di jelaskan oleh ibu kepala sekolah, evaluasi yang digunakan sekolah yaitu dengan pengamatan menggunakan instrument observasi nilai kinerja guru pada saat guru melaksanakan pembelajaran di kelas.

Hasil Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)

Hari/ Tanggal : Rabu, 4 Juni 2025

Informan : M. Zaeni, S. Ag

Jabatan : Guru Bahasa Arab

Lokasi : Ruang Kelas

Waktu : 10.33 WIB

1. Berapa lama Bapak/ibu mengajar di MTs Minhajut Tholabah?

Informan : sudah 5 tahun

2. Apakah Bapak/ibu sudah memahami peserta didik masing-masing?

Informan: Untuk keseluruhan murid tidak tapi kebanyakan ya saya sudah memahami

3. Apakah Bapak/ibu dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?

Informan: ya sudah

4. Apakah Bapak/ibu sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?

Informan: Sudah

5. Bagaimana cara Bapak/ibu melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis, dan menyenangkan?

Informan: baik, rencana pelaksanaan pembelajaran yang saya buat yaitu dengan cara bernyanyi /bermain namun masih berkaitan dengan materi pelajaran. Jadi, tidak monoton hanya ceramah saja.

6. Bagaimana Bapak/ibu melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?

Informan: untuk melakukan evaluasi biasanya dilakukan dengan ulangan, pre test sebelum masuk atau sebelum mulai ke materi pembelajaran.

7. Bagaimana cara Bapak/ibu mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?

Informan: Biasanya dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada siswa sebelum masuk ke pembelajaran.

8. Apakah Bapak/ibu sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?

Informan: Sudah

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

Informan: Metode ceramah, diskusi

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

Informan: ya sudah

11. Apakah Bapak/ibu pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?

Informan: pernah, untuk kegiatan eksternal seperti MGMP, PPG, dan seminar. Sedangkan secara internal, terdapat kegiatan pengembangan mandiri seperti seminar yang diselenggarakan oleh guru-guru di MTs Minhajut Tholabah sendiri. Pada kegiatan pengembangan yang diselenggarakan oleh MTs itu sendiri yaitu In House Training dimana ada beberapa kegiatan seperti *Character Building* yaitu tujuannya untuk membentuk karakter peserta didik yang akan dilakukan setiap hari saat pelaksanaan KBM. Kemudian dilanjutkan dengan menyusun modul ajar, strategi pembelajaran, model pembelajaran, *Chararacter Building teacher*, *Character building envirointment*, pembelajaran dan *asesmen*, media pembelajaran, menyusun penilaian atau *assessment*.

12. Apakah Bapak/ibu dapat menerapkannya dengan baik?

Informan: ya in syaa Allah

13. Apa saja perubahan yang Bapak/ibu rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Informan: Setelah mengikuti pengembangan In House Training dengan materi menyusun modul ajar, strategi pembelajaran, dan model pembelajaran saya lebih mengetahui cara menyusun modul ajar, strategi, dan menerapkan model yang baik.

Hasil Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)

Hari/ Tanggal : Rabu, 4 Juni 2025

Informan : Naswiati, S. Pd.I

Jabatan : Guru Bahasa Arab

Lokasi : Ruang Kelas

Waktu : 10.47 WIB

1. Berapa lama Bapak/ibu mengajar di MTs Minhajut Tholabah?

Informan : sudah 3 tahun

2. Apakah Bapak/ibu sudah memahami peserta didik masing-masing?

Informan: belum

3. Apakah Bapak/ibu dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?

Informan: ya sudah

4. Apakah Bapak/ibu sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?

Informan: Sudah

5. Bagaimana cara Bapak/ibu melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis, dan menyenangkan?

Informan: pada saat pembelajaran yang saya buat yaitu dengan bernyanyi yang masih berkaitan dengan materi pelajaran

6. Bagaimana Bapak/ibu melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?

Informan: saya melakukan tes kepada siswa sebelum dan sesudah pembelajaran

7. Bagaimana cara Bapak/ibu mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?

Informan: Biasanya saya memberikan beberapa pertanyaan kepada siswa

8. Apakah Bapak/ibu sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?

Informan: Sudah

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

Informan: Metode ceramah

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

Informan: ya sudah

11. Apakah Bapak/ibu pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?

Informan: untuk kegiatan eksternal seperti MGMP, PPG, dan seminar. Sedangkan secara internal, terdapat kegiatan pengembangan mandiri seperti seminar. Pada kegiatan pengembangan yang diselenggarakan oleh MTs itu sendiri yaitu In House Training.

12. Apakah Bapak/ibu dapat menerapkannya dengan baik?

Informan: ya in syaa Allah

13. Apa saja perubahan yang Bapak/ibu rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Informan: Pada saat mengikuti pengembangan *In House Training* dengan materi strategi pembelajaran dan model pembelajaran saya lebih mengetahui cara menerapkan model pembelajaran yang baik.

Hasil Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)

Hari/ Tanggal : Rabu, 4 Juni 2025
Informan : Agus Sulaiman, S. Pd
Jabatan : Guru Al-Quran Hadis
Lokasi : Ruang Kelas
Waktu : 11.04 WIB

1. Berapa lama Bapak/ibu mengajar di MTs Minhajut Tholabah?

Informan : 4 tahun

2. Apakah Bapak/ibu sudah memahami peserta didik masing-masing?

Informan: kalau keseluruhan belum memahami tapi kalau kebanyakan ya lumayan memahami

3. Apakah Bapak/ibu dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?

Informan: sudah

4. Apakah Bapak/ibu sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?

Informan: ya sudah

5. Bagaimana cara Bapak/ibu melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis, dan menyenangkan?

Informan: untuk pelaksanaan pembelajaran yang saya buat dengan cara diskusi dan bernyanyi tetapi masih di ranah pembelajaran

6. Bagaimana Bapak/ibu melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?

Informan: kalau untuk evaluasi biasanya saya selesai pembelajaran memberikan soal untuk dikerjakan

7. Bagaimana cara Bapak/ibu mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?

Informan: Setiap anak punya potensi yang berbeda maka saya memberikan motivasi dan bimbingan

8. Apakah Bapak/ibu sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?

Informan: Sudah

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

Informan: Metode ceramah

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

Informan: ya sudah

11. Apakah Bapak/ibu pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?

Informan: kegiatan eksternal seperti PPG, MGMP ataupun seminar. Sedangkan secara internal yaitu seminar yang diselenggarakan oleh guru-guru di MTs Minhajut Tholabah sendiri. Contoh kemarin melaksanakan IHT , dengan materi model pembelajaran, strategi pembelajaran, dan modul ajar.

12. Apakah Bapak/ibu dapat menerapkannya dengan baik?

Informan: ya in syaa Allah

13. Apa saja perubahan yang Bapak/ibu rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Informan: Setelah mengikuti pengembangan In House Training dengan materi menyusun modul ajar, strategi pembelajaran, dan model pembelajaran saya lebih mengetahui cara mengajar yang baik dan menyusun modul ajar.

Hasil Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)

Hari/ Tanggal : Rabu, 4 Juni 2025

Informan : Supriyono, S.Pd. I

Jabatan : Guru SKI

Lokasi : Ruang Kelas

Waktu : 11.28 WIB

1. Berapa lama Bapak/ibu mengajar di MTs Minhajut Tholabah?
Informan : sudah 3 tahun
2. Apakah Bapak/ibu sudah memahami peserta didik masing-masing?
Informan: keseluruhan murid tidak tapi ada beberapa yang sudah paham
3. Apakah Bapak/ibu dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?
Informan: ya sudah
4. Apakah Bapak/ibu sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?
Informan: Sudah
5. Bagaimana cara Bapak/ibu melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis, dan menyenangkan?
Informan: baik, rencana pelaksanaan pembelajaran yang saya buat yaitu dengan cara menjelaskan yang mudah dipahami dimulai dari contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari agar peserta didik dapat menghubungkan teori dengan praktik.
6. Bagaimana Bapak/ibu melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?
Informan: ya biasanya sehabis pembelajaran memberikan soal kepada siswa
7. Bagaimana cara Bapak/ibu mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?
Informan: Biasanya saya tanya kegemaran mereka kemudian saya arahkan untuk mengikuti ekstrakurikuler yang ada di sekolah sesuai dengan minat dan bakat mereka, dengan begitu siswa akan menunjukkan potensi yang dimilikinya

8. Apakah Bapak/ibu sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?

Informan: Sudah

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

Informan: Metode ceramah

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

Informan: sudah

11. Apakah Bapak/ibu pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?

Informan: pernah, untuk kegiatan eksternal seperti MGMP dan seminar. Sedangkan secara internal, terdapat kegiatan pengembangan mandiri seperti seminar pendidikan umum maupun keagamaan yang diselenggarakan oleh guru-guru di MTs Minhajut Tholabah sendiri ataupun online yang diselenggarakan oleh Direktorat GTK Madrasah

12. Apakah Bapak/ibu dapat menerapkannya dengan baik?

Informan: ya

13. Apa saja perubahan yang Bapak/ibu rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Informan: Setelah mengikuti pengembangan seminar keagamaan maupun pendidikan umum saya jadi tahu cara menyusun modul ajar, metode pembelajaran dan masih banyak yang lainnya

Hasil Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)

Hari/ Tanggal : Rabu, 4 Juni 2025
Informan : Khusniatul M, S.Pd.I
Jabatan : Guru Akidah Akhlak
Lokasi : Ruang Kelas
Waktu : 11.39 WIB

1. Berapa lama Bapak/ibu mengajar di MTs Minhajut Tholabah?

Informan : 3 tahun

2. Apakah Bapak/ibu sudah memahami peserta didik masing-masing?

Informan: keseluruhan murid tidak tapi kebanyakan ya saya sudah

3. Apakah Bapak/ibu dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?

Informan: sudah

4. Apakah Bapak/ibu sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?

Informan: Sudah

5. Bagaimana cara Bapak/ibu melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis, dan menyenangkan?

Informan: baik, rencana pelaksanaan pembelajaran yang saya buat yaitu dengan cara diskusi, dan ceramah

6. Bagaimana Bapak/ibu melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?

Informan: cara melakukan evaluasi biasanya dilakukan dengan ulangan

7. Bagaimana cara Bapak/ibu mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?

Informan: memberikan motivasi dan bimbingan

8. Apakah Bapak/ibu sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?

Informan: Sudah

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

Informan: Metode ceramah

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

Informan: ya sudah

11. Apakah Bapak/ibu pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?

Informan: kegiatan eksternal seperti MGMP, PPG, dan seminar. Sedangkan secara internal, terdapat kegiatan pengembangan mandiri seperti seminar yang diselenggarakan oleh guru-guru di MTs Minhajut Tholabah sendiri maupun dari GTK. Pada kegiatan pengembangan yang diselenggarakan oleh MTs itu sendiri yaitu In House Training dimana ada beberapa kegiatan seperti *Character Building* yaitu tujuannya untuk membentuk karakter peserta didik yang akan dilakukan setiap hari saat pelaksanaan KBM. Kemudian saya juga pernah mengikuti seminar online pendidikan islam yang diselenggarakan oleh Direktorat GTK Madrasah

12. Apakah Bapak/ibu dapat menerapkannya dengan baik?

Informan: In syaa Allah

13. Apa saja perubahan yang Bapak/ibu rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Informan: Setelah mengikuti pengembangan tersebut, saya jadi memperbarui metode pembelajaran yang saya gunakan agar menarik dan relevan

Hasil Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)

Hari/ Tanggal : Rabu, 4 Juni 2025
Informan : Zulfa Dzakiyah, S.Pd
Jabatan : Guru Kelas
Lokasi : Bahasa Arab
Waktu : 11.45 WIB

1. Berapa lama Bapak/ibu mengajar di MTs Minhajut Tholabah?

Informan : sudah 2 tahun

2. Apakah Bapak/ibu sudah memahami peserta didik masing-masing?

Informan: ada beberapa yang saya sudah paham

3. Apakah Bapak/ibu dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?

Informan: ya sudah

4. Apakah Bapak/ibu sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?

Informan: Sudah

5. Bagaimana cara Bapak/ibu melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis, dan menyenangkan?

Informan: baik, rencana pelaksanaan pembelajaran yang saya gunakan pada saat pembelajaran adalah diskusi, kemudian bernyanyi kalau menghafal kosakata dalam bahasa arab

6. Bagaimana Bapak/ibu melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?

Informan: biasanya saya memberikan tes atau soal sesudah pembelajaran

7. Bagaimana cara Bapak/ibu mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?

Informan: memberikan motivasi, bimbingan serta mengarahkan untuk mengikuti ekstrakurikuler sesuai yang diminati siswa

8. Apakah Bapak/ibu sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?

Informan: Sudah

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

Informan: Diskusi, ceramah

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

Informan: ya

11. Apakah Bapak/ibu pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?

Informan: pernah, kegiatan eksternal seperti seminar, PPG d, MGMP, Pendidikan lanjut kemudian kalau internal, terdapat kegiatan pengembangan mandiri seperti seminar yang diselenggarakan oleh guru-guru di MTs. Pada kegiatan pengembangan yang diselenggarakan oleh MTs itu sendiri yaitu In House Training dimana ada beberapa kegiatan seperti *Chararacter Building teacher*, *Character building environtment*, pembelajaran dan *asesmen*, media pembelajaran, menyusun penilaian atau *assessment*

12. Apakah Bapak/ibu dapat menerapkannya dengan baik?

Informan: in syaa Allah

13. Apa saja perubahan yang Bapak/ibu rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Informan: Setelah mengikuti pengembangan In House Training, saya lebih mengetahui cara menyusun modul ajar, strategi, dan menerapkan model pembelajaran

Hasil Wawancara dengan Guru (Profesionalisme dan Pedagogik)

Hari/ Tanggal : Rabu, 4 Juni 2025

Informan : Asri Fitri Y, S.Pd

Jabatan : Ke-NUan

Lokasi : Ruang Kelas

Waktu : 11.52 WIB

1. Berapa lama Bapak/ibu mengajar di MTs Minhajut Tholabah?

Informan : 2 tahun

2. Apakah Bapak/ibu sudah memahami peserta didik masing-masing?

Informan: ya lumayan sudah memahami

3. Apakah Bapak/ibu dapat membuat dan mengembangkan silabus dengan baik?

Informan: sudah

4. Apakah Bapak/ibu sudah dapat membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik?

Informan: Sudah

5. Bagaimana cara Bapak/ibu melaksanakan pembelajaran yang mendidik, logis, dan menyenangkan?

Informan: rencana pelaksanaan pembelajaran yang saya buat yaitu dengan cara bernyanyi

6. Bagaimana Bapak/ibu melakukan evaluasi pembelajaran di kelas?

Informan: biasanya dilakukan dengan cara ulangan, pre tes sebelum dan sesudah pembelajaran

7. Bagaimana cara Bapak/ibu mengembangkan peserta didik agar mereka dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya?

Informan: memotivasi siswa secara personal

8. Apakah Bapak/ibu sudah menguasai materi pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan dengan baik?

Informan: Sudah

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

Informan: Metode ceramah

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

Informan: ya sudah

11. Apakah Bapak/ibu pernah mengikuti program pengembangan baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan?

Informan: pernah mengikuti kegiatan eksternal seperti MGMP, PPG, dan seminar. kemudian internal terdapat program pengembangan mandiri yang diadakan di MTs Minhajut Tholabah, misalnya seminar yang diprakarsai oleh para guru sendiri. Selain itu, sekolah juga menyelenggarakan kegiatan In House Training (IHT)*yang mencakup berbagai pengembangan, antara lain *Character Building* yang bertujuan membentuk karakter peserta didik dan dilaksanakan setiap hari saat kegiatan belajar mengajar. kemudian, kegiatan IHT juga menyelenggarakan penyusunan modul ajar, perancangan strategi serta model pembelajaran, *Character Building* untuk guru, pembentukan lingkungan berkarakter, pembelajaran dan asesmen, pengembangan media pembelajaran, hingga penyusunan penilaian atau *assessment*

12. Apakah Bapak/ibu dapat menerapkannya dengan baik?

Informan: ya

13. Apa saja perubahan yang Bapak/ibu rasakan setelah mengikuti program pengembangan?

Informan: Setelah mengikuti pengembangan In House Training dengan materi tersebut saya lebih mengetahui cara menyusun modul ajar, strategi, dan pengembangan media pembelajaran lainnya

Surat Permohonan Ijin Penelitian



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)**

AKREDITASI BAN-PT No: 1252/SK/BAN-PT/AK-PPJ/M/II/2022
Jln. Tentara Pelajar No. 25 Kebumen Telp./ Fax. : (0287) 385902
Website/ Email : www.pasca-iainuebumen.ac.id/ pascaiainuebmen@gmail.com

Nomor : In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/ VI/004/2025

Lamp. :

Hal : **Permohonan Ijin**

Kepada:

Yth. Kepala MTS Minhajut Tholabah Purbalingga
Di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Berkaitan dengan Tugas Akhir/Tesis Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, maka kami memohon kepada Kepala MTS Minhajut Tholabah Purbalingga berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : Siti Barokah

NIM : 2348156

Judul penelitian : " STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI GURU DI MTS MINHAJUT
THOLABAH PURBALINGGA "

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Kebumen, 18 Juni 2025

Direktur,




Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701

SK Pelaksanaan Penelitian Dan Penulisan Tesis



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id/pascaiauinukbm@gmail.com>

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA IAINU KEBUMEN

Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/002/2024

Tentang

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM TAHUN AKADEMIK 2025/2026**



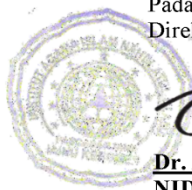
Direktur Program Pascasarjana IAINU Kebumen,

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis perlu ditetapkan Dosen Pembimbing tesis.
2. Bahwa untuk penetapan Dosen Pembimbing tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas);
2. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Keputusan Menteri Agama Nomor 156 Tahun 2004 Tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana pada Perguruan Tinggi Agama Islam.
5. Akta YPPNU Kebumen No. 38, tertanggal 8 Maret 2011
6. Statuta IAINU Kebumen.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen tahun 2025/2026
- Memperhatikan: 1. Hasil Rapat Rektor, Wakil Rektor, Direktur Pascasarjana, dan Kaprodi di lingkungan Pascasarjana IAINU Kebumen pada hari Hari Senin, 11 November 2024
2. Bahwa nama-nama yang terlampir di bawah ini telah memenuhi syarat dan mampu melaksanakan tugas sebagai Dosen Pembimbing Tesis di Pascasarjana IAINU Kebumen

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Mengangkat nama-nama di bawah ini untuk menjadi Pembimbing Tesis di Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam
Kedua : Memberikan arahan tentang rumusan akhir usulan penelitian, sistematika dan materi tesis. Menelaah, memberikan rekomendasi teori dan prosedur penelitian yang akan digunakan. Memberikan persetujuan naskah akhir tesis untuk diajukan ke sidang munaqosah tesis.
Ketiga : Masa penulisan dan pembimbingan tesis selama enam bulan sejak ditetapkannya surat keputusan ini. (jika dalam waktu enam bulan tidak bisa menyelesaikan maka diberikan tambahan waktu).
Keempat : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada anggaran yang berlaku sesuai peraturan yang berlaku di Program Pascasarjana IAINU Kebumen.
Kelima : Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam surat Keputusan ini akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Kebumen
Pada Tanggal : 16 November 2024
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

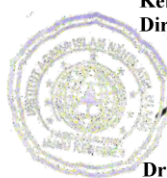
Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id/pascaiaainukbm@gmail.com>

Lampiran SK No : Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/002/2024
Tentang : Penetapan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa
Tanggal : 16 November 2024

**DAFTAR DOSEN PEMBIMBING TESIS
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN AKADEMIK 2025/2026**

No	Nama	Keterangan
1	Dr. Benny Kurniawan, M. Pd. I	Pembimbing
2	Dr. Imam Subarkah, M. Pd	Pembimbing
3	Dr. Atim Rinawati, M. Pd	Pembimbing
4	Dr. Maryanto, M. Sc	Pembimbing
5	Dr. Umi Arifah, MM	Pembimbing
6	Dr. H. Bahrul Ilmie, M. Hum	Pembimbing
7	Dr. Ali Mahfudz, MSI	Pembimbing
8	Dr. Siti Ngatiqoh, MM	Pembimbing
9	Dr. Muhyidin, M. Pd. I	Pembimbing
10	Dr. Sudadi, M. Pd	Pembimbing
11	Dr. Eliyanto, M. Pd	Pembimbing
12	Dr. Shohibul Adib, MSI	Pembimbing
13	Dr. H. Muhammad Agus Salim, Lc, MA	Pembimbing

Kebumen, 16 November 2024
Direktur Program Pascasarjana





Dr. Atim Rinawati, M. Pd
NIDN. 2126058701



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id>/pascaiaainukbm@gmail.com

Lampiran SK No : Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/002/2024
Tentang : Penetapan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa
Tanggal : 16 November 2024

No	NAMA	NIM	KELAS	JUDUL 1	PEMBIMBING
1	AGUS SETIAWAN	2348161	C	Manajemen Pondok Pesantren Modern El Fira Purwokerto Dalam Membentuk Santri Berwawasan Life Skills Dan Berdaya Saing	Dr. Muhammad Agus Salim, Lc, MA
2	AHMAD SAMAN	2348171	C	Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Minat Masyarakat Di Mts Ma'Arif Nu 1 Kedungbanteng Banyumas	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
3	ARI SUPRIYANTO	2348119	A	Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Tk Muslimat Nu 25 At Taqwa	Dr. Umi Arifah, MM
4	ARINI WINDIASTUTI	2348154	B	Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di Mi Muhammadiyah Kecepit Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara	Dr. Atim Rinawati, M.Pd
5	DUL KHOLIM	2348140	B	Manajemen Strategis Program Unggulan Tahfidz Dalam Peningkatan Minat Masyarakat Di Mitq Al Manshurah Banjarnegara	Dr. Maryanto, M.Sc
6	ENI ROHMAWATI	2348143	B	Manajemen Program Kelas Ketrampilan Tata Busana Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Man 2 Banjarnegara	Dr. Atim Rinawati, M.Pd
7	ERLINA USFURIYAH	2348152	B	Manajemen Mutu Dalam Pembelajaran Takhfidz Bagi Siswa Di Mi Mathla'Ul Anwar Kecamatan Pagedongan Kabupaten Banjarnegara	Dr. Maryanto, M.Sc
8	FITRIYAH	2348117	A	Manajemen Inovasi Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Paud It Al Amin Desa Sidomulyo	Dr. Benny kurniawan M.Pd. I
9	IDA PUSPITARINI	2348146	B	Manajemen Program Islamic Boarding School Dalam Meningkatkan Kualitas Siswa Di Man 1 Banjarnegara	Dr. Maryanto, M.Sc
10	INTAN UMI KHOFIFA	2348103	A	Manajemen Pembelajaran Fiqih Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di Mts Negeri 1 Kebumen	Dr. Benny kurniawan M.Pd. I
11	IRNANI KAROMAH	2348135	B	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di Mi Guppi Slebakwangi ,Pagedongan	Dr. Atim Rinawati, M.Pd
12	JUWANTONO	2348168	C	Strategi Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Minat Masyarakat Di Mi Ma'Arif Nu Kaliwangi Banyumas	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
13	KHOLIL MUSTOFA	2348104	C	Manajemen Pembelajaran Tahfidz Di Ra Syekh Sidokarso Grogolpenatus	Dr. Benny kurniawan M.Pd. I
14	KHUSNUL KHOTIMA	2348159	A	Sistem Informasi Manajemen Keuangan Satu Pintu Dalam Pengembangan Pendidikan Di Ypai Minhajut Tholabah Purbalingga	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
15	M. NURKHOLIS	2348158	C	Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Di Mts Minhajut Tholabah	Dr. Umi Arifah, MM
16	MIFTAKHUL JANNAT	2348105	C	Manajemen Kurikulum Sekolah Sadar Bakat Smpit Arrisalah Kebumen	Dr. Benny kurniawan M.Pd. I
17	MUHAMAD NAJIB	2348108	A	Manajemen Pembelajaran Akidah Akhlaq Dengan Kitab Ta'Limul Mut'Alim Dalam Membentuk Akhlaqul Karimah Siswa Di Smp Takhasus Nuril Anwar Tumbak Anyar Kebongunung Loano Purworejo	Dr. Shohibul Adib, MSI



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id/> pascaiaainukbm@gmail.com

Lampiran SK No : Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/002/2024
Tentang : Penetapan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa
Tanggal : 16 November 2024

No	NAMA	NIM	KELAS	JUDUL 1	PEMBIMBING
18	MUSBIKHIN	2348106	A	Manajemen Kurikulum Dalam Pembentukan Karakter Religius Siswa Di Ra Syekh Sidokarso Desa Grogolbeningsari Petanahan	Dr. Benny kurniawan M.Pd. I
19	MUSLIHUDIN	2348118	A	Manajemen Kaderisasi Ulama Da'I Dan Muballigh Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta	Dr. Muhammad Agus Salim, Lc, MA
20	MUSTOFA	2348155	B	Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Siswa Di Mi Muhammadiyah Watubelah Kec Pagedongan Kab Banjarnegara	Dr. Atim Rinawati, M.Pd
21	NAELI LUTFIYAH	2348116	A	Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Rat Yapika Tanjungsari Kecamatan Petanahan	Dr. H. Bahrul Ilmie, M.Hum
22	NAELUL FAUZI	2348167	C	Manajemen Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Di Mts Ma'Arif Nu Karangkesem	Dr. Umi Arifah, MM
23	NGADLI	2348169	C	Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Di Mi Ma'Arif Nu Kaliwangi Banyumas	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
24	NUR 'AENI	2348150	B	Manajemen Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Muhammadiyah Bawang	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
25	NUR NGAISAH FADIL	2348110	A	Manajemen Pembiayaan Pesantren Gratis Di Pondok Pesantren Alifa Sleman	Dr. Sudadi, M.Pd
26	NUR NIHAYATUL FIT	2348122	A	Transformasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Mwi Karangduwur Petanahan Kebumen	Dr. Umi Arifah, MM
27	NUR WAHIDAH ANN	2348109	A	Manajemen Program Literasi Dalam Meningkatkan Prestasi Di Mi Ma'Arif Banjarsari	Dr. Eliyanto, M.Pd
28	NURLAELI HIDAYATI	2348251	B	Manajemen Program Kepramukaan Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Siswa Di Mi Ma'Arif Jagangsari Banjarnegara	Dr. Eliyanto, M.Pd
29	NURUL LAELAH	2348153	B	Manajemen Program Unggulan Seni Al Qur'an Dalam Meningkatkan Mutu Di Mi Ma'Arif Joyokusumo Parakancanggih Banjarnegara	Dr. Eliyanto, M.Pd
30	NURUL LAELAH	2348153	B	Manajemen Mutu Sekolah Unggulan Di Mi Muhammadiyah 02 Merden Kabupaten Banjarnegara	Dr. Atim Rinawati, M.Pd
31	RENI KURNIASIH	2348115	A	Manajemen Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Khr Ilyas Rantewringin	Dr. Sudadi, M.Pd
32	RISA KUSUMAWARD	2348148	B	Manajemen Program Kelas Khusus Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Mts N 1 Banjarnegara	Dr. Maryanto, M.Sc
33	RIYANTI	2348160	C	Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Al-Qur'an Di Tpq Al Munawar Adiarsa, Kertanegara, Purbalingga	Dr. H. Bahrul Ilmie, M.Hum
34	ROHIMAH	2348120	A	Manajemen Program Literasi Al-Qur'an Di Mi Plus Ma'Arif Nu Jatinegara	Dr. H. Bahrul Ilmie, M.Hum



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id>/pascaiaainukbm@gmail.com

Lampiran SK No : Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/002/2024
Tentang : Penetapan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa
Tanggal : 16 November 2024

No	NAMA	NIM	KELAS	JUDUL 1	PEMBIMBING
35	SA'DIYAH	2348142	B	Manajemen Program Unggulan Ssb Dalam Meningkatkan Presentasi Non Akademik Di Mi Muhammadiyah Masaran	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
36	SITI BAROKAH	2348156	C	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Mts Minhajut Tholabah	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
37	SITI FATIMAH	2348132	A	Analisis Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Sma Negeri 2 Kebumen	Dr. Umi Arifah, MM
38	SITI NURHIDAYATI	2348136	B	Manajemen Pembelajaran Metode Scientific Learning Aproach (Sla) Di Sd It Permata Hati Banjarnegara	Dr. Maryanto, M.Sc
39	SRI WAHYUNINGSIH	2348141	B	Manajemen Program Unggulan Tahfidz Dalam Peningkatan Peserta Didik Di Mi Ma'Arif Jagangsari	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
40	SUMIATI	2348113	A	Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kurikulum Merdeka Dalam Meningkatkan Literasi Al-Quran Di Min 3 Tanah Laut	Dr. Shohibul Adib, MSI
41	SYAKHIRIN	2348166	C	Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Ma'Arif Nu 01 Kajongan	Dr. Siti Ngatiqoh, MM
42	TEGUH PUJIWASON	2348144	B	Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Cokroaminot Kincang Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
43	TITI HINDAYATI	2348139	B	Menejemen Program Unggulan Tahfidz Boarding Scool Dalam Membentuk Karakter Religius Siswa Di Mts Cokroaminoto Lebakwangi, Kec Pagedongan Banjarnegara.	Dr. Ali Mahfudz, M.S.I
44	TUMA'NINAH	2348138	B	Strategi Marketing Mix 4P Dalam Mewujudkan Sekolah Unggulan Di Sdit Permata Hati Banjarnegara	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
45	TUTI YULIENI	2348114	A	Manajemen Strategi Kepala Madrasah Untuk Mengembangkan Profesionalitas Pendidik Di Mi Khr Ilyas Tanjungrejo	Dr. Sudadi, M.Pd
46	ULINUHA	2348137	B	Manajemen Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik Di Mts Nurul Huda Kecamatan Pagedongan Kabupaten Banjarnegara	Dr. Atim Rinawati, M.Pd



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

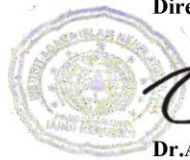
Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id/pascaiaiuukbm@gmail.com>

Lampiran SK No : Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/002/2024
Tentang : Penetapan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa
Tanggal : 16 November 2024

No	NAMA	NIM	KELAS	JUDUL 1	PEMBIMBING
47	UMDATUS SUKRIYAH	2348127	A	Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Mi Ma'Arif Soka Poncowarno Kebumen	Dr. Eliyanto, M.Pd
48	UMI WAHIDATUL HA	2348162	C	Manajemen Kurikulum Pendidikan Al-Qur'an Di Lpqq Darul Mukhlisin Blimbing, Mandiraja, Banjarnegara	Dr. Ali Mahfudz, M.S.I
49	YOELIANTO MIFTAK	2348121	A	Manajemen Strategis Dalam Mewujudkan Daya Saing Peserta Didik Di Smk Vip Al Huda Kebumen	Dr. Siti Ngatiqoh, MM
50	ZUHROTUNNISA	2348147	B	Manajemen Kurikulum Program Full Day School Mts Negeri 3 Banjarnegara	Dr. Sudadi, M.Pd
51	IMAM TOFIKUN	2348124	A	Manajemen Pembelajaran Al-Qur'an Metode Yanbu'A (Study Anak Usia Dini Di Rtq Al-Badar Bumirejo)	Dr. Maryanto, M.Sc
52	BASIRUN	2348102	A	Implikasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Daya Saing Dan Mutu Pendidikan Di Mi Plus Jaryul Ulum	Dr. Imam Subarkah, M.Pd

Kebumen, 16 November 2024

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701

Tembusan:

1. Rektor IAINU Kebumen
2. Arsip

Surat Permohonan Izin Penelitian



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)**

AKREDITASI BAN-PE No. 1253/SK.BAN-PT/AL-PP/PMTE/2022
Jl. Tuntana Pelajar No. 21 Kebumen Telp/Fax : (0827) 387902
Website : Email : www.pjnuia-sonokibumen.ac.id/pascasarjana@pnuia.com

Nomor : In.11/X.10-PS-MPI-IAINU/UD/ VI/004/2025

Lamp. :

Hal : **Permohonan Ijin**

Kepada :

Yth. Kepala MTS Minhajut Tholabah Purbalingga
Di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Berkaitan dengan Tugas Akhir/Tesis Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, maka kami memohon kepada Kepala MTS Minhajut Tholabah Purbalingga berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : Siti Barokah

NIM : 2348156

Judul penelitian : " STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI GURU PENDIDIKAN AGAMA
ISLAM DI MTS MINHAJUT THOLABAH
PURBALINGGA "

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Kebumen, 18 Juni 2025

Direktur,



[Signature]
Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701

Surat Selesai Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM MINHAJUT THOLABAH

MTs MINHAJUT THOLABAH

Akte Notaris : Tajuddin Nasution, S.H Nomor 22 Tgl 15-09-2021 NPWP 02.006.549.6-521.000

Alamat : Jl. Al-Ikhlâs RT 002 RW 010 Kembangan, Kec. Bukuteja Kab. Purbalingga 53382

Email: mts.minhajuttholabah@gmail.com ☎ 081391604935 Web : minthol.sch.id

SURAT KETERANGAN TELAH PENELITIAN

Nomor : 066/2B.MTs.MT/VIII/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MTs Minhajut Tholabah Purbalingga, menerangkan bahwa :

Nama : **Siti Barokah**
NIM : 2348156
Semester : IV
Program : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing : Dr. Muhyidin, M.Pd

Telah melakukan penelitian dan memperoleh data yang diperlukan di lembaga kami, berkenan menyusun dengan penyusunan Tesis dengan Judul Penelitian "*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Minhajut Tholabah Purbalingga*".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kembangan, 30 Juli 2025
Kepala Madrasah

INNA NURMAFIYANTI, S.Ag
NIP. 19760305 200701 2 030

Lampiran Dokumentasi

Wawancara dengan Kepala Sekolah



Wawancara dengan Waka Kurikulum



Wawancara dengan Ibu Guru Tri Mujiarti, S.Pd.

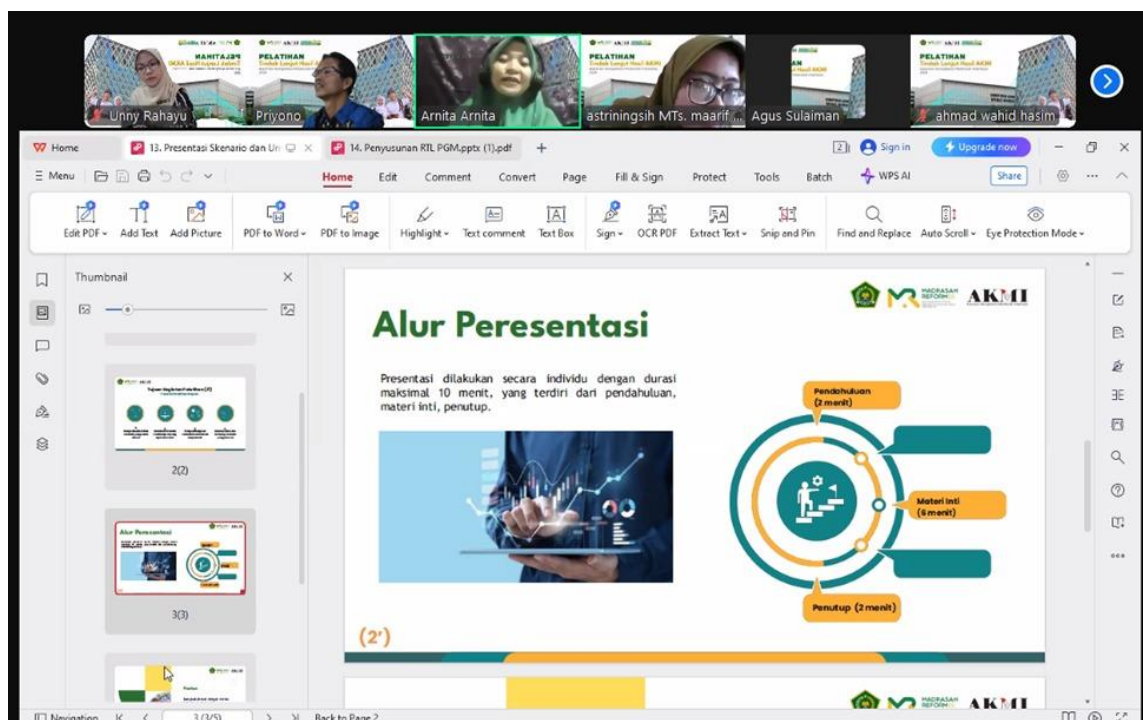


Wawancara dengan Isna Amanatul, M.Pd





Kegiatan IHT yang diselenggarakan Yayasan Pendidikan Agama Islam Minhajuttholabah



Diklat Online AKMI



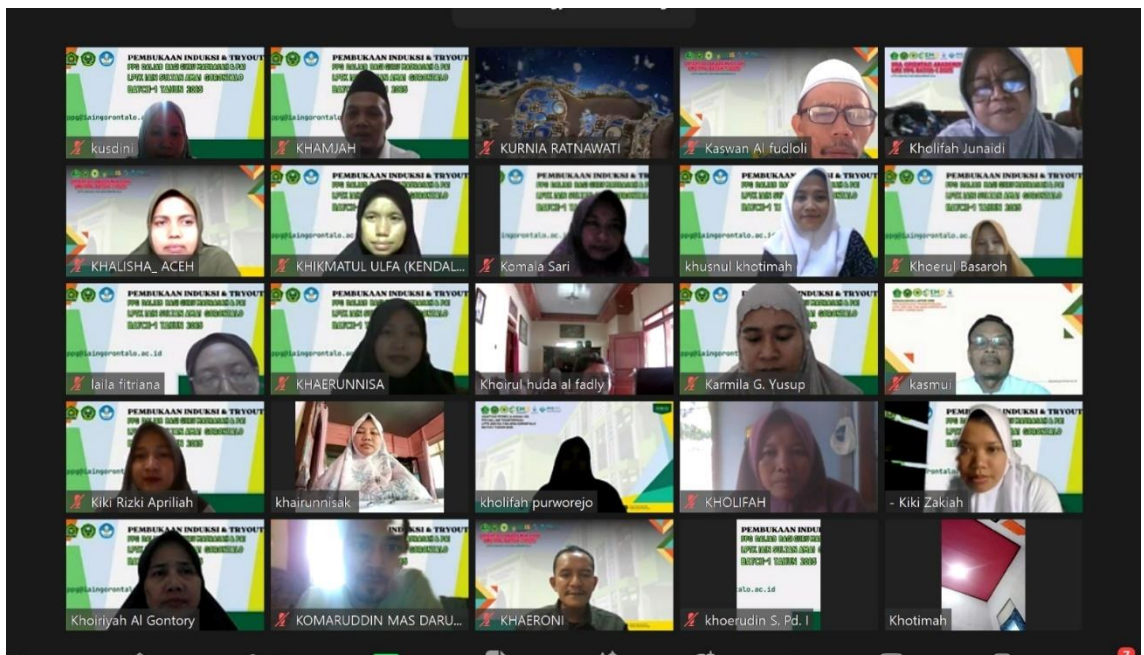
Tindak Lanjut Hasil Diklat Online AKMI



Kegiatan MGMP



PPG IAIN Wali Songo



Pendidikan Lanjut IAINU Kebumen



Kegiatan Belajar Mengajar di Kelas



Kegiatan Keagamaan



Kegiatan Ekstrakurikuler



Pembinaan IPPNU



Peringatan Maulid Nabi



Kegiatan Gema Rebana



Kegiatan Lomba



RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Siti Barokah
Tempat/tgl .Lahir : Purbalingga, 1 Februari 1983
NIP : 198302012007012009
Pangkat/Gol : Pembina Tk.1/IIId
Jabatan : Guru Muda
Alamat Rumah : Desa Cipawon RT 03 RW 03 Kecamatan Bukateja,
Kab.Purbalingga
Nama Ayah : Santarji
Nama Ibu : Suminah
Nama Anak : Shafira Syifaun Nida
Dary Fathiin Ar-Rifda
Nama Suami : Mister

B. Riwayat Pendidikan

a. SD/MI	: MI Yappi Cipawon 1	Lulus Tahun 1995
b. SMP/MTS	: SLTP N 2 Bukateja	Lulus Tahun 1998
c. SMA/MAN	: SMK Ma'arif Bukateja	Lulus Tahun 2001
d. D2	: IAINU Kebumen	Lulus Tahun 2003
e. S1	: IAINU Kebumen	Lulus Tahun 2008

C. Riwayat Pekerjaan :

a. Mengajar di MI Ma'arif NU Cipawon 1 Tahun 2001-2020
b. Mengajar di MI Ma'arif NU Karanggedang 2 Tahun 2020-2025
c. Mengajar di MI Ma'arif NU Cipawon 2 Tahun 2025-sekarang

Purbalingga, 29
Juli 2025 Penulis

Siti Barokah NIM.2348156