

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU
DI YAYASAN HARAPAN UMMAT PURBALINGGA**



TESIS

Disusun Dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan(M. Pd.)

KHARIS

NIM.1617651010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website : www.iainpurwokerto.ac.id, E-mail : pps.iainpurwokerto@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 015 /In.17/D.Ps/PP.009/ 1/ 2019

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Kharis
NIM : 1617651010
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengembangan Kompetensi Guru di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga

Telah disidangkan pada tanggal **10 Januari 2019** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 18 Januari 2019

Direktur,



Abdul Basit



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: pps.iainpurwokerto.ac.id E-mail: pps@iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama : Kharis
NIM : 1617651010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Pengembangan Kompetensi Guru di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag. NIP.19691219 199803 1 001 Ketua Sidang/Penguji		17/1-2019
2	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. NIP.19640916 199803 2 001 Sekretaris Sidang/Penguji		17/1-2019
3	Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP.19720420 200312 1 001 Pembimbing/Penguji		17/1-2019
4	Dr. Hj. Sumiarti, M.Ag. NIP.19730125 199803 2 001 Penguji Utama		17/1-2019
5	Dr. Suparjo, M.A. NIP.19730717 199903 1 001 Penguji Utama		16/1 2019

Purwokerto, 17 Januari 2019
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag
NIP. 19681008 199403 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa :

Nama : Kharis
NIM : 1617651010
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
JudulTesis : Pengembangan Kompetensi Guru DI Yayasan
Harapan Ummat Purbalingga

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Purwokerto, 18 Desember 2018

Pembimbing,



Dr. Rohmat, M. Ag., M. Pd.
NIP. 19720420 200312 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul :
“Pengembangan Kompetensi Guru DI Yayasan Harapan Ummat Purbalingga” seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 18 Desember 2018

Hormat Saya



Kharis
NIM. 1617651010

PENGEMBANAGAN KOMPETENSI GURU DI YAYASAN HARAPAN UMMAT PURBALINGGA

**Oleh: Kharis
NIM: 1617651010**

ABSTRAK

Pengembangan kompetensi guru menjadi vital dalam pengelolaan SDM pendidikan. Hal tersebut disebabkan karena perkembangan zaman dan pengetahuan yang bersifat dinamis, sehingga guru pun harus mendinamisasi perubahan tersebut. Beberapa kompetensi yang harus dikuasai guru sebagaimana tercantum di Permendiknas No 16 Tahun 2007 diantaranya adalah; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Maka keempat kompetensi ini harus dikembangkan dan di kontekstualisasikan dengan perkembangan global. Penelitian ini berusaha memberikan gambaran tentang pengembangan kompetensi guru di Yayasan Harapan Umat yang bersifat mandiri dan lebih banyak dilakukan secara internal kelembagaan berdasarkan pada analisis kebutuhan lembaga. Selain itu pengembangan kompetensi guru dianggap lebih relevan untuk relevan digunakan pada saat ini, yaitu pengembangan yang tidak bersifat monoton dan dua arah, dan tentunya telah disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Beberapa pengembangan ini bersifat kolaboratif, konstruktif, kontekstual dan mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi guru di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga yang mencakup dua lembaga pendidikan yaitu SDIT Alam Harapan Ummat dan SMPIT Harapan Ummat.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang disajikan dalam bentuk deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah Ketua lembaga pendidikan islam terpadu Yayasan Harapan Ummat, Kepala Biro SDM Yayasan Harapan Ummat, Kepala Unit SDIT Alam Harum dan Kepala Unit SMPIT Harapan Ummat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian Pengembangan Kompetensi Guru di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga terdaat dua metode pengembangan sebagai berikut: Pertama, *On The Job Training* yang didalamnya mencakup dua kegiatan atau dua program yaitu *job training* dan pelatihan. Kedua, metode *Off The Job Training* yang didalamnya mencakup tiga kegiatan atau program yaitu in house training, program bahasa arab dan pengembangan kompetensi kepribadian. Dari kegiatan pengembangan kompetensi guru dilaksanakan dalam rangka menstandarkan kompetensi para guru sesuai dengan standar yang berlaku dilingkungan Yayasan Harapan Ummat Purbalingga.

Kata Kunci: Pengembangan, Kompetensi Guru

DEVELOPMENT OF TEACHER COMPETENCE IN HARAPAN UMMAT FOUNDATION, PURBALINGGA

**By: Kharis
NIM: 1617651010**

ABSTRACT

The development of teacher competence is vital in the management of educational human resources. This is due to the development of the times and dynamic knowledge, so the teacher must dynamize these changes. Some of the competencies that must be mastered by the teacher as stated in Permendiknas No. 16 of 2007 include; pedagogic competence, personality competence, professional competence and social competence. Then these four competencies must be developed and contextualized with global developments. This study seeks to provide an overview of teacher competency development at the Harapan Umat Foundation which is independent and is more internally institutional based on the analysis of institutional needs. In addition, the development of teacher competencies is considered more relevant to be used today, namely development that is not monotonous and two-way, and certainly has been adapted to the needs of the institution. Some of these developments are collaborative, constructive, contextual and independent. The purpose of this study was to find out how the development of teacher competency at Harapan Ummat Purbalingga Foundation which included two educational institutions namely SDIT Alam Harapan Ummat and SMPIT Harapan Ummat.

This type of research is qualitative research which is presented in descriptive form. The subjects in this study were Chair of the integrated Islamic education institution Harapan Ummat Foundation, Head of the Harapan Ummat Foundation HR Bureau, Head of Alam Harum SDIT Unit and Head of the Ummat Harapan Middle School Unit. Data collection techniques used are: observation, interviews and documentation. Data analysis used is data collection, data reduction, data presentation, and conclusion.

The results of the Teacher Competency Development research at the Harapan Ummat Purbalingga Foundation include two development methods as follows: First, On The Job Training which includes two activities or two programs, namely job training and training. Second, the Off The Job Training method which includes three activities or programs, namely in house training, Arabic language programs and the development of personality competencies. From the teacher competency development activities carried out in order to standardize the competencies of the teachers in accordance with applicable standards in the Harapan Ummat Purbalingga Foundation.

Keywords: Development, Teacher Competence

TRANSLITERASI ARAB

Transliterasi adalah tata sistem penulisan kata-kata bahasa asing (Arab) dalam bahasa Indonesia yang digunakan oleh penulis dalam tesis. Pedoman transliterasi berdasarkan pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Tsa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z'al	z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge

ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Aprostof
ي	ya'	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena Syiddah ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

3. *Ta' Marbutah* di akhir kata

- a. Bila dimatikan ditulis *h*

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جِزْيَةٌ	Ditulis	<i>Jizyah</i>

Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal asli

- b. Bila didikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya</i>
--------------------------	---------	--------------------------

- c. Bila ta marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau di dhommah maka ditulis dengan *t*

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	<i>Zakāt al fitr</i>
-------------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

َ	<i>Fathah</i>	<i>Ditulis</i>	<i>A</i>
ِ	<i>Kasrah</i>	<i>Ditulis</i>	<i>I</i>
ُ	<i>Dammah</i>	<i>Ditulis</i>	<i>U</i>

5. Vokal Panjang

Fathah + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis Ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyah</i>
Fathah + ya' mati تَنْسَى	Ditulis Ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
Kasrah + ya' mati كَرِيم	Ditulis Ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
Dammah + wawu mati فُرُوض	Ditulis Ditulis	<i>ū</i> <i>Furūd</i>

6. Vokal Rangkap

Fathah + ya" mati بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Ai</i> <i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati قَوْل	Ditulis	<i>Au</i> <i>Qaul</i>

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof.

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyah*

القران	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila *diikuti* huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya

السَّمَاء	<i>Ditulis</i>	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	<i>Ditulis</i>	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذَاوَالْفُرُوض	Ditulis	<i>dzawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	<i>ahlu as-sunnah</i>

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” (QS.ar-Ra’d:11)

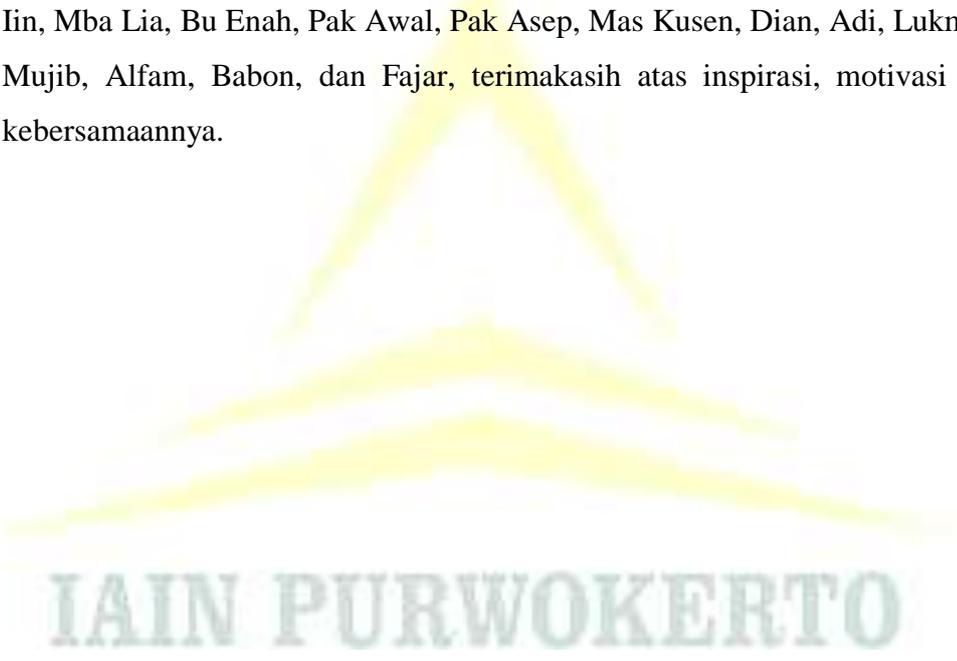


PERSEMBAHAN



Tesis ini penulis persembahkan kepada

1. Kedua orang tuaku yang terhormat dan tercinta. Bapak Suderi dan Ibu Romilah, Terimakasih atas do'a restumu dan dukungan untuk menyelesaikan tesis ini, mudah-mudahan Allah memberikan kesehatan, umur yang panjang untuk beribadah kepada Allah dan rizki yang halal dan tiada henti.
2. Tak ketinggalan juga teman-teman seperjuanganku di kelas MPI A yaitu Mba Iin, Mba Lia, Bu Enah, Pak Awal, Pak Asep, Mas Kusen, Dian, Adi, Lukman, Mujib, Alfam, Babon, dan Fajar, terimakasih atas inspirasi, motivasi dan kebersamaannya.



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Ilahi Rabbi, Allah Yang Maha Kasih, sebagai ungkapan rasa suka maupun duka, yang telah memberikan hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, shalawat dan salam semoga selalu terlimpah kepada nabi besar Muhammad SAW, yang membawa cahaya keilmuan untuk menerangi alam semesta.

Sungguh tesis ini dapat terselesaikan berkat dukungan moral spiritual dan material dari berbagai pihak, baik dukungan secara institut maupun personal. Tesis ini merupakan salah satu tugas akhir dalam menyelesaikan kuliah Program Strata Dua (S2) pada program pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Disadari sepenuhnya bahwa selama penulisan tesis ini tidak sedikit tantangan dan hambatan yang harus dihadapi. Tetapi berkat dorongan, bimbingan dan kerjasama dengan berbagai pihak, semua itu dapat diatasi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang tinggi kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penelitian, yaitu:

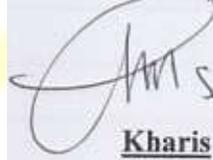
1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M. Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
2. Prof Dr. H. Abdul Basit, M. Ag, Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, yang telah memberi kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti Program Magister di lembaga yang dipimpinnya.
3. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag, Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, yang telah membantu dan memfasilitasi penulis, baik dalam proses studi maupun dalam penyusunan tesis.

4. Dr. Rohmat, M. Ag., M.Pd. Selaku pembimbing yang selalu dan selalu memotivasi dan membimbing penulis untuk bisa menyelesaikan tesis tepat waktu. Dukungan dan motivasi beliau menjadi penyulut semangat penulis untuk menyelesaikan tesis dengan sebaik-baiknya.
5. Dosen dan Staf Administrasi Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, yang telah memberikan pelayanan terbaik selama penulis menempuh studi.
6. Bapak Cukup Riyanto, S.Pd selaku Ketua LPIT Yayasan Harapan Ummat Purbalingga dan masing-masing Kepala Unit Pendidikan yang bersedia menjadi informan penelitian ini.

Akhirnya, semoga segala bantuan ini mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Aamiin ya Rabbal Alamin.

Purwokerto, 18 Desember 2018

Penulis,



Kharis

NIM. 1617651010

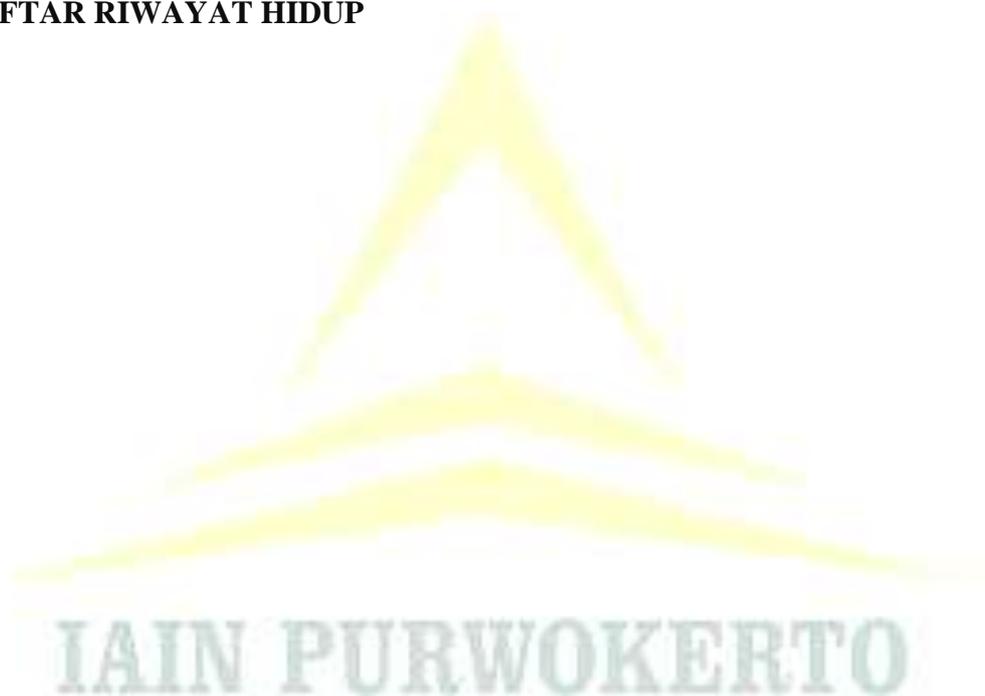
IAIN PUR

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAC	vii
TRANSLITERASI	viii
MOTTO	xii
PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU	
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
5. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
6. Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	26
7. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	29
B. Kompetensi Guru	41
1. Pengertian Kompetensi Guru	41

2. Macam-Macam Kompetensi Guru.....	45
C. Program Pengembangan Kompetensi Guru	63
1. Program <i>Pre Service Education</i>	66
2. Program <i>In Service Education</i>	66
3. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru.....	66
4. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi.....	66
5. Program Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran.....	66
6. Penelitian Tindakan Kelas.....	67
D. Penelitian Relevan.....	69
E. Kerangka Berpikir.....	72
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	74
B. Objek dan Subjek Penelitian.....	75
C. Jenis dan Pendekatan Penelitian	75
D. Teknik Pengumpulan Data	79
E. Teknik Analisis Data	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	86
1. Sejarah Yayasan Harapan Ummat Purbalingga.....	86
2. Motto dan Tujuan.....	89
3. 10 Karakter Pendidikan SIT	90
4. Aset Pendidikan Yayasan Harapan Ummat Purbalingga	91
5. Profil Guru	94
B. Temuan Pengembangan Kompetensi Guru di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga.....	97
1. Pengembangan Kompetensi Pedagogik.....	97
2. Pengembangan Kompetensi Kepribadian.....	101
3. Pengembangan Kompetensi Profesional.....	103
4. Pengembangan Kompetensi Sosial.....	106

C. Analisis Pengembangan Kompetensi Guru di Yayasan	
Harapan Ummat Purbalingga	109
1. <i>On The Job Training</i>	109
2. <i>Off The Job Training</i>	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	125
B. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki pertengahan abad 21 dengan semakin pesatnya globalisasi, kendati segala sektor kehidupan telah dikendalikan oleh teknologi, namun manusia tetap menjadi subjek vital pembangunan. Teknologi tidak akan berkembang sampai sejauh ini jika manusianya pun tidak berkembang. Zaman semakin maju, ilmu pengetahuan semakin dinamis, maka sumber daya manusia pun harus berjalan beriringan untuk dikembangkan kompetensinya.

Manusia (*man*) adalah salah satu komponen terbentuknya organisasi. Beberapa komponen lainnya antara lain; *money*, *machine*, *material*, dan *method*. Dari semua komponen organisasi yang telah disebutkan, manusia (*man*) dianggap sebagai sentral, mengapa demikian? Karena manusia adalah makhluk hidup yang terus bergerak melaksanakan ide, sedangkan komponen lain bukan berarti tidak penting. Namun, keberadaannya akan mampu memberikan arti jika manusia mampu menggerakannya.¹

Unsur *man* dalam organisasi pendidikan adalah seorang pendidik/guru. Kriteria ideal pendidik atau guru ini sangat penting dirumuskan karena perannya yang sangat vital. Guru berinteraksi langsung dengan siswa setiap hari untuk melakukan proses *transfer of knowledge* dan *transfer of value*. Sehingga peran guru sangatlah strategis sehingga corak dan kualitas pendidikan sangatlah bergantung pada kualitas tenaga pendidik. Terlebih pada era globalisasi ini yang apabila terjadi dekadensi moral maka yang pertama kali mendapat sorotan adalah wajah dunia pendidikan.²

¹ Hizbul Muflihah, *Administrasi Pendidikan; Teori dan Aplikasi Dilengkapi Strategi Pembelajaran Aktif*, (Klaten; CV Gema Nusa, 2015), Hal 35

² Moh Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam; Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, keluarga dan Masyarakat*, (Yogyakarta; PT LkiS Printing Cemelang), hal 33

Pendidikan adalah salah satu langkah realisasi dari pelaksanaan UUD 1945 yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.³ Demi mewujudkan pendidikan yang berkualitas, pemerintah menyatakan komitmennya dalam Pasal 39 ayat (2) Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai misi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas untuk memenuhi kebutuhan bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.⁴ Hal ini menunjukkan bahwa guru adalah salah satu komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pendidikan merupakan sektor penting dalam proses pembangunan nasional yang turut meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia suatu Negara. Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam (SDA) yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Menyadari pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan lebih berkualitas. Pendidikan lebih berkualitas seyogyanya meningkatkan kepribadian manusia, dan melakukan perbaikan dalam kehidupan.

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti: tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik,

³ Pembukaan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945

⁴ Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

masyarakat dan lingkungan pendukungnya. Sub sistem tenaga kependidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan. Dalam Undang-undang SISDIKNAS Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dalam UU nomor 14 tahun 2005⁵ dijelaskan bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya, kriteria ideal seorang guru telah diatur dalam Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru oleh pemerintah dalam Permendikbud No.14 Tahun 2007. Yaitu dikatakan bahwa seorang guru harus memiliki standar empat kompetensi yang meliputi; kompetensi pedagogic, kompetensi profesionalisme, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.⁶ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang yang menjadi guru maka otomatis harus mempunyai keempat kompetensi tersebut. Pendidik yang mempunyai kualifikasi tinggi dapat menciptakan dan mendesain materi pembelajaran yang lebih dinamis dan konstruktif.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. mengemukakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi, yaitu seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

⁵ UU nomor 14 tahun 2005

⁶ Permendikbud No.14 Tahun 2007.

Sedangkan kompetensi pedagogik pendidik menurut Permendikbud No No.14 Tahun 2007 yaitu 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 potensi yang dimilikinya. Kompetensi Profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. kompetensi kepribadian adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Sedangkan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat.⁷

Pemerintah telah menerapkan standar yang telah dituangkan dalam bentuk seperangkat peraturan. Maka selanjutnya adalah wewenang sekolah untuk mematuhi dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki para pendidik. Pesatnya perkembangan teknologi yang menginisiasi cepatnya perubahan perilaku peserta didik dan dinamisnya ilmu pengetahuan adalah alasan mengapa kompetensi guru harus selalu ditingkatkan pula. Pengembangan kompetensi guru harus dijadikan sebuah komitmen bersama para pemangku lembaga pendidikan dan tentunya dibekali dengan kesadaran pribadi oleh diri masing-masing pendidik.

Yayasan Harapan Ummat adalah sebuah institusi pendidikan swasta yang berkomitmen menciptakan pendidikan Islami. Yayasan Harapan Ummat pada hakikatnya adalah lembaga yang mengimplementasikan konsep pendidikan Islam berlandaskan Al-Quran dan As-Sunnah. Konsep operasional

⁷Syukri Fathudin Achmad Widodo, *Pengembangan Kometensi Guru*, (Yogyakarta; Universitas Negeri Yogyakarta Indonesia, 2016), Hal 6

Sekolah Islam Terpadu merupakan akumulasi dari proses pembudayaan, pewarisan dan pengembangan ajaran agama Islam, budaya dan peradaban Islam dari generasi ke generasi.

Yayasan Harapan Ummat menawarkan satu model sekolah alternatif yaitu sekolah yang menerapkan pendekatan penyelenggaraan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu jalinan kurikulum. Pendekatan ini memungkinkan semua mata pelajaran dan semua kegiatan sekolah berada dalam bingkai ajaran dan pesan nilai Islam. Sekolah Islam Terpadu berupaya mengoptimalkan peran serta orang tua dan masyarakat dalam proses pengelolaan sekolah dan pembelajaran, orang tua dilibatkan secara aktif untuk memperkaya dan memberi perhatian yang memadai dalam proses pendidikan putra-putri mereka.

Kendati pendidikan berwawasan dan berkarakter islami telah dihadirkan lebih dahulu oleh pesantren. Namun karena kurang beradaptasinya pesantren dengan perkembangan zaman, maka beberapa tahun ini peminat Yayasan meningkat karena dianggap dapat memadukan unsur islami dan modernitas.

Yayasan Harapan Ummat yang terletak di Kabupaten Purbalingga adalah salah satu Yayasan dibawah naungan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), yang berdiri pada tahun 2008. Walaupun masih terhitung belia, namun perkembangan Yayasan Harapan Ummat terhitung cepat. Hal tersebut terbukti bahwa Yayasan Harapan Ummat dapat membangun beberapa lembaga yang ia nanungi, yaitu meliputi pondok pesantren, SDIT dan SMPIT. Memasuki tahun ajaran 2018/2019 jumlah peserta didiknya telah mencapai sekitar 1000 lebih peserta didik.

Memahami akan pentingnya peran guru dalam mendidik, salah satu langkah yang dilakukan Yayasan Harapan Ummat yaitu berkomitmen dan berusaha menjalankan proses pengembangan pendidik. Peran ini secara spesifik dijalankan oleh Lembaga Pendidikan Islam Terpadu (LPIT) untuk

memantau keharmonisan kepegawaian di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga. Bidang HRD LPIT Harapan Ummat lah yang membuat dan menjalankan proses pengembangan kompetensi guru di sektor pendidikan formal, yaitu SDIT dan SMPIT.

Bidang HRD LPIT Harapan Ummat bekerja mengembangkan kompetensi guru dengan menurunkan aturan yang telah berlaku dalam JSIT. Kemudian SOP pengembangan kompetensi guru tingkat yayasan yang berlaku untuk seluruh pendidik dibawah naungan yayasan, digunakan sebagai acuan untuk membuat SOP pengembangan kompetensi guru di masing-masing unit pendidikan.

Untuk mengetahui tingkat perkembangan kompetensi guru dalam pembelajaran di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga bekerja sama dengan unit sekolah juga melaksanakan supervisi pembelajaran secara berkala dan pembimbingan teman sejawat untuk menilai kompetensi guru sebelum diberikan penilaian kinerja. Selain itu, untuk meningkatkan kompetensi ditingkat sekolah juga dilaksanakan program kelompok kerja guru (KKG) setiap pekan sekali untuk membahas hal-hal yang terkait dengan evaluasi dan perencanaan program dan pengajaran dipekan yang akan datang.⁸

Selain itu beberapa guru senior di Yayasan Harapan Ummat juga telah mendapatkan sejumlah prestasi dibidang pendidikan, dengan menerbitkan jurnal dan karya-karya tulis ilmiah lainnya. Bagi guru-guru baru juga dilakukan pertemuan rutin setiap pekan untuk melakukan pembinaan oleh yayasan meliputi materi parenting, keagamaan dan tentunya proses belajar mengajar. Kendati prestasi yang didapatkan guru baru prestasi tingkat

⁸ Wawancara dengan Ibu Purwi Lestari selaku Kepala HRD LPIT Harapan Ummat, pada 15 mei 2018

lembaga, namun hal ini dinilai sebagai langkah awal untuk menghidupkan budaya kompetitif bagi seluruh guru.⁹

Adapun pekatan intensif yang diperuntukkan bagi seluruh guru di Yayasan Harapan Ummat untuk membina kepribadian yang rabbani dan mampu menjadi tauladan bagi peserta didik. Bentuk kegiatan pekatan intensif berupa halaqah atau kajian keagamaan. Selanjutnya pembinaan perlevel yang mengacu pada pembinaan proses belajar mengajar.

Maka dapat dikatakan bahwa pengembangan kompetensi guru dilakukan bertahapdi masing-masing unit yang hanya berlaku untuk guru di unit itu sendiri. Lalu pengembangan selanjutnya dilakukan oleh pihak yayasan Harapan Ummat yang dikendalikan oleh HRD LPIT Harapan Ummat.

Dari paparan di atas, maka sangatlah menarik untuk diungkap lebih jauh tentang fenomena di atas dalam upaya mencari gagasan untuk mengembangkan kompetensi guru. Pada akhirnya, melalui penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan sebuah solusi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru.

Pada penelitian ini difokuskan pada pengembangan kompetensi guru pada unit SDIT Alam Harapan Ummat dan SMPIT Harapan Ummat yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Islam Terpadu (LPIT).

B. Fokus Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada Pengembangan Kompetensi Guru di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga yang meliputi langkah-langkah, metode dan faktor pengembangan kompetensi guru.

⁹ Wawancara dengan Ibu Purwi Lestari selaku Kepala HRD LPIT Harapan Ummat, pada 15 mei 2018

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu; “Bagaimana Pengembangan Kompetensi Guru di Yayasan Harapan Umat?”

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh Yayasan Harapan Umat pada unit SDIT dan SMPIT Harapan Umat.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi dan manfaat bagi:

1. Secara Teoritis
 - a. Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca hasil penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
 - b. Diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia guru yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan.
 - c. Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan pengembangan kompetensi guru yang dimiliki
 - b. Untuk memberikan bahan kajian pemikiran didalam pengembangan kompetensi guru dan meningkatkan mutu pendidikan.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian tesis ini dibagi menjadi beberapa bab yang dilengkapi dengan pembahasan-pembahasan yang dipaparkan secara sistematis, yaitu:

Bab pertama, berisi tentang pendahuluan, terdiri dari: latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, berisi kajian teoritik. Pada bab ini berisi tentang dasar teori yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu teori tentang konsep pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, manfaat pengembangan sumber daya manusia, proses pengembangan sumber daya manusia, jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia, metode pengembangan sumber daya manusia, kompetensi guru, program pengembangan kompetensi guru dan fungsi manajemen dalam pengembangan kompetensi guru.

Bab ketiga, berisi metode penelitian, terkait tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab keempat, berisi tentang pembahasan temuan penelitian dan analisa pengembangan kompetensi guru di Yayasan Harapan Ummat Purbalingga.

Bab kelima, yaitu penutup yang berisi simpulan dan rekomendasi. Sedangkan bagian yang terakhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup penulis.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan kompetensi guru di Yayasan Harapan Ummat dari keempat kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial dilakukan pengembangan dengan dua metode yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

Metode yang pertama *on the job training* yang mencakup dua kegiatan atau program yaitu *job training* dan pelatihan. Metode yang kedua *off the job training* yang mencakup tiga kegiatan atau program yaitu in house training, pengembangan bahasa arab dan pembinaan kompetensi kepribadian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka diperoleh saran sebagai berikut;

1. Bagi LPIT Harapan Ummat Purbalingga

Sebagai Lembaga yang diberi wewenang untuk mengelola unit-unit Sekolah Islam Terpadu (SIT) dan unit non pendidikan serta menjaga harmonisasi kepegawaian di lingkungan Yayasan Harapan Ummat Purbalingga. Sekiranya perlu untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan program-program pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikannya serta peningkatan dibidang administrasi Yayasan Harapan Ummat Purbalingga.

2. Bagi Unit SDIT Alam Harum dan SMP IT Alam Harum

Kepala Unit selaku manager cabang di masing-masing unit diharapkan dapat selalu mempertahankan dan meningkatkan kompetensi-kompetensi guru yang dimiliki.

3. Bagi guru di Yayasan Harapan Umat.

Bagi guru di harapkan dapat selalu mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muzayyin. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Armstrong, Michael. *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*. Jakarta: PT Gramedia, 2003
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Dessler, Gary, *Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, New Jersey: Upper Saddle River, 1997.
- Fathudin Achmad Widodo, Syukri. *Pengembangan Kompetensi Guru*. Yogyakarta; Universitas Negeri Yogyakarta Indonesia, 2016.
- Gomes, Faustino Cardoso. *MSDM*. Yogyakarta: Andi Yogya, 2000.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*. (Bandung: CV Mandar Maju, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Herdian, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika, 2010.
- Irianto, Jusuf. *Tema- Tema Pokok Manajemen SDM*. Jakarta: PT SIC Group, 2001.
- Kurniati. “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kompetensi Guru (Survey pada Guru Mata Pelajaran Ekonomi SMA Swasta di Kabupaten Garut)” Tesis. Bandung: Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.

- M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalia, Edisi 3*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Martoyo, Susilo. *MSDM*. Yogyakarta: BPF, 1986.
- Moekijat. *Latihan dan Pengembangan SDM Edisi ke- 4*. Bandung: PT Mandar Maju, 1991.
- Muhaimin. *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*. Pustaka pelajar, 2003.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Munir, Misbah. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang” Tesis. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2011.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan SDM, Cetakan ke-3*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005. Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Peraturan Pemerintah RI No. 48 Tahun 2005. Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005. Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Priyatna, Muhammad. *Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam*, <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/87>. Diakses tanggal 21 April 2018.
- Roqib, Moh. *Ilmu Pendidikan Islam, Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, Yogyakarta: LKIS, 2009.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta, 2009.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

- Simamora, Henry. *Manajemen SDM, Edisi ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhartini, Entin. “Analisis Factor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu” Tesis. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia, 2011.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Tulungagung: Elkaf, 2006.
- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Usman, Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001.
- UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas,
- Yasin, Ahmad Fattah. “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multikases di MIN Malang I, MI Murni Lamongan dan MI Muhammadiyah I Pare Kediri” Disertasi. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2010.
- Yuniarsih & Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2008.

