

**STRATEGI PEMBINAAN SUMBER DAYA GURU  
DALAM UPAYA PENGEMBANGAN MUTU TENAGA PENDIDIK  
DI MTS MA'ARIF NU 01 RIYADUSH SHOLIHIN  
PURWAREJA KLAMPOK BANJARNEGARA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd.)**

**Oleh :**

**KURNIATI  
1617401022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2020**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	17
B. Definisi Operasional .....	23
C. Rumusan Masalah .....	25
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	25
E. Kajian Pustaka .....	27
F. Sistematika Pembahasan .....	29
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	31
1. Pengertian MSDM .....	31
2. Tujuan MSDM .....	31
3. Pendekatan MSDM .....	31
4. Pengembangan SDM .....	33
5. Langkah-Langkah Pembinaan SDM .....	34

B. Pembinaan Kinerja .....	38
1. Pengertian .....	38
2. Tujuan .....	38
3. Manfaat .....	39
4. Fungsi .....	39
5. Macam-macam .....	39
6. Bentuk-bentuk .....	41
7. Keberhasilan pembinaan .....	42
8. Kendala pembinaan .....	43
C. Guru .....	43
1. Konsep Guru .....	43
2. Hak Dan Tanggung Jawab Guru .....	44
3. Kompetensi Guru .....	46
4. Motivasi dan Etos Kerja Guru .....	49

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	54
B. Setting Penelitian (Tempat dan Waktu Penelitian) .....	54
C. Sumber Data .....	55
D. Teknik Pengumpulan Data .....	57
E. Teknik Analisis Data .....	60
F. Validasi Data .....	62

### **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara .....	64
1. Letak Geografis .....	65

2. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya .....	65
3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara .....	66
4. Struktur Organisasi MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara .....	68
5. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara.....	70
6. Keadaan Siswa MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara.....	73
7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Ma'arif Nu 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara.....	75
8. Kegiatan Pembelajaran MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara .....	75
B. Penyajian Data .....	78
C. Analisis Data .....	80

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	94
B. Saran .....	95
C. Kata Penutup .....	96

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**STRATEGI PEMBINAAN SUMBER DAYA GURU  
DALAM UPAYA PENGEMBANGAN MUTU TENAGA PENDIDIK  
DI MTS MA'ARIF NU 01 RIYADUSH SHOLIHIN  
PURWAREJA KLAMPOK BANJARNEGARA**

Kurniati  
NIM. 1617401022

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang rumusan masalah bagaimana strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara? Melalui konsep manajemen sumber daya manusia, langkah-langkah pembinaan dalam melaksanakan macam-macam dan bentuk kegiatan pembinaan guru.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan. Adapun pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif yakni data hasil penelitian yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka tetapi ungkapan yang bersifat kualitatif yang didapat dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang mana peneliti langsung terjun di lokasi penelitian yaitu MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara dimulai dari proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan penentuan langkah-langkah pembinaan, menyusun strategi pembinaan sumber daya guru yang meliputi beberapa macam pembinaan. Macam-macam kegiatan pembinaan yang dilakukan di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara adalah pembinaan orientasi, pembinaan kecakapan, pembinaan pengembangan kepribadian, pembinaan kerja, serta pembinaan penyegaran. Fokus pembinaan dalam upaya pengembangan tenaga pendidik madrasah adalah pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial tenaga pendidik.

**Kata Kunci** : Strategi Pembinaan, Upaya Pengembangan Mutu, Tenaga Pendidik.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perubahan dalam dunia pendidikan dilatarbelakangi oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi, hal tersebut merupakan tantangan bagi kehidupan di masa mendatang. Namun, pada sisi lain menjadi sebuah harapan dan sekaligus ancaman bagi bangsa Indonesia yang belum siap menghadapinya. Agar bisa bertahan dalam menghadapi era ini, diperlukan pra-syarat yakni kemampuan berkompetisi secara global dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam pembentukan sumber daya yang berkualitas, keberadaan pendidikan menjadi faktor utama yang harus mendapatkan perhatian serius semua pihak. Salah satu yang menjadi harapan seluruh masyarakat (khususnya umat Islam) di Indonesia, perlu diupayakan Pengembangan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan Islam berupa madrasah. Salah satu faktor yang menjadi penyebab lemahnya daya saing madrasah adalah kondisi sumber daya manusia yang ada di madrasah.<sup>1</sup>

Pemikiran masa sekarang ini kecenderungan baru dikalangan kelas menengah muslim untuk memasukkan anak-anaknya ke madrasah yang berkualitas. Pemikiran ini tentunya dilatarbelakangi harapan yang rasionalitas, dikarenakan sekolah pada umumnya dirasakan kurang memenuhi keinginan mereka dalam proses mendorong *output* pada anak-anak didik. Kecenderungan ini menjadi tantangan pihak madrasah untuk menawarkan pendidikan alternatif yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut terletak pada pengembangan kualitas pendidikan madrasah itu sendiri.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Mukhlisoh, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*, Jurnal Kependidikan Volume 6 Nomor 2 November 2018, hal. 234.

<sup>2</sup> A. Malik Fajar, *Holistika Pemikiran Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 112.

Kurang tertariknya masyarakat untuk memilih lembaga pendidikan Islam (madrasah) sebenarnya bukan karena terjadinya pergeseran nilai atau ikatan keagamaanya yang mulai memudar, melainkan karena sebagian besar lembaga tersebut kurang menjanjikan masa depan dan kurang *responsive* terhadap tuntutan dan permintaan masyarakat pada saat ini maupun mendatang.<sup>3</sup>

Upaya peningkatan kalitas pendidikan dalam upaya mengangkat dari keterpurukan sebagai bangsa tidak mungkin terlaksana dengan baik apabila tidak dibarengi dengan upaya membuat strategi dalam penyelenggaraan pendidikan, dalam menentukan standar penyelenggaraan, standar pelayanan, standar kompetensi guru, standar tenaga kependidikan. Strategi dalam penyelenggaran pendidikan dimaksudkan agar lembaga penyelenggara pendidikan dapat merancang alur penyelenggaraan lembaga agar optimal. Suatu sekolah pasti menginginkan sumber daya yang berkualitas agar dapat menghasilkan lulusan yang unggul. Dalam dunia pendidikan konsep kualitas (mutu) misalnya berkaitan dengan kompetensi guru, nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi, hasil belajar yang memuaskan, dukungan dari masyarakat dan orangtua siswa dan lain sebagainya.<sup>4</sup> Beberapa upaya yang berkaitan dengan peningkatan mutu antara lain seperti pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan dan pengembangan, peningkatan manajemen pendidikan, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan. Upaya-upaya tersebut dilandasi atas kesadaran bahwa pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan mutu pendidikan.<sup>5</sup>

Pendidikan kita saat ini sedang menghadapi tantangan baik secara substansi maupun penyelenggaraannya, baik itu berasal dari faktor di dalam ataupun faktor dari luar. Tantangan substansi lebih terarah ke mutu pendidikan, sedangkan tantangan penyelenggaraan ada pada mutu praktis pendidikan kita dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru kita. Tantangan yang berhubungan dengan penyelenggaraan pendidikan terkait dengan pembelajaran kita sehari-hari yang terlalu sintesis pada kepentingan kebijakan dan kepentingan guru daripada kepentingan anak didik, berorientasi pada pemikiran masa lampau seperti muatan pengetahuan daripada kompetensi yang dapat digunakan untuk anak meraih

---

<sup>3</sup> A. Malik Fajar, *Holistika Pemikiran Pendidikan...*, hal. 246.

<sup>4</sup> Barnawi dan M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (teori dan praktik)*, (Yogyakarta: Ar- Ruzz media, 2017), hal. 142-143.

<sup>5</sup> Nurokhim, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Madrasah*, Jurnal Kependidikan Vol. 5 No. 2 November 2017, hal. 248.

kehidupan.<sup>6</sup> Dalam memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidikan, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan itu dilaksanakan untuk kepentingan tersebut, kepala madrasah harus berusaha menanamkan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, artistik.<sup>7</sup> Seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi, diperlukan tenaga pendidikan yang benar-benar ahli dalam bidangnya, sesuai kapasitas yang dimilikinya agar dapat berperan secara maksimal.<sup>8</sup>

Bantuan dari kepala madrasah dapat berupa petunjuk, pengarahan, pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan proses belajar-mengajar. Kegiatan-kegiatan inilah sebagai kegiatan pembinaan dalam upaya pengembangan yang memberi peluang kepada kepala madrasah untuk dapat memberikan sumbangan, pemikiran, dan langkah kinerja baik secara teoritis maupun praktik yang memadai sehingga benar-benar menjadi figur yang senantiasa mengembangkan kompetensi profesinya dan pada akhirnya akan bermuara pada pengembangan mutu pendidikan.<sup>9</sup>

Kebutuhan pemberdayaan tenaga pendidik dan non-pendidik untuk mencapai mutu yang diinginkan oleh semua pihak, sangat perlu dukungan dan perhatian dari kepala madrasah terutama sebagai pemimpin lembaga serta komite sekolah yang memiliki kewenangan terhadap lembaga formal berbasis yayasan ini. Sesuai dengan peraturan menteri pendidikan nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala madrasah, menegaskan bahwa seorang kepala madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi minimal yaitu: *Pertama*, kompetensi kepribadian. *Kedua*, kompetensi manajerial. *Ketiga*, kompetensi kewirausahaan. *Keempat*, kompetensi Supervisi. *Kelima*, kompetensi sosial. Dengan kompetensi-kompetensi tersebut kepala madrasah berkewajiban memberikan arahan, bimbingan, motivasi, pembinaan, serta pengembangan kepada guru-guru dan semua *stakeholder* dan warga sekolah yang ada di sekolah guna menumbuhkan kreatifitas dan produktifitas yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal.

---

<sup>6</sup> Daryanto, *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Cet I, Yogyakarta: Gava Media, 2013), hal. 2014-215.

<sup>7</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT Rosda Karya, 2003), hal. 99.

<sup>8</sup> Daryanto, *Standar Kompetensi ...*, hal. 5.

<sup>9</sup> Ngabiyanto, *Model Pembinaan Guru Pendidikan Kewarganegaraan Pasca Sertifikasi di Kota Semarang*, Jurnal UNNES Lembaran Ilmu Kependidikan, Volume 42, Nomor 1, April 2013, hal. 18.



Hasil tersebut dapat tercapai apabila bekerja sama dengan semua pihak yang bersangkutan.<sup>10</sup>

Kebijakan tersebutlah yang melatarbelakangi pentingnya pelaksanaan kewajiban kepala madrasah terhadap guru untuk bekerjasama melakukan kebijakan salah satunya strategi pembinaan untuk tenaga pendidik demi mutu pendidikan. Guru merupakan ujung tombak pendidikan, hal tersebut menjadikan keberadaan pendidik menjadi aspek penting bagi keberhasilan sekolah/madrasah.<sup>11</sup> Oleh sebab itu, diperlukan pendidik yang mempunyai dedikasi terhadap pendidikan dengan didukung semua pihak khususnya dari pihak madrasah, turut memfasilitasi dengan program-program yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya khususnya pendidik.<sup>12</sup>

Menurut M. Dilshad, & Iqbal, H. M., “*Teacher educators, being key stakeholders, play important role in reforming and improving quality of teacher education programmes*”.<sup>13</sup> Pendidikan guru, menjadi stakeholder kunci, serta memainkan peranan penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas dalam program tenaga pendidik. Oleh karena itu, pendidik diharapkan meningkatkan kualitas kompetensi dengan mengikuti program-program yang diselenggarakan madrasah maupun oleh dinas pendidikan. Didukung pendapat A. Chauhan, & Sharma, P., “*Concept of teacher education it is well known that the quality and extent of learner achievement are determined primarily by teacher competence, sensitivity and teacher motivation*”, konsep tenaga pendidik diketahui bahwa kualitas dan tingkat prestasi pelajar ditentukan terutama oleh kompetensi guru, sensitivitas dan motivasi guru.<sup>14</sup> Sebagaimana kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki keempat kompetensi tersebut dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Dalam upaya menunjang lembaga pendidikan adalah perlunya salah satu strategi pembinaan. Pembinaan yang dilaksanakan secara terpadu, konseptional

---

<sup>10</sup> Dwi faiqoh, *Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*, Jurnal Kependidikan, Volume. 7, Nomor. 1 Mei 2019, hal. 99.

<sup>11</sup> A. Komariah, & Triatna, C. *Visionary Leadership*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 42.

<sup>12</sup> Nurfuadi, Supriyanto dan Maridi, *Pengembangan Model Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi di Purwokerto Banyumas*, JPA, Vol. 18, No. 2, Juli - Desember 2017, ISSN 1411-5875, hal. 198.

<sup>13</sup> M. Dilshad, & Iqbal, H. M. 2010, *Quality indicators in teacher education programmes. Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, Vol. 30, No. 2 (December 2010), pp. 401411, hal. 408.

<sup>14</sup> A. Chauhan, & Sharma, P., *Teacher Education And Total Quality Management (TQM). The International Journal Of Indian Psychology*, Volume 2 Th 2015, Issue 2, Paper ID: B00330V2I22015, hal. 80.

dan sistematis. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu pelaksanaan upaya untuk membina dan meningkatkan tenaga pendidik yang profesional dengan pelaksanaan tugas-tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik. Sehingga tugas-tugas yang diberikan dalam kegiatan pelaksanaan pembinaan sumber daya guru secara langsung atau tidak langsung merupakan upaya pengembangan mutu tenaga pendidik. Pembinaan sumber daya guru melalui respon dilakukan dalam bentuk suatu interaksi secara formal maupun informal yang biasanya dilakukan melalui berbagai interaksi seperti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya, ceramah, konsultasi, studi banding, dan forum lainnya, para tenaga pendidik akan memperoleh peluang untuk saling tukar pengetahuan dan pengalaman, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan wawasan dan kualitas diri pribadi serta profesi. Dukungan sistem mutu tenaga pendidik lebih banyak tergantung pada kondisi sistem yang dimana tenaga pendidik bertugas. Oleh karena itu, upaya pembinaan untuk pengembangan dan peningkatan mutu sepiantasnya berlangsung dalam sistem organisasi dan manajemen yang kondusif. Sehingga menjadi suatu sistem dengan manajemen yang menunjang pengembangan mutu tenaga pendidik.<sup>15</sup>

Peningkatan kualitas pendidikan melalui penerapan strategi pembinaan diperlukan untuk pengembangan mutu tenaga pendidik. Seperti halnya di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara. Di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok memiliki strategi pembinaan sebagai upaya pengembangan mutu tenaga pendidik seperti pembinaan rohani, pembinaan ilmu melalui pengajian, MGMP, pelatihan kompetensi keahlian guru, seminar, lokakarya, ceramah, pengajian. Menurut Bapak Rasimun selaku Wakil kepala bidang kurikulum MTs Ma'arif NU 01 Purwareja Klampok bahwa dalam pembinaan sumber daya guru sangat perlu strategi sebagai upaya pengembangan mutu tenaga pendidik seperti perencanaan pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial-emosional dan profesional yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik. Hal tersebut dikarenakan dari lembaga masih perlu banyak evaluasi dan perencanaan terutama dalam pembinaan guru yang masih membutuhkan banyak pengenalan tentang yayasan ma'arif ini. Lembaga dengan citra lembaga nahdiyini ingin mengembangkan mutu tenaga pendidik yang berada pada garis lingkup nahdiyini. Contohnya dalam perekrutan madrasah terbuka dari

---

<sup>15</sup> Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), hal. 131-134.

latar belakang pendidikan namun ketika sudah menjadi bagian madrasah harus memiliki minimal tahu tentang ciri khas ma'arif.<sup>16</sup>

Berdasarkan beberapa alasan di atas, peneliti dalam penyusunan skripsi ini tertarik untuk mengangkat judul Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok. Hal ini dengan alasan bahwa sumber daya guru merupakan ujung tombak pembangunan pendidikan yang membantu dalam pengembangan madrasah. Arah pengembangan madrasah yang meliputi sembilan bidang komponen pendidikan, yaitu kurikulum dan pembelajaran, organisasi dan kelembagaan, manajemen dan administrasi, ketenagaan, sarana dan prasarana, pembiayaan, peserta didik, peran serta masyarakat, serta lingkungan dan budaya/kultur madrasah.<sup>17</sup> Berdasarkan penjelasan di atas, yang menjadi fokus penelitian yaitu mengenai ketenagaan (sumber daya guru dan tenaga kependidikan) menunjukkan bahwa strategi pembinaan sumber daya guru di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara dapat dikatakan sudah baik namun belum efektif masih perlu pengembangan lagi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang, **“Strategi Pembinaan Guru dalam Upaya Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara.”**

## B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam pemahaman yang terkandung dalam judul skripsi ini, maka ada beberapa konsep kunci dalam rumusan yang perlu mendapat penjelasan secara operasional agar memiliki gambaran nyata tentang istilah-istilah pokok yang digunakan dalam penelitian yaitu:

### 1. Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya untuk melaksanakan kebijakan tertentu. Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Rasimun Achmad selaku Waka Kurikulum MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara pada tanggal ...

<sup>17</sup> Abdul Rachman Saleh dkk, *Panduan Perencanaan dan Pengembangan Madrasah (Departemen Negara RI Majelis Pertimbangan dan Pemberdayaan Pendidikan Agama dan Keagamaan (MP3A)*, (Jakarta: Aditama Bandung, 2005), hal. 49.

<sup>18</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi V*, (Jakarta: Beta, 2016).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pembinaan adalah usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.<sup>19</sup> Pembinaan diartikan sebagai segala upaya, ikhtiar dan semua kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian guru secara profesional yang pantas menjadi figur atau tauladan bagi peserta didiknya.<sup>20</sup> Pembinaan juga diartikan sebagai suatu proses, tindakan, bimbingan, hasil atau menjadi kepribadian yang lebih baik. Pembinaan dapat diartikan sebagai deskripsi dalam menciptakan perubahan, perbaikan, dan penyempurnaan yang terencana secara sistematis dalam organisasi.<sup>21</sup>

Sumber daya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>22</sup>

## 2. Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Pengembangan secara umum berarti pola pertumbuhan, perubahan secara perlahan (*evolution*) dan perubahan secara bertahap.<sup>23</sup>

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. *Pertama*, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala madrasah, guru, staf tata usaha, dan siswa. *Kedua*, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. *Ketiga*, memenuhi atau tidaknya

---

<sup>19</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi V, (Jakarta: Beta, 2016).

<sup>20</sup> Moh Roqib & Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Yogyakarta: Grafindo Lietera Media, 2009), hal. 23.

<sup>21</sup> Dewi Tia Agustine, Tri Gunarto dan Sulaeman Deni Ramdani, *Strategi Pembinaan untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Vol. 2, No.1, 2019, p-ISSN 2620-9047, e-ISSN 2620-9071, hal. 613.

<sup>22</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 2.

<sup>23</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2002 tentang definisi Pengembangan Tenaga Pendidik.

kriteria masukan yang berupa alat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. *Keempat*, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.<sup>24</sup>

Tenaga pendidik (guru) berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1) bahwa tenaga pendidik mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>25</sup>

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara?
2. Bagaimana upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara?
3. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam strategi pembinaan sumber daya dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

##### a. Tujuan Umum

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik yang dilakukan di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok, Banjarnegara.

##### b. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara.

---

<sup>24</sup> Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), Cet. 1, hal. 53.

<sup>25</sup> Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, hal. 5.

- 2) Untuk mengetahui pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara.
- 3) Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTS Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan khususnya menyangkut tentang program pembinaan guru dalam pengembangan mutu pendidik.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian mengenai strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan secara langsung tentang strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik.

#### 2) Bagi Guru

Memberikan tambahan wawasan mengenai strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik.

#### 3) Bagi Kepala madrasah

Memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi dalam pembinaan guru serta upaya pengembangan mutu tenaga pendidik.

#### 4) Bagi Lembaga Pendidikan

Memberikan gagasan serta ide pembaruan mengenai strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik.

#### 5) Bagi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian di masa yang mendatang.

## E. Kajian Pustaka

Penelitian ini bukanlah yang pertama kali dilakukan. Penulis juga melakukan kajian pustaka yang sekiranya relevan dengan judul yang sedang penulis kerjakan. Kajian atau telaah pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi.<sup>26</sup> Adapun hasil penelitian yang ada relevansinya dengan judul yang penulis angkat yaitu:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisoh tentang *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengelolaan sumber daya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dari perencanaan strategi madrasah, recruitmen, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan.<sup>27</sup>

Terdapat persamaan dan perbedaan hasil penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya adalah tenaga pendidik dan kependidikan sebagai subyeknya. Perbedaannya dalam penelitian Mukhlisoh, obyek penelitian (variablenya) adalah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan penulis mengangkat variablenya berupa program pembinaan guru dalam pengembangan mutu tenaga pendidik.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Novan Ardy Wiyani tentang *Kompetisi dan Pengembangan Lembaga PAUD Islam Berdaya Saing di TK Al-Irsyad Banyumas*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga PAUD Islam yang berdaya saing adalah lembaga PAUD yang mampu berlomba dalam melakukan kebaikan-kebaikan yang sesuai dengan ajaran Islam bagi masyarakat. Tujuan dari strategi pengembangan lembaga PAUD Islam berdaya saing adalah untuk menghasilkan keunggulan kompetitif pada lembaga PAUD Islam, meningkatkan loyalitas masyarakat sebagai pelanggan (*costumer*) lembaga PAUD Islam, untuk menghasilkan lembaga PAUD Islam yang dapat mengungguli pesaingnya dengan menjunjung tinggi nilai etika serta nilai-nilai luhur berdasarkan ajaran Islam.<sup>28</sup>

Terdapat persamaan dan perbedaan hasil penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya adalah pembahasan tentang strategi lembaga pendidikan yang menjadi salah satu obyek penelitiannya. Perbedaannya dalam penelitian Novan Ardy Wiyani obyek penelitian secara luas tentang kompetisi dan strategi

---

<sup>26</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal 75.

<sup>27</sup> Mukhlisoh, *Manajemen Tenaga ...*, hal. 87.

<sup>28</sup> Novan Ardy Wiyani, *Kompetisi dan Strategi Pengembangan Lembaga PAUD Islam Berdaya Saing di TK Al-Irsyad Banyumas*,

pengembangan berdaya saing. Sedangkan penulis mengangkat permasalahan lebih merujuk ke strategi pembinaan guru dalam pengembangan mutu tenaga pendidik.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Anas Harun tentang *Pengembangan Tenaga Pendidik*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan tenaga kependidikan dilakukan melalui beberapa tahapan, di antaranya yakni: penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program.<sup>29</sup>

Terdapat persamaan dan perbedaan hasil penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya adalah subyek penelitiannya adalah Tenaga Pendidik. Perbedaannya dalam penelitian Anas Harun obyek penelitian secara luas tentang pengembangan tenaga pendidiknya saja. Sedangkan penulis mengangkat permasalahan lebih merujuk ke strategi pembinaan guru dan pengembangan mutu tenaga pendidik.

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Dwi Faiqoh tentang *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah merupakan pengawasan, pelayanan, dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif dengan harapan kepala madrasah dapat menjadi teladan atau dapat memberikan pelayanan yang baik untuk mengembangkan kinerja guru menjadi lebih baik.<sup>30</sup>

Terdapat persamaan dan perbedaan hasil penelitian yang penulis lakukan. Persamaannya adalah guru dan kepala madrasah sebagai subyek. Perbedaannya dalam penelitian Dwi Faiqoh obyek penelitian (*variable*) adalah supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan penulis hanya mengangkat variabel strategi pembinaan guru yang dilakukan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini merupakan kerangka skripsi secara umum, yang bertujuan untuk memberi petunjuk kepada pembaca mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian, penulis menggambarkan sistematika pembahasan yang akan dibahas, sebagai berikut :

---

<sup>29</sup> Anas Harun, *Pengembangan Tenaga Kependidikan* dalam Jurnal Islamika, Volume 13 Nomor 2 Tahun 2013, hal 77.

<sup>30</sup> Dwi Faiqoh, *Supervisi Kepala...*, hal. 99.



Sistematika pembahasan ini terdiri dari tiga penelitian yang meliputi, bagian awal, inti, dan akhir, yaitu: Bagian awal meliputi Halaman Judul, Halaman Pernyataan Keaslian, Halaman Pengesahan, Nota Dinas Pembimbing, Abstrak, Halaman Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Lampiran. Bagian inti memuat pokok-pokok permasalahan yang terdiri dari 5 (lima) bab, antara lain:

Bab I berisi Pendahuluan, yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Dan Manfaat Penelitian, Definisi Operasional, Kajian Pustaka Dan Sistematika Pembahasan.

Bab II berisi Landasan Teori, yang terdiri dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), pengertian MSDM, tujuan MSDM, fungsi MSDM, pendekatan MSDM, pengembangan SDM, langkah-langkah pembinaan SDM; Pembinaan Kinerja, Pengertian, Tujuan, manfaat, fungsi, macam-macam, bentuk pembinaan, keberhasilan dan kendala pembinaan; Guru, konsep guru, hak dan tanggung jawab guru, kompetensi guru, dan motivasi dan etos kerja guru.

Bab III berisi tentang Metode Penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan penelitian untuk mencari berbagai data yang terdiri dari enam Sub-Bab Pokok Bahasan yaitu diantaranya: Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Waktu Penelitian, Obyek Penelitian, Subyek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

Bab IV berisi tentang pembahasan hasil penelitian. Pada bab ini akan membahas Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru dalam Pengembangan Mutu Tenaga Pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara. Bagian *pertama*, berisi penyajian data tentang Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara. Bagian *kedua*, berisi analisis data, dan *ketiga*, berisi Faktor Pendukung dan Penghambat.

Bab V berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan, yang merupakan rangkaian keseluruhan dari hasil penelitian secara singkat dilengkapi dengan saran-saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya dan penutup. Bagian terakhir dalam penelitian ini akan disertakan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan dan sajikan maka, secara keseluruhan strategi pembinaan sumber daya guru di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara dimulai dari proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan penentuan langkah-langkah pembinaan, menyusun strategi pembinaan sumber daya guru yang meliputi beberapa macam pembinaan. Macam-macam kegiatan pembinaan yang dilakukan di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara adalah pembinaan orientasi, pembinaan kecakapan, pembinaan pengembangan kepribadian, pembinaan kerja, serta pembinaan penyegaran.

Selain itu, bentuk pembinaan guru yang dilakukan di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara adalah pembinaan mental dan spiritual, pembinaan dengan tujuan pemantapan ilmu pengetahuan dan penyegaran rohani, setiap hari di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara mengadakan do'a pagi setelah itu kepala MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara mengisi dengan penyampaian ataupun evaluasi yang berkaitan tentang ke Islam-an dan motivasi dalam bekerja. Tujuannya program ini agar guru terdorong dalam memantapkan hati serta pikirannya terhadap pengabdian dalam suatu pendidikan, memperbaiki etika dalam bekerja maupun dalam diri pribadi serta organisasi. Pembinaan loyalitas yang menjadi program rutin dengan kegiatan Qurban para guru setiap idul adha, Santunan anak yatim, membantu guru yang terkena musibah. Bentuk kegiatan pembinaan lainnya juga dilakukan pembinaan hubungan kerja oleh kepala madrasah kepada guru di setiap pagi atau sebelum akan diadakannya rapat dimulai.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini serta untuk perbaikan strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Riyadush Sholihin Purwareja Klampok Banjarnegara, dan demi terciptanya hasil yang lebih baik perkenankanlah penulis untuk menyampaikan sedikit saran kepada:

1. Pihak madrasah dan yayasan diharapkan perlu untuk melakukan peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik dengan bentuk pembinaan yang lebih variatif dan bermanfaat menyesuaikan kebutuhan masa sekarang dan masa mendatang sumber daya manusia (guru dan karyawan) guna menunjang upaya pengembangan mutu tenaga pendidik.
2. Pihak madrasah perlunya melakukan pengembangan terhadap sarana dan prasarana yang menunjang untuk kegiatan pembinaan, seperti gedung serbaguna untuk dijadikan peningkatan keahlian bagi guru.
3. Kepala madrasah perlu lebih meningkatkan komunikasi terhadap guru agar lebih mudah menyusun strategi pembinaan yang mampu menyelesaikan permasalahan para guru sebagai tenaga pendidik yang bermutu dan terjalin komunikasi serta respon positif dalam penyelenggaraan sistem pendidikan di madrasah yang mampu memudahkan para guru dalam menjalankan perannya.
4. Orang tua atau wali murid diharapkan memahami budaya sekolah inklusi dan diharapkan mampu membantu atau bekerjasama dengan tenaga pendidik di sekolah dalam mendidik putra-putrinya secara terbuka serta mampu membimbing dan memberi contoh yang baik dalam kehidupan sehari-hari.

## C. Kata Penutup

Alhamdulillah segala puji bagi Allah yang telah memberikan berbagai nikmat dan karunia-Nya. Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, hal itu terjadi karena keterbatasan kemampuan serta pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis berharap atas masukan, kritik, dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat menjadi bagian kecil dari referensi kajian intelektualitas di dunia pendidikan khususnya dalam bidang strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik. Demikianlah yang dapat penulis paparkan dalam skripsi ini, terlepas dari banyaknya kesalahan dan kekurangannya,

semoga dapat bermanfaat bagi penulis sendiri serta pembaca lain pada umumnya.  
Aamiin.



### DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, Dewi Tia, Tri Gunarto dan Sulaeman Deni Ramdani. 2019. *Strategi Pembinaan untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Vol. 2, No.1, p-ISSN 2620-9047, e-ISSN 2620-9071.
- Al-Nur, Widya Rahmawati. 2019. *Strategi Hubungan Masyarakat dalam Pelaksanaan Fundraising di MI Diponegoro 1 Purwokerto Lor*, Jurnal Kependidikan, Vol.7 November.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. 2016. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi V. Jakarta: Beta.
- Barnawi dan M. Arifin. 2017. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (teori dan praktik)*. Yogyakarta: Ar-Ruzz media.
- Chauhan, A. & Sharma, P. 2015. *Teacher Education And Total Quality Management (TQM)*. *The International Journal Of Indian Psychology*, Volume 2 Th 2015, Issue 2, Paper ID: B00330V2I2
- Danim, Sudarwan. 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet. 1.
- Daryanto. 2013. *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Cet I, Yogyakarta: Gava Media.
- Dilshad, M. & Iqbal, H. M. 2010. *Quality indicators in teacher education programmes*. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, Vol. 30, No. 2. December, pp. 401411.
- Echols, Jhon dan Hasan Shadily. 1986. Kamus Indonesia-Inggris. Jakarta: Gramedia.
- Faiqoh, Dwi. 2019. *Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*, Jurnal Kependidikan, Volume. 7, Nomor. 1 Mei
- Fajar, A. Malik. 2005. *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta: Raja Grofindo Persada.
- Fathoni, Abdurahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*., Yogyakarta: BPFE.

- Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- Harun, Anas. 2013. *Pengembangan Tenaga Kependidikan dalam Jurnal Islamika*, Volume 13 Nomor 2.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen. Bandung: Nuansa Aulia. Cet. 3, 2006.
- Komariah, A. & Triatna. 2006. *C. Visionary Leadership*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Kuncono, Mudrajat. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mukhlisoh. 2018. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*. Jurnal Kependidikan Volume 6 Nomor 2 November.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Mulyasa. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Ngabiyanto. 2013. *Model Pembinaan Guru Pendidikan Kewarganegaraan Pasca Sertifikasi di Kota Semarang*. Jurnal UNNES Lembaran Ilmu Kependidikan, Volume 42, Nomor 1, April.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurfuadi, Supriyanto dan Maridi. 2017. *Pengembangan Model Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi di Purwokerto Banyumas*, JPA, Vol. 18, No. 2, Juli - Desember, ISSN 1411-5875.
- Nurokhim. 2017. *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Madrasah*, Jurnal Kependidikan Vol. 5 No. 2 November .
- Poerwadarminta, WJS. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet. IV; Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Rangkuti, Freddy. 2013. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rohmad. 2015. *Pengembangan Instrumen Evaluasi dan Penelitian*. Purwokerto: STAIN Press.

- Roqib, Moh & Nurfuadi. 2009. *Kepribadian Guru*. Yogyakarta: Grafindo Lietera Media.
- Saleh, Abdul Rachman, dkk. 2005. *Panduan Perencanaan dan Pengembangan Madrasah (Departemen Negara RI Majelis Pertimbangan dan Pemberdayaan Pendidikan Agama dan Keagamaan (MP3A)*. Jakarta: Aditama Bandung.
- S.P, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagin, Sondang P. 2004. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, H. D. 2000. *Manajemen Program Pendidikan (Untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif (Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyorini. 2009. *Evaluasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: TERAS.
- Syafarudin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Ciputat Press.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Brebes. 2000. *Manajemen tenaga pendidikan*. Brebes: FIP UNY
- Tim Penyusun Kamus. 1990. *Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ulya, Azimatul. 2010. *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik di SDI Hidayatulloh Semarang*. Semarang: IAIN Walisongo Semarang.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara. 2006.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2002 tentang definisi Pengembangan Tenaga Pendidik.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepimimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Sejahtera.
- Wahyudi, Agustinus Sri. 1996. *Manajemen Strategi*. Pengantar Proses Berfikir Strateg. Jakarta: Binapura Aksara
- Wiyani, Novan Ardy. 2011. *Transformasi Menuju Madrasah Bermutu Terpadu*, Jurnal Insania, INSANIA Vol. Vol 6, 16 No. , 2, Mei – Agustus.



- \_\_\_\_\_. 2016. *Kompetensi dan Strategi Pengembangan Lembaga PAUD Islam Berdaya Saing di TK al-Irsyad Banyumas*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 2, Nomor 1, P-ISSN: 2502-9223, E-ISSN: 2503-4383.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Pembinaan Soft Skill Guru Melalui Kegiatan Halaqoh Untuk Sukses PPA di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto*, Jurnal Elementary Vol. 5 / No. 1/ Januari-Juni.

[https://id.wikipedia.org/wiki/Strategi\\_militer](https://id.wikipedia.org/wiki/Strategi_militer) diunduh pada tanggal 15 Januari 2020

Pukul 12.30 WIB