

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI
SD ALKHAIRAAT 01 MANADO**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh:

**MUHAMMAD ALFISYABRIN TAUFIQ
NIM: 20.1.03.0058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
TAHUN 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **"Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar Alkhairaat 01 Manado"** benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 7 Juli 2025 M
11 Muharram 1447 H

Penulis,



MUHAMMAD ALFISYAHHRIN TAUFIQ
NIM: 20.1.03.0058

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di SD Alkhairaat**” oleh mahasiswa atas nama Muhammad Alfi Syahrin Taufiq, NIM: 20.1.03.0058. Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diujikan didepan penguji.

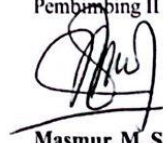
Palu, 26 Mei 2025 M
28 Dzulqa'dah 1446 H

Pembimbing I



Ruslin, S.Pd., M.Pd., M.Sc., Ph.D.
NIP.196902151992031014

Pembimbing II



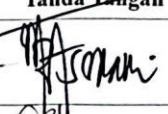
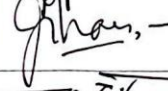
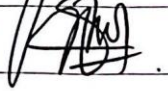
Masmur M, S.Pd.I., M.Pd.
NIP.197510212006042001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Muhammad Alfisyahrin Taufiq NIM 20.1.03.0058 dengan judul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar Alkhairaat 01 Manado” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Universitas Islam Negeri (UIN) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tanggal 1 Juli 2025 M yang bertepatan dengan tanggal 5 Muharram 1447 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya tulis ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada jurusan manajemen pendidikan islam dengan beberapa perbaikan.

Palu, 7 Juli 2025 M
11 Muharram 1447 H

DEWAN PENGUJI

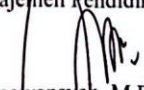
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Muhammad Nur Asmawi, S.Ag., M.Pd.I.	
Penguji Utama I	Dr. Jihan, S.Ag., M.Ag	
Penguji Utama II	Dr. Irawanhadi Patanggu, M.Pd.	
Pembimbing I	H. Ruslin, S.Pd., M.Pd., M.Sc., Ph.D.	
Pembimbing II	Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd.I.	

Mengetahui:

Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


Prof. Dr. H. Saepududin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197312312005011070

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam


Darmawansyah, M.Pd.
NIP. 198903202019031008

KATA PENGANTAR

بِسْمِ هَالِكِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ الْحَمْدُ هَلْ رَأَى الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى
أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur kehadirat Allah Swt, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Orang tua penulis tercinta, Ayahanda H. Taufiq Dullah dan Ibunda Hj. Chalisa Djafar yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakan serta membiayai, selalu memberikan motivasi, do'a, semangat dan dukungan terhadap penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Semoga Allah membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-Nya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag., selaku Rektor Uin Datokarama Palu beserta seganap pimpinan yang telah banyak memberikan kebijakan selama perkuliahan dan penyelesaian studi hingga semuanya dapat berjalan dengan lancar.
3. Bapak Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I Selaku dekan fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Ibu Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd., Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Pengembangan lembaga, Bapak Dr. H. Suharnis, S.Ag., M.Ag. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dr. Elya, S.Ag., M.Ag. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Alumni dan Kerjasama.

4. Bapak Darmawansyah, M.Pd., selaku Ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Masmur M, S.Pd., M.Pd. sekretaris Program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama palu.
5. Bapak Ruslin, S.Pd., M.Pd., M.S c., Ph.D selaku pembimbing I serta pembimbing II bapak Masmur M, S.Pd., M.Pd. yang dengan ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya dalam membimbing, mengarahkan dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini dari awal bimbingan proposal sampai pada tahap terakhir ini sehingga bisa selesai sesuai dengan harapan.
6. Ibu Mirnawati, S.Pd., M.Pd selaku dosen penasehat akademik yang membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
7. Kepala perpustakaan dan seluruh staf perpustakaan UIN Datokaram Palu yang telah memberikan pelayanan selama penulis mencari materi referensi sebagai bahan skripsi sehingga menjadi sebuah karya ilmiah.
8. Seluruh dosen dan karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama palu yang dengan ikhlas memberikan pelayanan selama Penulis mengikuti rutinitas akademik.
9. Ibu Surijati K. Amu, S.Pd. selaku kepala sekolah, Ibu Rafika Daini, S.Ag selaku Wakil kepala Sekolah, Ibu Dewi Rahma Sari, S.Pd. selaku Guru PAI, Ibu Lita Apriani Mohulaingo, S.Pd selaku Wali Kelas VI, ibu Linda Rahmawati Sugeha, S. Sos selaku operator sekolah yang telah membantu penulis selama proses wawancara untuk penulisan hasil skripsi ini.
10. Teman seperjuangan dan sahabat-sahabat di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu angkatan 2020 serta rekan-rekan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Terkhusus kepada sahabat saya sejak Mahasiswa baru yang senantiasa membantu dan menemani yaitu, Nur Indah Rahmadini, S.Pd., Kak Ramadhan Aditya, S.E., Abdi, S.Pd., Sapri Supu, S.Pd., Multazam, S.Pd., Syaiful, S.Pd, Hayyul Qayyum, S.Pd.

Rahmadini, S.Pd., Kak Ramadhan Aditya, S.E., Abdi, S.Pd., Sapri Supu, S.Pd., Multazam, S.Pd., Syaiful, S.Pd, Hayyul Qayyum, S.Pd.

11. Dan terakhir kepada seluruh nama-nama yang ikut dalam perjalanan hidup penyusun terutama dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak sempat tertulis disini, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

Akhirnya hanya kepada Allah Swt penulis mengucapkan syukur atas kemudahan dan Rahmat yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga detik ini, dan ucapan tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi, dukungan dan kerjasamanya dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini. Semoga segala perbuatan baik yang diberikan menjadi bahan perhitungan yang baik dikemudian hari, dan semoga Penulis senantiasa mendo'akan semoga segala yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

Aamiin.

Palu, 7 Juli 2024 M
11 Muharram 1445 H

Penulis



Muhammad Alfisyahrin Taufiq
NIM: 20.1.03.0058

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERESETUJUAN PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
D. Penegasan Istilah	7
E. Garis-Garis Besar Isi	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	10
B. Kajian Teori	13
1. Manajemen	13
2. Manajemen Pengembangan SDM	17
3. Kompetensi guru	28
C. Kerangka Pikir Penelitian	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Kehadiran Peneliti	42
D. Data Dan Sumber Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data	46
G. Pengecekan Keabsahan Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
1. Sejarah Singkat SD Alkhairaat 01 Manado	50
2. Visi, Misi, dan Tujuan	52
3. Sumber Daya Manusia Sd Alkhairaat 01 Manado	55

B. Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di SD Alkhairaat 01 Manado	60
1. Perencanaan pengembangan kompetensi guru.....	60
2. Penerapan pengembangan kompetensi guru.....	64
3. Evaluasi pengembangan kompetensi guru.....	69
C. Faktor Penghambat dan Pendukung Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Guru Di SD Alkhairaat 01 Manado.....	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	75
B. Implikasi Penelitian	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Profil Sekolah SD Alkhairaat 01 Manado	52
2. Daftar Keadaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SD Alkhairaat 01 Manado Tahun 2024/2025.....	55
3. Daftar Keadaan Peserta Didik SD Alkhairaat 01 Manado Tahun 2024/2025	57
4. Daftar Sarana dan Prasarana SD Alkhairaat 01 Manado Tahun Ajaran 2024/2025	59

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Pedoman Wawancara
3. Daftar Informan
4. Pengajuan Judul Skripsi
5. Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing Skripsi
6. Surat Keterangan Telah Meneliti
7. Undangan Seminar Proposal Skripsi
8. Berita Acara Seminar Proposal Skripsi
9. Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi
10. Kartu Seminar Proposal Skripsi
11. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
12. Dokumentasi
13. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama : Muhammad Alfisyahrin Taufiq
NIM : 20.1.03.0058
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di SD Alkhairaat 01 Manado

Penelitian ini membahas tentang “Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di SD Alkhairaat 01 Manado”. Penulisan ini berfokus pada: (1) Bagaimana manajemen pengembangan kompetensi guru di Sd Alkhairaat 01 Manado. (2) Apa saja faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan dianalisis dengan cara mereduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya maka diadakan pengecekan keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengembangan ompetensi Guru di SD Alkhairat 01 Manado dilakukan berdasarkan indikator manajemen pengembangan kompetensi guru. 1) Tahap Perencanaan pengembangan kompetensi guru 2) Tahap Penerapan pengembangan kompetensi guru 3) Tahap Evaluasi pengembangan kompetensi guru. Faktor penghambat pelaksanaan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 manado yaitu Masalah biaya operasional atau pendanaan, kemudian kualitas dari peserta didik yang dimiliki, dan peran orang tua belum tampak pada pribadi/karakter masing-masing peserta didik. Sedangkan faktor pendukung pelaksanaan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado yaitu Adanya aturan yang jelas dari pemerintah maupun dari yayasan/majelis, kemudian jumlah dari warga sekolah yang cukup dapat diartikan bahwa jumlah guru dan karyawan di sekolah cukup untuk melayani jumlah siswa keseluruhan, dan Sekolah selalu mengadakan kerjasama dengan berbagai instansi pendidikan baik dengan sekolah lain, dinas pemerintah, ataupun dengan perguruan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai pelatihan bagi para guru.

Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah, pengembangan kompetensi guru memiliki implikasi yang luas dan positif bagi guru, dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini dapat membantu menciptakan guru yang lebih kompeten, pembelajaran yang lebih berkualitas, dan pendidikan yang lebih bermutu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah menempatkan manusia sebagai pusat dari seluruh kehidupan. Oleh karena itu, pembangunan harus berpijak pada pembangunan sumber daya manusia. Artinya, pembangunan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas ditingkatkan dengan bantuan pendidikan sebagai instrumen untuk mengembangkan potensi dan keterampilan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusianya.¹

Proses belajar mengajar yang merupakan inti dari proses pendidikan formal di sekolah dan di dalamnya berbagai komponen pengajaran saling berinteraksi. Bagian-bagian ini dapat dibagi menjadi tiga kategori utama: guru, materi pembelajaran dan siswa. Interaksi ketiga komponen utama tersebut meliputi sarana dan prasarana seperti metode, media dan rancangan lingkungan belajar untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang memungkinkan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar.²

Guru hendaklah mampu untuk mengoptimalkan pembelajaran didalam kelas agar berjalan secara efektif dan efisien. Dalam mengoptimalkan pembelajaran dikelas, guru harus memiliki kompetensi demi tercapainya pembelajaran secara baik. Adapun kompetensi guru merupakan gambaran tentang kemampuan guru

¹Nurhaidah, *Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Di Sekolah Dasar*, Unsyah, Jurnal Pesona Dasar Vol. 2 No.3 Oktober, 2014), 13.

²Ali, Muhammad, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung :Sinar Baru Algesindo 2007) 4

yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku guru yang harus dikuasai agar dapat menjalankan tugas secara profesional. Ada 4 kompetensi yang harus dimiliki guru, kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial.³

Sebagaimana dalam UU No. 14/2005 menegaskan, bahwa guru harus kompeten dan professional, yang kemudian dijabarkan kedalam permendiknas No. 16/2007 yang menetapkan guru harus memenuhi standar minimum kualifikasi akademik dan kompetensi yang dipersyaratkan. Seorang guru dituntut untuk memenuhi standar kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Kompetensi professional terkait dengan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan profesi sebagai guru secara professional. Seorang guru dikatakan kompeten dan professional setelah melalui uji sertifikasi dan/ atau penilaian portofolio. Kompetensi pedagogik berhubungan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dengan pusat perhatian pada peserta didik; kompetensi kepribadian terkait dengan nilai dan perilaku guru, baik bagi diri sendiri, peserta didik, dan masyarakat; kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan perilaku guru dalam kaitan dengan lingkungan sosialnya. Adapun manfaat dari uji sertifikasi adalah sebagai berikut. Pertama, melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri. Kedua, melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini. Ketiga,

³Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012) 135

menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan. Keempat, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.⁴

Tegasnya, dalam upaya memunculkan sikap dan perilaku pengembangan diri guru, diperlukan adanya perubahan paradigma yang selaras dengannya, terutama dari lingkungan sekolah. Kondusifitas lingkungan sekolah akan memberikan stimulus pada guru untuk senantiasa melakukan pengembangan diri, meningkatkan kompetensi dan profesionalitas kerja pada guru untuk senantiasa melakukan pengembangan diri, meningkatkan kompetensi dan profesionalitas kerja, dan pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu hasil pendidikan.⁵

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) *Number of Schools, Teachers, and Pupils in Primary Schools Under The Ministry of Education and Culture by Subdistrict in Manado Municipality, 2020/2021 and 2021/2022*, kota Manado lebih khususnya di empat kecamatan yang berdekatan dengan lokasi penelitian peneliti, yaitu di SD Alkhairaat 01 kota Manado, pada tahun 2021/2022 memiliki cukup banyak jumlah sekolah swasta dan sekolah negeri, dengan total 57 unit sekolah untuk swasta dan 56 unit untuk negeri. Adapun jumlah siswa-siswi swasta dari empat kecamatan tersebut berjumlah 9.519 orang dan jumlah siswa-siswi negeri dari empat kecamatan tersebut berjumlah 7.558 orang. Sedangkan untuk jumlah guru atau tenaga pendidik swasta dari masing masing kecamatan tersebut berjumlah

⁴Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007) 9

⁵A. Ruhiat, *Professional Guru Berbasis Pengembangan Kompetensi*, (Bandung: Wahana IPTEK Bandung), 80-81

569 orang dan jumlah guru atau tenaga pendidik negeri dari masing masing kecamatan tersebut berjumlah 642. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Jumlah Sekolah, Guru Dan Murid Negeri Kota Manado			
Kecamatan	Sekolah	Guru	Murid
Wenang	16	202	2547
Paal Dua	11	130	1574
Tikala	11	135	1697
Wanea	18	175	1740

Sumber: Data BPS Kota Manado Dalam Angka (*Manado Municipality In Figures*) (diakses pada 3 Juni 2024)

Jumlah Sekolah, Guru Dan Murid Swasta Kota Manado			
Kecamatan	Sekolah	Guru	Murid
Wenang	24	281	4832
Paal Dua	13	115	2066
Tikala	4	28	501
Wanea	16	145	2120

Sumber: Data BPS Kota Manado Dalam Angka (*Manado Municipality In Figures*) (diakses pada 3 Juni 2024)

Berdasarkan data dan informasi di atas mengenai jumlah sekolah, guru dan siswa di lembaga pendidikan swasta kota Manado khususnya di empat kecamatan harus dilihat dalam perspektif manajemen pendidikan dalam hal ini mengenai peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Seperti kita ketahui bahwa yang menjadi faktor persoalan dalam pendidikan bisa disebabkan oleh sistem pendidikan, siswa, metode pengajaran, ataupun kualitas dan kompetensi dari tenaga pendidik itu sendiri.

SD Alkhairaat 01 Manado adalah sekolah swasta yang didirikan oleh yayasan Alkhairaat yang berlokasi di kecamatan Wenang. Yayasan Alkhairaat berpusat di Sulawesi Tengah dengan fokus pada kesehatan dan sosial keagamaan, utamanya adalah di sektor pendidikan. SD Alkhairaat 01 Manado berlokasi di Lingkungan III, Kelurahan Komo Luar, Kecamatan Wenang, Kota Manado.

Peneliti dalam observasi awal menemukan masalah terkait dengan adanya jumlah guru yang masih kurang dan memiliki status sebagai tenaga pendidik yang tersertifikasi. Jumlah guru di SD Alkhairaat sebanyak 11 orang dengan rincian: 9 guru pengajar, 1 operator dan 1 kepala sekolah. Berdasarkan jumlah guru tersebut, hanya 1 orang yang telah tersertifikasi. Dengan adanya fenomena tersebut penulis hendak melihat sejauh mana manajemen kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado. Sehingga diharapkan akan menemukan jawaban terkait apakah ada hubungan antara guru yang notabene tidak bersertifikasi dan pengaruhnya terhadap manajemen pengembangan di dalam pendidikan itu sendiri. Dengan latar identifikasi masalah di atas, penulis mengangkat judul **“Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Alkhairaat 01 Manado”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis jelaskan di atas, maka rumusan masalah yang akan dijawab oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana manajemen kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado.
- b. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado.

2. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

a. Secara Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran keilmuan dan mengembangkan wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Alkhairaat 01 Manado.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi untuk peneliti- peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi Kepala Madrasah, sebagai bahan masukan maupun referensi untuk kepala sekolah tentang Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Alkhairaat 01 Manado.

- 2) Bagi Guru, sebagai referensi maupun bahan evaluasi bagi guru dalam menambah wawasan sekaligus penerapan Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Alkhairaat 01 Manado.
- 3) Bagi Masyarakat, sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat terkait Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Alkhairaat 01 Manado.
- 4) Bagi Penulis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk menambah wawasan dan meningkatkan kualitas sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan.

D. Penegasan Istilah

Sebelum melangkah lebih jauh dan memudahkan pembaca memahami judul proposal ini maka penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul proposal ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam memahami. Juga memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Penegasan istilah itu adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru

Manajemen pengembangan Kompetensi guru ialah serangkaian aktivitas yang terkait dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru baik secara individu maupun kelompok dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku atau sikap serta keprofesionalanya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang mampu memberikan kemanfaatan untuk

mencapai tujuan yang jelas dengan melakukan beberapa proses yaitu perencanaan pengembangan, implementasi pengembangan, serta evaluasi pengembangan.

E. Garis-garis Besar Isi

Sistematika isi proposal penelitian ini memuat suatu kerangka pemikiran yang disusun secara sistematis. Untuk mempermudah pembaca tentang pembahasan dalam proposal penelitian ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi proposal penelitian. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal-hal yang di dalam materi pembahasan tersebut antara lain, sebagai berikut:

Bab I berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, sebagai gambaran umum atas permasalahan yang menjadi target dalam pembahasan berikutnya. Kemudian rumusan masalah yang mengemukakan fokus penelitian agar tidak terjadi kerancuan dalam penelitian. Lalu diteruskan dengan tujuan penelitian yang menguraikan tentang maksud penelitian dilakukan dengan penegasan istilah dalam penelitian untuk menghindari kekeliruan persepsi dan kerangka berpikir dikalangan pembaca tentang judul ini yang merupakan suatu bentuk proses penelitian. Dan yang terakhir adalah memuat tentang garis-garis isi.

Bab II berisikan tentang kajian pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, gambaran tentang landasan teori yang berkaitan dengan implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik, serta kerangka berpikir penulis.

Bab III berisikan metode penelitian yang memuat tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta pengecekan keabsahan data.

Bab IV berisikan tentang hasil penelitian penulis sesuai dengan rumusan masalah yang ada pada bab 1.

Bab V merupakan bab penutup dari isi proposal skripsi ini. Berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari penulis berkaitan dengan Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di SD Alkhairaat 01 Manado.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Penelitian Terdahulu*

Pertama, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Naely Murodah (2017) mengenai “Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTS Sunan Kalijaga Desa Bawang, Kecamatan Bawang, Kabupaten Batang, Tahun Ajaran 2016/2017” berpendapat bahwa strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi guru diantaranya adalah meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai proses pembelajaran, rajin dalam membaca referensi-referensi sehingga mempunyai banyak wawasan dalam pengetahuan selain itu guru juga harus mengikuti seminar, mengikuti pertemuan KKG/MGMP, mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), serta giat mengikuti kegiatan pelatihan lainnya dalam usaha memajukan kompetensi guru.¹ Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah tempat penelitian, judul dan tahun yang akan diteliti yaitu Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di MTS Sunan Kalijaga Desa Bawang, Kecamatan Bawang, Kabupaten Batang, Tahun Ajaran 2016/2017, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Sd Al-khairaat 01 Manado. Pada penelitian ini juga tidak berpatokan pada tahun ajaran dan penelitian ini memiliki persamaan pada jenis penelitian yang digunakan yakni metode

¹Naely Murodah, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Sunan Kalijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Tahun Ajaran 2016/2017*, Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Islam Negeri Salatiga 2017

penelitian kualitatif.

Kedua, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rivanny Estimavel mengenai Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Sma Islam Ta'allumul Huda Bumiayu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan kegiatan manajemen pengembangan kompetensi guru, (1) perencanaan pengembangan kompetensi guru didasari dari analisis hasil Evaluasi Diri Sekolah. Berdasarkan hasil analisis tersebut sekolah dapat mengetahui kebutuhan apa saja yang dapat diupayakan untuk memperbaiki permasalahan atau kekurangan yang berkaitan tentang kompetensi guru, (2) sekolah mengadakan pengembangan kompetensi guru dengan menggunakan berbagai bentuk program pengembangan untuk meningkatkan kompetensi, (3) evaluasi pelatihan dilakukan oleh pengawas sekolah dan kepala sekolah.² Terdapat beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya: tempat penelitian di sekolah penelitian tersebut memiliki studi kasus Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Sma Islam Ta'allumul Huda Bumiayu, sedangkan penulis memiliki studi kasus Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Sd Al-khairaat 01 Manado. Pada penelitian ini juga memiliki persamaan pada jenis penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif.

Ketiga, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Maulida Alfiyanti mengenai Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Studi Kasus Di Sd Islam Mohammad Hatta Malang) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti

²Rivanny Estimavel, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Sma Islam Ta'allumul Huda Bumiayu*, Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta 2023

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

³Fitria Maulida Alfiyanti, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Studi Kasus Di Sd Islam Mohammad Hatta Malang)*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021

Guru Di Sd Al-khairaat 01 Manado. Pada penelitian ini juga memiliki persamaan pada jenis penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif.

B. Kajian Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen yang umum digunakan saat ini berasal dari kata kerja to manage yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Menurut George R. Terry Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya.⁴ Sedangkan Menurut H.R Lingt dan Allen Louis Manajemen adalah kerangka pengetahuan tentang kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian material, mesin-mesin, dan uang untuk mencapai tujuan optimal.⁵ Menurut pendapat lain, Menurut Stoner manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari definisi tersebut terlihat bahwa stoner telah menggunakan kata proses, bukan seni. Mengartikan bahwa manajemen sebagai seni mengandung arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau keterampilan pribadi suatu proses adalah

⁴Imam Mahali & Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management* (Jakarta: Kencana, 2016), 1.

⁵Ibid, 3.

cara sistematis untuk melakukan pekerjaan.⁶ Sedangkan menurut William A. Shcrode dan Voice. Jr fungsi manajemen meliputi “Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi.”⁷

Dari beberapa pernyataan dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang digunakan dalam kegiatan organisasi. Proses yang dilakukan merupakan penyusunan kegiatan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen

Proses dalam manajemen merupakan upaya yang dilakukan untuk menghasilkan kegiatan yang diharapkan akan berjalan dengan efektif dan efisien. Berikut adalah fungsi dari Manajemen:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah aktivitas pengambilan keputusan tentang sasaran apa yang akan dicapai, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran tersebut, dan siapa yang akan melakukan tujuan atau sasaran tersebut. Menurut Burhanudin perencanaan adalah suatu proses kegiatan pemikiran yang sistematis mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan yang harus dilakukan, langkah-langkah, pelaksana yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan dalam pencapaian tujuan ke depan.⁸

Sedangkan menurut Suharsimi perencanaan adalah proses mempersiapkan serangkaian pengambilan keputusan untuk dilakukan tindakan dalam mencapai

⁶Siti Asiah, Dasar Ilmu Manajemen (Yogyakarta: Mahameru Press), 2.

⁷Nyimas Lisa Agustrian, et al, “Manajemen Program Life Skill di Rumah Singgah Al-Hafidz Kota Bengkulu”, Jurnal Pengembangan Masyarakat, 1(2017), 7.

⁸Imam Mahali, The Handbook Of Education Management, 19.

tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada. Aspek yang dilihat dari perencanaan adalah apa yang akan dilakukan, siapa yang melakukan, kapan dilakukan, dimana dilakukan, bagaimana proses yang dilakukan. Hal tersebut merupakan upaya untuk mencapai tujuan.⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan perencanaan adalah kegiatan yang disusun untuk menentukan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan digunakan dalam menyusun kegiatan pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

2) Pengorganisasian (Organizing)

Organizing berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.¹⁰ Pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang demikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.¹¹ Pengorganisasi adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas.¹²

⁹Imam Mahali, *The Handbook Of Education Management*, 19.

¹⁰George R Terry, *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan ke 5, PT Alumni, Bandung, 28.

¹¹*Ibid*, hal. 233

¹²Rina primadha, "Peranan Fungsi Manajemen Dalam Menciptakan Kondisi Perusahaan Yang Sehat" *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 1 Nomor 3, edisi 2, 86.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan kegiatan untuk merealisasikan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan (*actuating*) adalah upaya untuk mengarahkan tenaga kerja serta mendayagunakan yang ada untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama. *Actuating* dalam organisasi juga bisa diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bersedia bekerja secara bersungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi.¹³

Menurut Goerge R. Terry pelaksanaan merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam menjalankan apa yang telah menjadi dengan menggerakkan para anggota, pelaksanaan adalah upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari perencanaan.¹⁴

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan pelaksanaan adalah upaya yang dilakukan untuk menggerakkan anggota kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan menjadikan pedoman dalam perencanaan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Koonzt pengawasan adalah pengukuran dan koreksi pencapaian tujuan untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana.¹⁵ Pengawasan merupakan pengukuran dan koreksi terhadap segenap aktivitas anggota organisasi untuk mengetahui bahwa tujuan dan rancangan yang dibuat

¹³Imam Machali & Ali Hidayat, *The Handbook Of Management*, 21

¹⁴Nyimas Lisa Agustrian, et al, "Manajemen Program Life Skill di Rumah Singgah Al-Hafidz Kota Bengkulu", *Jurnal Pengembangan Masyarakat*, 1(2017), 7.

¹⁵Imam Machali & Ali Hidayat, *The Handbook Of Management*, 23.

telah dilaksanakan.¹⁶ Sedangkan, Menurut Cronbach controlling adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil kebijakan atau pimpinan. Menurutnya untuk memantau pelaksanaan kegiatan dengan memperhatikan tujuan dan pencapaian target kegiatan. Selain itu evaluasi juga digunakan untuk melihat kekurangan atau kelemahan program yang telah dilaksanakan guna untuk perbaikan dan penyempurnaan dalam kegiatan selanjutnya.¹⁷

2. Manajemen Pengembangan SDM

a. Pengertian Manajemen Pengembangan SDM

Pengertian dari manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terbentuk dari tiga susunan istilah sebagai berikut, “Manajemen”, “Pengembangan”, dan “Sumber Daya Manusia”. Yang pertama, istilah manajemen yang asal mula dari bahasa latin “*manus*” artinya tangan dan “*agree*” yang berarti melakukan. Dua kata dijadikan satu menjadi kata kerja “*manager*” artinya menangani. Manager diterjemahkan ke bahasa inggris dalam bentuk kata kerja *to manager*, kata benda *management*, dan manager untuk orang yang melakukan manajemen. Sedangkan, jika diterjemahkan ke bahasa indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan¹⁸

“Balai pembinaan administrasi Universitas Gajah Mada, mengungkapkan manajemen ialah suatu kegiatan menggerakkan sekelompok orang guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.”¹⁹

¹⁶Ibid, 24.

¹⁷Rusdiana, *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), 25.

¹⁸Husain Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi kedua, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2008), 4

¹⁹Samsuddin, Sadili, *Administrasi dan pengembangan sumber daya manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), 87

Sadili Samsuddin, mengatakan :

“Bahwa manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dipekerjakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Akibatnya, manager- manager di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia”.²⁰

A. Sihotang, MBA berpendapat :

“Manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap tenaga sumber daya manusia dan sumber daya non manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut yang sudah ditentukan sebelumnya”.²¹

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

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

²⁰Samsudin, Sadili, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), 22

²¹A, Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Anggota IKAPI, 2007), 6

pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila.²² Dapat diartikan bahwa dengan pendidikan dapat mengembangkan keahlian di bidang teoritis, konseptual, dan moral pegawai, dan untuk pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis aktualisasi dari pekerjaan pegawai. Potensi akan memperlihatkan daya individu dengan harapan untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan terdiri dari kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melaksanakan beragam aktivitas guna tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.²³

Potensi yang dimiliki antar individu berbeda akan tetapi akan ada perubahan terus menerus untuk menjadi yang lebih baik jika adanya pelatihan dan pendidikan yang baik secara intens. Pengembangan (development) ialah upaya penyiapan setiap individu untuk mengemban tanggungjawab yang berlainan atau lebih tinggi di suatu organisasi.²⁴ Selain itu pengembangan merupakan istilah yang berkaitan dengan cara berencana, yang diadakan guna pencapaian penguasaan pengetahuan, perilaku pegawai atau anggota organisasi.²⁵ Pengembangan merupakan proses melakukan aktivitas pendidikan dan latihan, yang berhubungan dengan pengembangan komitmen pegawai.²⁶

Berdasarkan paparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan ialah suatu cara yang dilakukan secara sadar untuk meningkatkan

69 ²²Melayu. S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)

²³Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Medan:LPPPI, 2017) 115

²⁴Henry Simamora, *Manajemen SDM*, (Yogyakarta:Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004) 287

²⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2009) 50

²⁶Anton Thoillah, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010) 67

potensi dan komitmen pegawai yang telah dimiliki oleh suatu organisasi secara menyeluruh berdasarkan pendidikan dan pelatihan potensi kebutuhan saat ini dan dapat dipergunakan untuk memenuhi tuntutan di masa mendatang.

Suatu pengembangan dilandaskan pada realita bahwa pegawai menginginkan untuk mendapatkan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang berkembang agar mampu menghasilkan kinerja yang baik pada saat pelaksanaan tugas dan fungsinya. Bekal awal pekerjaan untuk masa panjang dari seorang pekerja ialah serangkaian bekal terkait kedudukan, yang disebut dengan pengembangan sumber daya manusia. Searah dengan hal ini, maka pengembangan memiliki cakupan yang besar bahwa pengembangan meliputi segala bagian dari peningkatan potensi guru tidak hanya dari pendidikan dan pelatihan saja. Namun lebih fokus pada kepentingan masa yang panjang organisasi. Pelatihan bermaksud pada perbaikan kinerja saat ini, sedangkan pengembangan tertuju pada peningkatan keahlian di masa depan.²⁷

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

²⁷Rahmad Hidayat & Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan:LPPPI, 2017), 50

investasi di dalam pengeluaran yang bertujuan untuk perbaikan kapabilitas yang bernilai dari manusia.²⁸

Ketiga pengertian sumber daya manusia atau human resources ialah cara kerja yang dapat ditambahkan dalam proses produksi ialah sumber daya manusia yang dapat bekerja untuk memperoleh barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat umum.²⁹ Sumber daya manusia salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, karena sumber daya manusia menentukan perkembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Seluruh kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap upaya pencapaian suatu tujuan organisasi. Seberapapun berkembangnya teknologi dan informasi, adanya modal dan tercukupinya bahan, jika tidak adanya sumber daya manusia maka akan sulit untuk mencapai tujuan suatu organisasi.³⁰ Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai karyawan ialah suatu aset atau orang yang penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia komponen yang paling penting yang mampu membuat sumber lain di organisasi bergerak.³¹

Menurut Werther dan Davis, sumber daya manusia ialah “pegawai yang siap, sanggup, dan siaga untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.”³² Sumber daya manusia ialah potensi yang selaras antara daya pikir serta daya fisik yang dimiliki

²⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009) 62

²⁹A, Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Anggota IKAPI, 2007), 8

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 3

³¹Ulber Silalahi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung:Refika Aditama, 2011) 238

³²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 4

oleh individu. Karakter atau sifat seseorang ditentukan dari keturunan dan lingkungannya. Sedangkan capaian kerjanya termotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.³³ Jadi dapat diketahui bahwa sumber daya manusia yaitu suatu elemen yang penting di suatu organisasi guna menggerakkan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedudukan sumber daya manusia tidak dapat tergantikan oleh faktor-faktor yang lain, dilihat dari nilai sumbangsinya terhadap sekolah. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dikatakan memiliki nilai bantuan di sekolah jika kehadirannya dibutuhkan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah dan kegiatannya berada dalam mata ikatan keutuhan sistem sekolah tersebut. Tingkat kesuksesan manajemen sumber daya manusia di suatu sekolah dapat dipelajari dari kecermatan dalam melakukan fungsi-fungsi MSDM. Kegunaan seorang tenaga pendidik dan kependidikan harus dilihat dari kepentingan dan kebermaknaan bagi diri sendiri, produktivitas sekolah dan pihak-pihak yang memperoleh jasa layanan sekolah itu.

Guru ialah pegawai yang terdidik dan terlatih, secara akademik dan profesional serta mendapatkan pengakuan secara formal sebagaimana mestinya, dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan.³⁴

Guru yang idaman ialah guru yang dihasilkan dari keseimbangan antara kecakapan keguruan dan disiplin ilmu. Kedua hal tersebut tidak lagi

³³Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 244

³⁴H.A.R Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001)

dipertentangkan melainkan bagaimana guru yang mengemban kepribadiannya dan terasah aspek penguasaan materinya. Kepribadian guru yang menyeluruh dan bermutu sangat penting guna memunculkan tanggung jawab profesional serta inti kekuatan profesional dan kesiapan untuk terus meningkatkan potensi diri.

Manajemen sumber daya manusia ialah seluruh aktivitas yang berhubungan dengan penetapan terhadap berharganya tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah yang dapat memberikan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan aktivitas yang terjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.³⁵

Menurut Mulyasa, Manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidikan (pengelolaan tenaga pendidik) ialah seluruh kegiatan yang ada kaitanya dengan pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan personel pendidikan lainnya), yang mencakup beberapa hal sebagai berikut: 1) perencanaan tenaga kerja, 2) pengadaan tenaga kerja, 3) pembinaan dan pengembangan tenaga kerja, 4) promosi dan mutasi, 5) pemberhentian tenaga kerja, 6) kompensasi, dan 7) penilaian tenaga kerja. Semua hal ini dilaksanakan secara profesional agar tercapainya tujuan yang diharapkan, yaitu adanya tenaga pendidik yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dan memiliki kinerja (permormance) yang unggul.³⁶

Tenaga kerja yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam perlu mendapatkan sarana dalam proses pembinaan dan pengembangan agar mampu

³⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, 2008, 12

³⁶E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) 42

memberikan kontribusi yang terbaik bagi lembaga. Oleh karena itu memaksa lembaga islam untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan potensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.³⁷

Menurut Yustono, sumber daya manusia profesional ialah sumber daya manusia yang kafa'ah (memiliki keahlian), amanah serta himmatul amal (memiliki etos kerja yang tinggi). Untuk menciptakan SDM yang profesional diperlukannya pembinaan yang fokus pada tiga aspek yaitu; 1) Syaksiah Islamiyyah atau kepribadian Islamiyah, 2) Skill atau keahlian dan ketrampilan, 3) Kepemimpinan dan kerjasama tim.³⁸

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

b. Perencanaan SDM

Pada hakikatnya perencanaan sumber daya manusia ialah suatu proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (demand) dan ketersediaan (supply) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lainnya dengan baik.

³⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, trj. Dimyauddin Djuaini, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008) 117

³⁸ Muhammad Ismail Yustono & Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Prespektif Syari'ah*, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), 84

Menurut Suparno Eko widodo perencanaan sumber daya manusia ialah suatu proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, agar organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuan organisasi.³⁹

Menurut Malayu, Hasibuan perencanaan sumber daya manusia ialah suatu kegiatan merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.⁴⁰

Menurut Mondy dan Noe perencanaan sumber daya mamusia sebagai proses secara sistematis mengkaji keadaan SDM untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.⁴¹

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

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

³⁹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 33

⁴⁰Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) 250

⁴¹Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: ALFABETA, 2018), 45

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

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

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

perencanaan pemenuhan kebutuhannya perlu didukung oleh pendekatan kuantitatif yang memadai, dan dukungan oleh data yang akurat dan dapat dipercaya.

c. Tahap Pengembangan SDM Guru

Pembuatan program pengembangan haruslah dipenuhi diantaranya yaitu: menentukan kebutuhan, menentukan tujuan, menentukan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar, melaksanakan program, penilaian hasil program.⁴²

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

- 1) Analisis kebutuhan, sekolah menyesuaikan kebutuhan sekolah berdasarkan pada keputusan hasil analisis kebutuhan yang sudah ditentukan.
- 2) Tujuan pelatihan dan pengembangan.
- 3) Isi program pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan.
- 4) Prinsip pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan, tujuan dan isi program
- 5) Pelaksanaan program.
- 6) Kecakapan pengetahuan dan kemampuan pegawai
- 7) Evaluasi, evaluasi sesuai dengan rencana evaluasi yang sudah diprogramkan.

⁴²Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 143

Tujuan dari tahapan penentuan kebutuhan dalam pelatihan dan pengembangan untuk mengumpulkan sebanyak-banyaknya informasi yang relevan agar mengerti dan menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam sekolah. Berikut menurut Patricia Paton dalam Ahmad ada beberapa tingkatan dalam pengembangan pendidik sebagai berikut:⁴³

- a) Bekal awal peningkatan kemampuan guru ialah persiapan terutama yang harus dilaksanakan oleh pimpinan sekolah secara masal, karena akan memberi pengaruh terhadap hasil yang diperoleh. Beberapa hal yang harus disiapkan ialah kesiapan komponen, baik material maupun sumber daya manusia yang berkaitan dengan program pengembangan.
- b) Pemberian kepercayaan kepada guru. Ciri yang penting dari pengembangan guru ialah otonomi yang diberikan kepada tenaga pendidik, dimana pendidik dianggap mumpuni untuk menjelaskan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Guru wajib dilibatkan dalam setiap kegiatan dan diberikan kesempatan untuk memberikan aspirasinya. Tujuan dari pemberian kepercayaan guru ialah agar guru merasa lebih percaya diri dan lebih bebas untuk mengoptimalkan kemampuan tugas dan tanggungjawabnya.

3. Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Definisi para ahli terkait dengan kompetensi guru sangat variatif. Nana Sudjana misalnya, memahami kompetensi sebagai suatu kemampuan yang

⁴³Ahmad Susanto, *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 37

disyaratkan untuk memangku profesi. Sardiman memaknai kompetensi sebagai kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya. Berdasarkan kedua definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi ialah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru.

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

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁴

Kompetensi guru mempunyai banyak makna, menurut Brokke and Stone yang dikutip oleh Menurut E. Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Charles yang dikutip oleh E. Mulyasa mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sedangkan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menjelaskan bahwa “Kompetensi ialah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang

⁴⁴Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalanya.⁴⁵

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

Menurut Mulyasa, pada hakekatnya standar kompetensi guru ialah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah, khususnya, tujuan pendidikan pada umumnya sesuai kebutuhan masyarakat serta tuntutan zaman.⁴⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan perannya sebagai pengajar. kompetensi guru selalu membutuhkan pengembangan sesuai dengan tuntutan zaman sekarang ini.

b. Macam-Macam Kompetensi Guru

Tenaga pendidik (guru) berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1) yang menyatakan bahwa tenaga pendidik (guru) mempunyai empat kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang didapatkan melalui pendidikan profesi.⁴⁷

⁴⁵E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), Cet. 3, 25

⁴⁶E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) 17

⁴⁷*Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006), Cet. 3, 5

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

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

- 1) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya secara berhasil
- 2) Guru mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (instruksional) sekolah
- 3) Guru mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar di kelas.⁴⁸

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat diuraikan bahwa kompetensi guru mengacu pada kemampuan melaksanakan tugasnya sesuai dengan pendidikan, kualifikasi dan bidang keilmuannya. Kompetensi guru merujuk kepada performace dan perbuatan yang rasional untuk memiliki spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena memiliki arah

⁴⁸Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), Cet. 3, 38

dan tujuan, sedangkan performace merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati, akan tetapi juga mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang berkaitan dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang untuk menemukan cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffa membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, dan pengembangan pribadi profesionalisme.⁴⁹

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

a) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru ialah kemampuan guru dalam menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan materi pelajaran secara luas dan

⁴⁹E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 26

mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu, dan penguasaan konsep dan metode, disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu.⁵⁰

b) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik ialah suatu kemampuan untuk mengelola pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi pemahaman wawasan dan landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁵¹

Menurut Slamet yang dikutip oleh Syaiful Sagala mengatakan bahwa kompetensi pedagogik guru terdiri dari sub kompetensi yaitu berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan, mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan pada standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD), melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan, merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas, melaksanakan pembelajaran pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan), menilai hasil

⁵⁰Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan, Tentang *Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan* 3

⁵¹Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2018 Tentang *Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 75

belajar peserta didik secara otentik, membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalkan: pelajaran, kepribadian, bakat, minat, dan karier, mengembangkan profesionalisme sebagai guru.⁵²

c) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian guru ialah suatu kemampuan guru yang sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, mantapberwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.⁵³

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

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

⁵²Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Cet. 1, 31-32)

⁵³Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan, *Tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, 2

9) Jujur dalam keilmuan

10) Adil dalam segala hal.⁵⁴

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru ialah suatu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan, tulis, dan isyarat secara santu, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar dengan menindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.⁵⁵

Kompetensi sosial juga dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat. Seorang tenaga pendidik (guru) tidak hanya bertanggungjawab didalam kelas saja, akan tetapi juga harus mewarnai perkembangan peserta didik diluar kelas. Dengan kata lain seorang guru tidak hanya sekedar hadir didepan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi juga anggota masyarakat yang harus ikut aktif dalan mengarahkan perkembangan anak didik menjadi anggota masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diuraikan bahwa standar kompetensi tenaga pendidik (guru) ialah suatu ukuran yang ditetapkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki

⁵⁴Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 191

⁵⁵Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan, Tentang *Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*

jababat fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan agar mutu guru dapat diketahui.

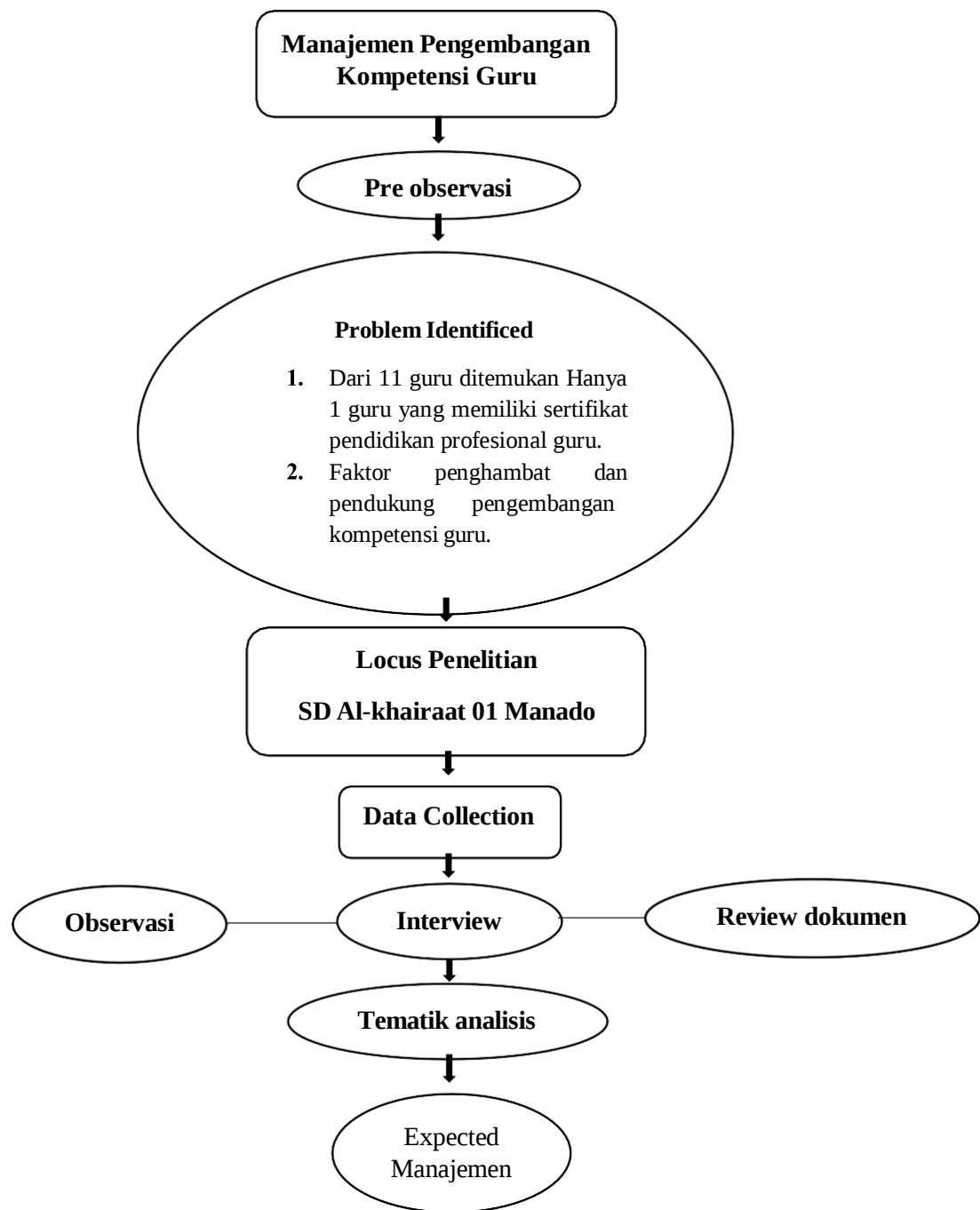
Tujuan dari standar kompetensi tenaga pendidik (guru) ialah untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitas guru dalam meningkatkan proses pembelajaran.

Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik (guru) akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pandai tetapi juga pandai bagaimana mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Manajemen ialah suatu proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, penerapan serta pengawasan. Seseorang pemimpin wajib sanggup melaksanakan proses tersebut dalam sesuatu lembaga/sekolah yang dimilikinya. Sumber daya manusia ialah aspek terutama dalam lembaga ataupun organisasi. Pegawai/karyawan ialah suatu aset yang memastikan baik serta buruknya. Kepemimpinan lembaga pembelajaran membutuhkan atensi yang utama, sebab lewat kepemimpinan yang baik diharapkan akan lahir sumber daya manusia yang bermutu dalam bermacam bidang.

Adapun kerangka pikir penelitian pada Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Alkhairaat 01 Manado dapat di lihat pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar di atas bisa disimpulkan bahwa, Kompetensi guru merupakan acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitas guru dalam meningkatkan proses pembelajaran. Di samping itu terdapat dua *problem identified*, pertama dari 11 guru ditemukan hanya 1 guru yang

memiliki sertifikat pendidikan profesional guru, Kedua faktor penghambat dan pendukung pengembangan kompetensi guru. Locus penelitian berada di SD Al-khairaat 01 Manado, dan peneliti menggunakan data observasi, interview, review dokumen, dengan cara menggunakan teknik tematik analisis.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Agar penelitian menghasilkan suatu produk, bahasan, analisis atau kesimpulan yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan, maka tentu saja harus memperhatikan semua aspek yang mendukung suatu penelitian dapat berjalan dengan baik dan terhindar dari kerancuan. Salah satu kerangka ilmiah dan kaidah yang dimaksud adalah dengan menggunakan metode penelitian.

Metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.¹

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan memakai bentuk deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis yang di kumpulkan terutama data kualitatif. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptis, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki. Selain itu penelitian deskriptif ini berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, proses yang sedang berlangsung, akibat dan efektifitas yang berlangsung).

¹Nusa Putra, *Metode Penelitian*, (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 75.

Menurut Bogdan dan Taylor seperti dikutip oleh Tohirin dalam bukunya bahwa metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data deskriptif adalah data yang ditulis menggunakan katakata secara mendetail.²

Adanya penelitian bertujuan untuk memperoleh data ilmiah yang bersifat alamiah dan tidak menimbulkan hipotesis yang sifatnya menduga-duga berbagai hal. Metode ini lebih mendekatkan kesesuaian dengan topik kajian proposal skripsi ini, yang menitik beratkan kepada kegiatan penelitian di lokasi objek dalam melakukan penelitian yang menyangkut Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di SD Alkhairaat 01 Manado.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Alkhairaat 01 Manado. Alasan penulis menjadikannya sebagai lokasi penelitian karena SD ini masih dikatakan kurang memadainya Kualitas guru untuk menunjang proses pembelajaran sehingga mempengaruhi kualitas belajar siswa. Kemudian dari beberapa SD yang berada di Kota Manado terkhusus di Kecamatan wenang kelurahan komo luar, penulis menganggap sekolah ini menjadi salah satu SD yang dapat dijadikan representasi sebagai SD yang harus dikaji mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga penulis memilih lokasi penelitian tersebut.

²Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (Cet. 3; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 2.

C. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini, kehadiran penulis sebagai instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data. Oleh karena itu, kehadiran penulis di lokasi dalam usaha melakukan penelitian. Penulis melakukan wawancara dengan pihak pihak yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian bertindak selaku instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data. S. Margono mengemukakan bahwa kehadiran Penulis di lokasi selaku instrumen utama adalah sebagai berikut:

Manusia merupakan alat (instrumen) terutama mengumpulkan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama mengumpulkan data. Hal ini dimaksudkan agar lebih mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan.³

Berdasarkan pada pandangan di atas, maka kehadiran penulis suatu hal yang penting pada lokasi yang dijadikan objek penelitian. Kehadiran penulis juga harus diadakan secara resmi yakni dengan cara terlebih dahulu mendapatkan izin penelitian dari pihak kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Dengan izin tersebut penulis melaporkan maksud kehadirannya kepada pihak sekolah SD Alkhairaat 01 Manado, yang diawali dengan penyerahan surat penelitian. Berdasarkan surat izin tersebut peneliti mendapatkan izin dan diterima oleh pihak sekolah untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut, serta melakukan penelitian terhadap pokok masalah sesuai data yang diperlukan.

³S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. 2; Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 38.

D. Data dan Sumber Data

Hakekatnya, data bagi seorang penulis adalah sebagai alat atau dasar utama dalam pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Oleh karena itu, data yang diambil harus benar-benar memenuhi kriteria yang dijadikan alat dalam mengambil keputusan. Kriteria data yang lebih sebagaimana dikemukakan oleh J. Supranto dalam buku metode riset aplikasinya dalam pemasaran: “Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (reliable), tepat waktu (up to date) dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh (comprehensive).⁴

Sedangkan sumber data menurut Suharsini Arikunto bahwa “sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh”.⁵ Pencatatan sumber utama melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Jenis data yang diperlukan penulis pada prinsipnya terdiri atas data kepustakaan dan data lapangan. Data-data pustaka adalah data yang dipakai pada pembahasan tentang kajian pustaka. Sedangkan data lapangan terdiri dari:

a. Data Primer

Data primer (primary data) yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen yang kemudian diolah oleh peneliti. Data primer dapat berbentuk opini

⁴J. Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Edisi baru 2012; Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 2.

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Revisi, Cet. 12; Jakarta: 2002), 107.

subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian dan hasil pengujian tertentu.⁶

Data primer adalah data yang bersumber dari para informan yang ada di lokasi penelitian, seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah, tenaga pendidik, humas sekolah, dan peserta didik yang mengetahui secara jelas permasalahan yang diteliti. Sehingga peneliti mudah dalam mendapatkan informasi dan data yang valid serta akurat dari penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung data utama. “Data ini dapat bersumber dari literatur-literatur yang mendukung operasionalisasi penulisan hasil penelitian”.⁷ Data sekunder bisa berupa data yang diperoleh melalui dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang menunjukkan gambaran umum tentang SD Alkhairaat 01 Manado, seperti keadaan tenaga pendidik dan peserta didik dan data yang berhubungan terhadap objek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Selanjutnya untuk memperoleh data yang objektif, maka dalam penelitian tersebut penulis menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data yang dianggap representatif dalam mendukung terselenggaranya penelitian antara lain:

⁶Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 106.

⁷Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 106.

1. Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti. Teknik observasi yang digunakan adalah teknik observasi secara langsung sebagaimana yang dijelaskan oleh Winarno Surakhmad:

Yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan yang dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan situasi buatan yang khusus diadakan.⁸

Penulis mengumpulkan data di lapangan dengan melaksanakan pengamatan langsung terhadap objek data yang berkaitan dengan manajemen pengembangan kompetensi guru yang dibarengi dengan aktivitas pencatatan sistematis terhadap hal-hal yang dilihat berkenaan dengan data yang dibutuhkan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi langsung adalah alat tulis menulis untuk mencatat data yang didapat di lapangan.

2. Wawancara (interview)

Interview atau wawancara adalah suatu metode dalam pengumpulan data untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkap pertanyaan-pertanyaan pada informan.⁹ Jadi wawancara dapat diartikan sebagai kegiatan tanya jawab yang dilakukan dua orang atau lebih dengan bertatap muka. Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah kurikulum, dan tenaga pendidik yang berada di wilayah SD Alkhairaat

⁸Winarno Surahmad, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015), 155.

⁹Joko Subagiyono, *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 39.

01 Manado, dengan cara bertatap muka dan tanya jawab dengan menggunakan pedoman wawancara dan bahan yang dibutuhkan terkait dengan Manajemen Pengembangan kompetensi guru.

Wawancara dengan informan dilakukan dengan pertanyaan yang tercantum pada pedoman yang sudah dipersiapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan penulis dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan itu agar mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai penjelasan dari konsep yang telah diberikan.

Informan yang dipilih adalah para pengelola lembaga pendidikan yang bersangkutan meliputi; kepala madrasah, wakil kepala madrasah kurikulum, tenaga pendidik. Karena mereka dianggap memiliki pengetahuan dan mendalami situasi serta lebih mengetahui informasi yang penulis perlukan.

3. *Review* Dokumen

Teknik lain yang dapat digunakan penulis selama mengadakan penelitian untuk memperoleh data di lapangan adalah menghimpun dokumen-dokumen di lingkungan SD Alkhairaat 01 Manado. Serta dalam teknik dokumentasi ini penulis juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa penelitian benar-benar dilakukan di lokasi tersebut. Dokumen penting yang menunjang kelengkapan data dan kondisi objektif SD Alkhairaat 01 Manado seperti sejarah berdirinya sekolah, letak geografis, keadaan tenaga pendidik dan pegawai, sarana dan prasarana, serta dokumentasi wawancara bersama informan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Setelah pengumpulan data dilaksanakan maka selanjutnya penulis melakukan analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu penulis merangkum beberapa data yang diperoleh di lapangan, kemudian mengambil dari beberapa data yang dianggap mewakili untuk dimasukkan dalam pembahasan ini.

Menurut Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman bahwa reduksi data yang diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian, dan penyederhanaan, pengabsahan dan transportasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertentu di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.¹⁰

Reduksi data merupakan proses seleksi, penyederhanaan, dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat, menggolong-golongkan ke pola-pola dengan membuat transkrip, penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuat bagian yang tidak penting dan mengatur agar dapat ditarik kesimpulan. Data yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian dan dokumentasi yang didapat akan diseleksi oleh peneliti. Kumpulan data akan dipilih dan dikategorikan sebagai data yang relevan dan data yang mentah. Data yang mentah dipilih kembali dan data

¹⁰Matthew B. Milles, et at, *Qualitative data analisis diterjemahkan oleh Tjetjep Rohidi dengan judul Analisis data Kualitatif*, (buku Sumber Tentang Metode Baru, Cet. 1; Jakarta: UIPress, 2014), 16.

yang relevan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian akan disiapkan untuk proses penyajian data.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi maka selanjutnya penyajian data yang ditandai sebagai sekumpulan informasi tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan.

Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Miles and Huberman dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Ia mengatakan “yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.”¹¹

Penyajian data maksudnya adalah menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut.

3. Verifikasi Data

Langkah terakhir dalam teknik analisis data adalah verifikasi data.

Verifikasi data dilakukan apabila kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan ada perubahan-perubahan bila tidak dibarengi dengan bukti-bukti pendukung yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya.¹²

¹¹Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Elfabeta. 2007, 249.

¹²Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Elfabeta. 2007, 252.

penulis mengambil kesimpulan dengan mengacu pada hasil dari reduksi data. Data-data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, penulis pilih yang mana sesuai dengan judul dan membuang yang tidak perlu. Jadi jelas bahwa uraian-uraian dari teknik analisis data ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menjabarkan uraian-uraian analisis data dan bukan dalam bentuk statistik inferensia, sehingga teknik analisis data adalah menguraikan beberapa hal yang diperoleh selama penelitian dan tidak dijabarkan dalam bentuk statistik.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data yang sah, agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya. Sebagaimana dikemukakan oleh Lexi J. Moleong dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kualitatif”, bahwa:

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas) menurut versi “positisme” dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri”.¹³

Penelitian kualitatif perlu ditetapkan keabsahan data untuk menghindari data yang tidak valid. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya jawaban dari informan yang tidak jujur. Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yaitu:

Teknik pengujian keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data yang ada untuk kepentingan pengujian keabsahan data atau sebagai bahan pembimbing terhadap data yang ada. Triangulasi dilakukan

¹³Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Edisi Revisi; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 171.

dan digunakan untuk mengecek keabsahan data yang terdiri dari sumber, metode dan waktu.¹⁴

Pengujian keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari lapangan penelitian melalui sumber yang berbeda.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, sehingga dapat disimpulkan kembali untuk memperoleh data akhir autentik sesuai dengan masalah yang ada dalam penelitian ini.

3. Triangulasi Waktu

Penelitian ini penulis melakukan triangulasi waktu, cara ini dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara dan observasi dalam waktu dan situasi yang berbeda untuk menghasilkan data yang valid sesuai dengan masalah yang ada dalam penelitian.¹⁵

Penulis dalam melakukan penelitian ini, menggunakan ketiga macam pengujian keabsahan data yang telah penulis jelaskan di atas, agar data yang penulis peroleh valid.

Berdasarkan keterangan di atas pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitasnya dan kredibilitasnya. Pengecekan keabsahan data juga dimaksudkan agar tidak terjadi keraguan terhadap data yang diperoleh baik itu dari penulis sendiri maupun para pembaca sehingga dikemudian hari nantinya tidak ada yang dirugikan terutama penulis yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

¹⁴Safiah Faisal, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta Erlangga, 2001), 33.

¹⁵Bachri Bachtiar S. *Meyakinkan Validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif*. Jurnal Teknologi Pendidikan 10.1 2010, 46-62.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. *Gambaran Umum Lokasi Penelitian*

1. Perkembangan Pendidikan Al-Khairaat

Madrasah Alkhairaat didirikan dari palu tahun 1930, kemudian berkembang ke daerah-daerah. Pada tahun 1930-1956 jumlah madrasah/ sekolah alkhairaat sebanyak 25 cabang. Kemudian pada tahun 1956-1963 jumlah madrasah/ sekolah alkhairaat bertambah sebanyak 125 cabang, sehingga menjadi 150 cabang.

Sejak tahun 1964-1970 jumlah madrasah/ sekolah menjadi 450 cabang. Perkembangan selanjutnya yaitu tahun 1970-1980 jumlah madrasah berkembang menjadi 556 cabang dari berbagai daerah. Kemudian pada tahun 1980-1986 jumlah cabang madrasah/sekolah Alkhairaat makin marak dan menjadi 732 cabang terbesar di Kawasan Timur Indonesia (KTI).

Pendidikan Alkhairaat berkembang terus maka pada tahun 1986-1991 Alkhairaat telah memiliki 1221 unit madrasah/ sekolah dari berbagai jenis dan jenjang.

Pada tahun 1991-2004 Alkhairaat memiliki 1268 unit madrasah/ sekolah. Kemudian pada tahun 2004-2006 Alkhairaat telah memiliki 1561 madrasah/ sekolah.

Menurut Fadel Muhammad, Ketua yayasan Alkhairaat dalam laporannya pada muktamar besar IX Alkhairaat tahun 2008, bahwa sampai saat ini (tahun 2008)

tenaga pengajar Alkhairaat 8000 orang dan 180.000 orang siswa/ siswi. Selain itu juga memiliki 35 pondok pesantren, 5 buah panti asuhan dan usaha-usaha lain yang tersebar di Kawasan Timur Indonesia (KTI)¹

Oleh karena itu untuk mengetahui Sejarah Singkat berdirinya SD Al-Khairaat 01 Manado dapat disimak hasil wawancara penulis dengan informan sebagai berikut:

“SD Alkhairaat 01 Manado merupakan salah satu sekolah atau madrasah yang termasuk dari sekian banyak sekolah yang telah disebutkan di atas. SD Alkhairaat 01 kota Manado terletak di Kelurahan Komo Luar, Lingkungan III Kecamatan Wenang, Kota Manado. Dalam perkembangannya, pendirian sekolah ini tidak bisa dilepaskan dari peran sentral sosok pendiri Alkhairaat yakni, Al Habib Idrus Bin Salim Aljufri selaku pendiri sekaligus tokoh yang meletakkan batu pertama untuk pendirian yayasan sekolah yang ada di kota Manado, termasuk di dalamnya adalah SD Alkhairaat 01 Manado.

Proses belajar mengajar siswa atau peserta didik Alkhairaat pada mulanya dimulai dari serambi masjid K.H Arsyad Thawil yang ada di Komo Luar. Sebelum memiliki lokasi dan ruang formal secara mandiri yang saat ini berada di samping masjid Arsyad Thawil, aktifitas pendidikan seperti belajar mengajar terjalin melalui aktifitas pendidikan non formal seperti ceramah dan pengajian yang pada perkembangannya menjadi sekolah formal yang berdiri hingga hari ini.

Sekolah Alkhairaat mulanya dirintis pada tahun 1962 untuk kebutuhan empat madrasah, dengan kepala sekolah pertama bernama Ustadz Rais Lasasi. Dan dilakukan peletakkan batu pertama pada tahun 1969, dan pembukaan resmi sekolah dilakukan pada tahun 1979. Seluruh tenaga pendidik dan kependidikan diisi oleh murid atau alumni sekolah Alkhairaat yang berpusat di Palu, Sulawesi Tengah, hingga pada tahun 1990 masuklah bantuan tenaga pendidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditunjuk langsung oleh Departemen Agama (DEPAG) untuk mengajar di yayasan Alkhairaat. Salah satu tokoh muslim Sulawesi Utara bernama K.H Abdurahman Latukau adalah satu pengajar dan pengelola yang ada di dalamnya.

Hingga saat ini SD Alkhairaat 01 Manado masih terus melangsungkan aktifitas pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa terutama anak-

¹T. Yanggo, Huzaemah, *Sayyid drus BinSalim Al Jufri Pendri Alkhairaat Dan ontribusinya Dalam Pembinaan Umat*, (Jakarta :Gaung Persada Press Jakarta, 2014) 337.

anak dari masyarakat sekitar kota Manado terutama masyarakat yang ada di kelurahan Komo Luar, kecamatan Wenang.”²

2. Profil Sekolah

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Nomor Statistik Madrasah | 102176003028 |
| 2. Nomor Pokok Sekolah Nasional | 40 1028 81 |
| 3. Nama Sekolah | : SD Al-khairaat 01 Manado |
| 4. Alamat Sekolah | |
| a. Jalan | : Jl. Sudirman 10A |
| b. Desa/Kelurahan | : Komo Luar |
| c. Kecamatan | : Wenang |
| d. Kabupaten | : Kota Manado |
| e. Provinsi | : Sulawesi Utara |
| f. Otonomi | : Daerah Otonom |
| g. Lokasi Sekolah | : Di Tengah Pemukiman |
| h. Kode Pos | 95122 |
| i. Email | : sd_alkhairaat01@yahoo.com |
| j. Sekolah Dibangun Tahun | 1976 |
| k. Sekolah Beroperasi Tahun | 1977 |
| l. Waktu Penyelenggaraan | : Pagi |
| m. Hasil Akreditasi | : B (Baik) |
| n. SK Akreditasi | : Nomor: 1344/BAN-SM/SK/2019 |
| o. Tanggal/Bln/Thn | : 30 November 2019 |

²Surijati K. Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “Wawancara” ruang kepala sekolah, 5 Agustus 2024.

- p. Panjang Tanah : 300 M
- q. Lebar Tanah : 299 M
- r. Luas Tanah 89700

3. Visi, Misi, dan Tujuan

- a. Visi Sekolah SD Al-khairaat 01 Manado

Terwujudnya Peserta Didik Yang Berprestasi Dan Berakhlak Mulia

- b. Misi Sekolah SD Al-khairaat 01 Manado

- 1) Menciptakan Profil Pelajar Pancasila Yang Beriman Dan Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa Dan Berakhlak Mulia.
- 2) Membangun Lingkungan Sekolah Yang Membentuk Peserta Didik Memiliki Akhlak Mulia Melalui Rutinitas Kegiatan Keagamaan Dan Menerapkan Ajaran Agama Melalui Cara Berinteraksi Di Sekolah.
- 3) Membangun Lingkungan Sekolah Yang Bertoleransi Dalam Khebinekaan Global, Mencintai Budaya Lokal Dan Menjunjung Nilai Gotong Royong.
- 4) Menciptakan Suasana Pembelajaran Yang Inovatif Dan Kreatif.
- 5) Mewujudkan Lingkungan Sekolah Yang Bersih, Sehat, Sejuk, Dan Kondusif Untuk Mendukung Proses Pembelajaran.
- 6) Mewujudkan Suasana Kekeluargaan Antar Warga Sekolah.
- 7) Membiasakan Peserta Didik Untuk Melaksanakan 5s (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun)
- 8) Meningkatkan Rasa Percaya Diri Peserta Didik Akan Kemampuan Yang Dimiliki.

c. Tujuan Sekolah SD Al-khairaat 01 Manado

Tujuan yang diharapkan oleh SD Alkhairaat 01 Manado dalam implementasi kurikulum sebagai bentuk dan cara mewujudkan misi sekolah yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Membentuk peserta didik yang berakhlakul karimah dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa.
- 2) Meningkatkan peserta dalam menghafal surah-surah pendek.
- 3) Menciptakan lingkungan sekolah yang bertoleransi dalam kebhinekaan global, mencintai budaya lokal dan menjunjung nilai gotong royong.
- 4) Melaksanakan pembelajaran untuk mengasah kemampuan literasi dan numerasi.
- 5) Membudayakan gerakan kebersihan sebagian dari pada iman.
- 6) Meningkatkan simpati dan empati peserta didik dalam kepedulian sekolah.
- 7) Sekolah membiasakan budaya tertib, disiplin, santun dalam ucapan, sopan dalam perilaku terhadap sesama berdasarkan iman dan takwa.
- 8) Menyelenggarakan kegiatan yang optimal dalam mengembangkan prestasi sesuai bakat minat dan potensi peserta didik.

4. Sumber Daya Manusia

a. Keadaan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Al-khairaat 01 Manado

Pendidik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari lembaga sekolah. Pendidik adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran bagi peserta didik.

Pendidik nantinya akan memberikan ilmu pengetahuan sekaligus mentransformasikan ilmu kepada peserta didik sesuai disiplin ilmu yang dimiliki. Mengarahkan peserta didik ke arah yang lebih baik.

Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Data tenaga pendidik dan kependidikan di tahun 2023/2024 dapat dilihat berdasarkan jumlah jabatan pekerjaan dan jabatan tertinggi yang dipegang oleh tenaga pengajar dan kependidikan serta statusnya. Untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut:

Tabel 1

No.	Nama	Jabatan	Status
1.	Surijati. K. Amu, S.Pd	Kepala Sekolah	PNS
2.	Rafika Daini, S.Ag	Wakil Kepala Sekolah dan Wali Kelas II	Honor
3.	Juwanti, S.Pd	Wali Kelas I	Honor
4.	Siswati Mertasono, S.Pd.I	Wali Kelas III	Honor
5.	Dhea A, Daud, S.Pd	Wali Kelas IV	Honor
6.	Sri Wahyuni Marwan, S.Pd	Wali Kelas V	Honor
7.	Lita Apriani Mohulaingo, S.Pd	Wali Kelas VI	Honor
8.	Lenda Pade, SS	Guru Bahasa Inggris	Honor
9.	Dewi Rahma Sari, S.Pd	Guru Agama Islam	Honor

10.	Mahatir Mantow	Guru PJOK	Honor
11.	Linda Rahmawati Sugeha, S Sos	Tenaga ADM/Operator	Honor

Sumber data: Dokumentasi SD Al-Khairaat 01 Manado, 2025.

Berdasarkan tabel di atas tenaga pendidik yang ada di Sekolah SD Al-khairaat 01 Manado berjumlah 11 orang, terdiri dari 1 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 9 orang berstatus sebagai pegawai Honorer. Sedangkan untuk tenaga kependidikan yang ada di Sekolah SD Al khairaat 01 Manado berjumlah 1 orang yang berstatus honorer.

b. Keadaan Peserta Didik di SD Al-khairaat 01 Manado

Peserta didik merupakan hal yang paling kompleks bagi sekolah. Karena adanya peserta didik sehingga sekolah dapat bertahan, dan dari peserta didik pula dapat dilihat tingkat kualitas sekolah tersebut. Semakin banyak peserta didik yang masuk ke sekolah tersebut maka akan terlihat mutu pendidikan yang ada di sekolah. Keberadaan peserta didik sangat diperlukan, terlebih pada pelaksanaan kegiatan pendidikan sekolah, peserta didik merupakan objek dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan.

Dalam proses kegiatan belajar mengajar tentunya keadaan peserta didik sangat dibutuhkan kehadirannya, karena tanpa adanya peserta didik sekolah tidak akan dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Berikut ini daftar jumlah peserta didik Sekolah Sd Al-khairaat 01 Manado menurut jenis kelamin pada tahun ajaran 2024/2025 sebagai berikut:

Tabel II

No.	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	I	11	7	18
2.	II	10	15	25
3.	III	17	12	29
4.	IV	16	12	28
5.	V	20	12	32
6.	VI	11	20	31
Jumlah		85	78	163

Sumber data: Dokumentasi SD Al-Khairaat 01 Manado, 2025.

Berdasarkan table di atas peserta didik yang ada di Sekolah SD Al-khairaat 01 Manado pada tahun 2023/2024 keseluruhannya berjumlah 163 orang yang terdiri dari laki-laki berjumlah 85 orang dan perempuan berjumlah 78 orang.

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan suatu alat atau bagian yang memiliki peran sangat penting bagi keberhasilan dan kelancaran suatu proses pembelajaran, termasuk dalam lingkup pendidikan. Sarana dan prasarana adalah fasilitas yang mutlak dipenuhi untuk memberikan kemudahan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan proses pembelajaran khususnya dalam bidang pendidikan.

Sarana dan prasarana merupakan hal sangat urgen dalam hal meningkatkan kualitas sekolah. Karena menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar, bahkan kualitas suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh keberadaan suatu sarana dan prasarana. Sebab tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai maka timbul

berbagai kendala dalam proses belajar mengajar maupun peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).

Tentunya tanpa adanya sarana dan prasarana, sekolah tidak akan dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Sehingga dalam proses kegiatan belajar mengajar sangat dibutuhkan sarana dan prasarana sebagai penunjang pendidikan. Sekolah yang memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang memadai sangat menunjang proses belajar mengajar di sekolah karena merupakan salah satu sumber daya yang penting dan dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah.

Adapun sarana dan prasarana yang ada di Sekolah SD Al-khairaat 01 Manado sebagaimana terlampir dalam sebuah lampiran.

a) Kondisi bangunan serta ruangan

Bangunan dan ruangan merupakan kebutuhan dasar yang harus dimiliki oleh sekolah, terutama sekolah formal untuk penunjang kenyamanan, ruang aman serta kepantasan demi lancarnya proses belajar mengajar di suatu sekolah.

SD Alkhairaat 01 Manado merupakan sekolah dengan bangunan yang cukup tua yang berdiri dan difungsikan pertama kali sejak tahun 1979 masehi dan terus dirawat hingga hari ini. Adapun kekurangan, keterbatasan ruangan dan jumlah keseluruhan serta jenis ruangan bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel III

No.	Ruangan/Bangunan	Kondisi (Unit)				Ket.
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah	
1	Ruang Kelas	6	-	-	6	
2	Ruang Kepala Sekolah	1	-	-	1	
3	Ruang Guru	1	-	-	1	
4	Ruang UKS	1	-	-	1	
5	Ruang TU	1	-	-	1	
6	Perpustakaan	1	-	-	1	
7	Gudang	1	-	-	1	
8	Kantin	1	-	-	1	
9	Toilet Putri	1	-	-	1	
10	Toilet Putra	1	-	-	1	
11	Toilet Guru	1	-	-	1	

Sumber data: Dokumentasi SD Al-Khairaat 01 Manado, 2025.

b) Sarana administrasi dan lainnya

Tabel IV

No	Perlengkapan Tata Usaha	Kondisi (Unit)			
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	Jumlah
1	Meja Kerja	1	4	-	5
2	Komputer	1	-	-	1
3	Speaker	1	1	-	2
4	Kursi Kerja	1	1	-	2
5	Printer	1	-	-	1
6	CPU	1	-	-	1
7	Lemari Arsip	2	1	-	3

Sumber data: Dokumentasi SD Al-Khairaat 01 Manado, 2025.

B. Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01

Manado

1. Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01

Manado

Perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Al-Khairaat 01 Manado yang penulis telah melakukan penelitian melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi yang dapat ditemukan hasil tentang bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi guru yang diuraikan sebagai berikut:

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

Kepala sekolah SD Al-Khairaat 01 Manado di dalam perencanaan pengembangan kompetensi gurunya melalui perencanaan tahunan dan perencanaan secara insidental. Perencanaan pengembangan guru tahunan (jangka panjang) di SD Al-Khairaat 01 Manado dilaksanakan setiap satu tahun sekali yang bersama dengan

kegiatan rapat kerja sekolah. Sebagaimana yang disampaikan oleh Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Surijati K. Amu, S.Pd selaku kepala sekolah:

“Upaya sekolah untuk mengembangkan kompetensi guru disini melalui rapat kerja tahunan dan juga perencanaan secara insidental MBK dengan melihat pelatihan apa yang dibutuhkan oleh guru MBK”.³

Berdasarkan wawancara yang didapatkan peneliti yaitu adanya perencanaan pengembangan yang dilaksanakan saat rapat kerja sekolah.

Perencanaan pengembangan guru secara insidental di SD Al-Khairaat 01 Manado dilaksanakan atau saat rapat mingguan, dengan mendengarkan atau melihat kebutuhan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Dewi Rahma Sari, S.Pd selaku guru PAI:

“Pemberian pelatihan guru disini rutin dilaksanakan minimal 1 semester 1 kali yang sudah direncanakan saat rapat kerja bersama mbk, selain itu jika guru membutuhkan pelatihan ditengah semester atau sewaktu-waktu guru membutuhkan pelatihan, maka kami mengadakan pelatihan mbk yang di sampaikan saat rapat mingguan”.⁴

Perencanaan pengembangan kompetensi guru di SD Al-Khairaat 01 Manado, dimana kepala sekolah dalam merencanakan pengembangan 4 kompetensi guru sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi keprofesionalan guru, kepala sekolah mengembangkan proses pembelajaran guru yang sesuai dengan yang diajarkan dengan cara mengirim guru untuk mengikuti seminar, atau workshop, sehingga dengan begitu guru dapat mengembangkan pembelajaran yang menarik sesuai dengan standar isi program suatu pendidikan.
2. Pengembangan kompetensi pedagogik guru, kepala sekolah memberikan pelatihan khusus selama 3 hari dalam 1 semester 1 kali, dengan cara mendatangkan pemateri untuk memberikan pelatihan guru, dengan tujuan

³Surijati K Amu, Kepala Sekolah SD Al-Khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang kepala sekolah, 5 Agustus 2024.

⁴Dewi Rahma Sari, Guru PAI SD Al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru, 12 Agustus 2024.

untuk mengembangkan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan.

3. Pengembangan kepribadian guru, kepala sekolah mengadakan kegiatan rutin setiap 3 bulan sekali berupa pengajian guru, untuk mengembangkan kepribadian yang beriman dan bertakwa, dengan tujuan pembentukan kepribadian guru yang baik.

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

Bentuk perencanaan pengembangan guru di SD Al-Khairaat 01 Manado ialah melalui pengadaan guru dan tenaga kependidikannya, pengadaan guru dan tenaga kependidikan melalui beberapa langkah-langkah yakni kegiatan penentuan atau analisis kebutuhan, rekrutmen, seleksi, dan pengangkatan sebagai berikut:

a. Penentuan atau analisis kebutuhan

Penentuan guru baru di SD Al-Khairaat 01 Manado disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Dalam menentukan guru baru, perhitungannya didasarkan pada jumlah guru yang ada dan beban kerjanya, kemungkinan dilihat dari ketersediaan formasi, jumlah siswa baru dan jumlah guru.

Kebutuhan guru baru di SD Al-Khairaat 01 Manado melihat kebutuhan sekolah jika sekolah membutuhkam guru PAI maka guru yang dibutuhkan juga guru PAI. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh ibu Surijati K. Amu, S.Pd selaku kepala sekolah SD Al-Khairaat 01 Manado sebagai berikut:

“Kita melihat ini ya, jadi untuk menganalisis kebutuhan SDM yang dibutuhkan itu ada berapa rombongan, kemudian disesuaikan dengan kebutuhan guru, jadi guru itu ada 3 jenis yaitu (guru kelas, guru agama, guru PJOK).”⁵⁶

b. Rekrutmen dan seleksi

Cara perekrutan guru SD Al-Khairaat 01 Manado yakni dengan mengajukan terlebih dulu ke yayasan untuk pengadaan guru, sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu Suriyati K. Amu, S.Pd selaku kepala sekolah SD Al-Khairaat 01 Manado sebagai berikut:

“Rekrutmen guru dan tenaga kependidikan di sekolah ini berdasarkan dari kebutuhan sekolah, jadi ketika sekolah ini membutuhkan maka sekolah ini mengajukan kepada yayasan untuk pengadaan semisal guru, guru dengan spesifikasi tertentu atau tenaga kependidikan yang lain dengan spesifikasi tertentu”.⁷

Proses perekrutan guru SD Al-Khairaat 01 Manado biasanya dilakukan dengan melihat kebutuhan akan guru, semisal jika tidak ada kebutuhan akan guru maka tidak ada perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Cara yang ditempuh dalam proses perekrutan guru melalui pengumuman lewat media sosial. Dengan syarat minimal S1 kependidikan atau non kependidikan, sehat jasmani maupun rohani, dan diutamakan memiliki pengalaman mengajar minimal 2 tahun, perilakunya baik, mau bekerja sama dan bekerja keras.

Agar mendapatkan hasil yang maksimal mungkin, maka yang dilakukan kepala sekolah SD Al-Khairaat 01 Manado ialah dengan mempersiapkan sumber

⁵Suriyati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

⁶Suriyati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

⁷Suriyati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

daya pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pelaku utama yang akan melaksanakan program/kegiatan tersebut. Hal tersebut terlihat dari bagaimana SD Al-Khairaat 01 Manado sekolah yang sadar atau memperhatikan pentingnya pengembangan potensi sumber daya manusia yang sering mengikuti/mengadakan pelatihan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh ibu Surijati K Amu, S.Pd selaku kepala sekolah mengatakan sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan kemampuan guru maka sekolah merencanakan adanya pemberdayaan guru selama 1 tahun 2 kali, selain itu sekolah juga mengikut sertakan tenaga pendidik pada seminar, workshop, yang diadakan diluar sekolah, maupun pelatihan yang dilaksanakan di sekolah.”⁸

Kepala sekolah berperan dalam merencanakan pengembangan atau pelatihan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, dan dibantu oleh wakil kepala sekolah.

2. Penerapan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado

Bentuk pembinaan dan pelatihan-pelatihan profesi keguruan yang dilakukan dengan berorientasi pada adanya tuntutan untuk mengembangkan kualitas pendidikan secara umum. Upaya untuk pengembangan dan peningkatan pengetahuan dan kompetensi guru dalam proses pelaksanaan proses pembelajaran,

⁸Surijati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

maka ada beberapa program yang dilaksanakan oleh SD Al-Khairaat 01 Manado sebagai berikut:

a. Pengembangan guru melalui supervisi pendidikan

Supervisi pendidikan ialah suatu proses memberikan layanan berupa bantuan profesional kepada guru dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas dalam pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Pengembangan guru melalui supervisi pendidikan yang ada di SD Al-Khairaat 01 Manado dilaksanakan melalui beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

1. Supervisi pembelajaran (kunjungan kelas)

Teknik ini bisa dilakukan dari pihak yayasan, pimpinan sekolah (kepala sekolah dan wakil kepala sekolah) dan dinas (pengawas SD), cara yang dilakukan dengan masuk atau mengunjungi kelas-kelas tertentu untuk melihat guru saat proses pembelajaran bersama siswanya. Kunjungan tersebut dilakukan setiap satu semester 1 kali, selain melihat proses pembelajaran gurunya juga dilihat dari administrasi perlengkapan kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan ungkapan ibu Surijati K Amu, S.Pd sebagai berikut:

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

ada ya panggil orang tua murid. Supervisi dilakukan minimal 1 semester 1 kali”.⁹

Lalu ungkapan ibu Dewi Rahma Sari, S.Pd selaku guru PAI sebagai berikut

“Jadi pas kita mengajar di lihat oleh kepala sekolah bagaimana kita mengajar mulai dari perencanaannya, rppnya, dan dikelas”.¹⁰



Sumber SD Alkhairaat 01 Manado: Supervisi sekaligus controlling (kunjungan kelas)

2. Pembinaan rutin

Pembinaan yang dilaksanakan 1 bulan 2 kali setiap hari sabtu, Kegiatan ini wajib diikuti oleh guru dan tenaga pendidik dengan tujuan pembinaan yang dilakukan rutin ini mampu mengetahui permasalahan yang dihadapi pada guru dan tenaga pendidikan agar kepala sekolah dapat memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang terjadi.

⁹Surijati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

¹⁰Dewi Rahma Sari, Guru PAI SD Al-Khairaat 01 Manado, “Wawancara” ruang guru 12 agustus 2024.

Hal ini sama dengan ungkapan ibu Rafika Daini S.Pd selaku wakil kepala sekolah:

“Pembinaan rutin guru di sekolah sini dilaksanakan 1 bulan 2 kali setiap hari sabtu mbk.”¹¹

b. Pengembangan guru Pengembangan melalui pemberian motivasi kerja

Tenaga pendidik yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja secara produktif, yakni dengan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu bentuk pengembangan guru melalui motivasi guru di SD Al-khairaat 01 Manado ialah dengan melalui pembinaan moral (motivasi kerja), kepala sekolah selalu memberikan motivasi bagi gurunya dalam proses mengajar baik disetiap rapat maupun pada kegiatan yang lain, selain dari kepala sekolah guru juga memperoleh motivasi kerja dari pihak yayasan. Hal ini sesuai ungkapan ibu Lita Apriani Mohulaingo, S.Pd, selaku Wali Kelas VI sebagai berikut:

“Kita sering mendapatkan motivasi dari yayasan setiap masuk ajaran baru pasti ada, setiap ada RAKER yayasan juga pasti ada motivasi dulu”.¹²

SD Al-khairaat 01 Manado juga mendapatkan pengembangan dari guru dan tenaga kependidikan sebagaimana yang disampaikan ibu Dewi Rahma Sari, S.Pd bahwa:

“Yayasan dan kepala sekolah memberikan motivasi bagi guru, pemberian motivasi oleh pihak yayasan setiap awal masuk ajarsan baru pada saat

¹¹Rafika Daini, wakil kepala sekolah SD Al-Khairaat 01 Manado, “Wawancara” ruang guru 5 agustus 2024.

¹²Lita Apriani Mohulaingo, S.Pd, Wali Kelas VI Sekolah Sd Alkhairaat 01 Manado, “Wawancara” ruang guru 12 agustus 2024.

RAKER sedangkan kepala sekolah sering menyampaikan kedisiplinan dan hasil rapat kepala sekolah dari diknas”.¹³

Selain itu pengembangan yang diberikan kepala sekolah untuk tenaga pendidik ialah dengan mengikut sertakan atau mengirim perwakilan guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah. guru yang telah mendapatkan pelatihan punya kewajiban untuk mengimbaskan keguru lainnya yang tidak mengikuti pelatihan dengan harapan semua guru memiliki pengetahuan yang baru yang berguna untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan kompetensi dari guru. Hal ini selaras dengan penyampaian ibu Juwanti, S.Pd selaku guru kelas 1 sebagai berikut:

“Kepala sekolah sering mengirim guru untuk mengikuti pelatihan di luar seperti workshop, seminar dll, kebetulan kemarin saya ikut workshop IHT (*In House Training*) jadi itu kita perwakilan dalam satu gugus (ada 8 sekolah), masing-masing sekolah ada yang mewakili kelas 1, 2 dll, workshop IHT itu langsung 1 kecamatan, kebetulan saya mewakili kelas 1, setelah ikut workshop itu di suruh mengimbaskan ke guru lainnya”.¹⁴

Pengembangan yang diberikan kepada guru dan tenaga pendidikan selain berupa seminar, workshop, dan training, pengembangan di SD Al-khairaat 01 Manado juga berupa pengawasan/memonitoring terhadap perilaku maupun kinerja guru dan tenaga kependidikan, yang kemudian mendapatkan tindaklanjut dari pimpinan sekolah dengan memberikan pembinaan dan teguran bagi guru dan tenaga kependidikan yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik.

¹³Dewi Rahma Sari, Guru PAI SD Al-Khairaat 01 Manado, “Wawancara” ruang guru 12 agustus 2024.

¹⁴Juwanti, Guru kelas 1 SD Al-Khairaat 01 Manado, “Wawancara” ruang guru 12 agustus 2024.

3. Evaluasi Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-khairaat 01

Manado

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

Evaluasi pengembangan yang ada di SD Al-khairaat 01 Manado ialah melalui penilaian kinerja guru melalui rapat-rapat mingguan, dan secara terprogram melalui supervisi pembelajaran, sebagaimana ungkapan ibu Surijati K Amu, S.Pd sebagai berikut:

“Cara evaluasi pengembangan guru melalui rapat mingguan dan juga supervisi pembelajaran terkait dengan kemampuan dasar guru dan jika ada kebutuhan apa yang dibutuhkan guru bisa dikembangkan bersama”. Pelaksanaan penilaian kinerja guru maka kepala sekolah dapat menilai sendiri apa dampak yang diperoleh oleh dari kegiatan pelatihannya yang difasilitasi sekolah untuk guru.”¹⁵

Pelaksanaan evaluasi pengembangan guru di SD Al-khairaat 01 Manado yang rutin dilakukan yakni pelaksanaan evaluasi mingguan dilaksanakan 1 bulan 2 kali setiap hari sabtu, melalui evaluasi mingguan waktu berjalan kepala sekolah juga mengevaluasi kebutuhan apa yang dibutuhkan baik dari segi gurunya maupu

¹⁵Surijati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

sarana prasarana yang dipersiapkan untuk mendukung kemampuan guru dalam pembelajaran.

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

“Untuk supervisi dilakukan minimal dalam 1 tahun 2 kali, tekniknya itu kita membuat tim supervisor yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru senior (pengalaman dan kemampuan) dan proses supervisinya dengan kunjungan ke kelas tidak saya lakukan sendiri tapi bisa menungaskan kepada guru-guru senior untuk membantu saya melaksanakan supervisi, setelah itu kan dilihat untuk membantu saya melaksanakan supervisi. Nanti dari situ dilihat kekuatan guru di poin atau bagian apa, kelemahan guru dibagian apa, nah, kemudian dilakukan pembinaan jika perlu memanggil pelatih dari luar misalnya kemampuan IT guru tentang pembelajaran guru kurang, maka akan memanggil semisal dari orang tua ada ya panggil orangtua murid. Supervisi dilakukan minimal 1 semester 1 kali”.¹⁶

Hal ini dikuatkan dengan ibu Rafika Daini, S.Pd selaku wakil kepala sekolah yang menyampaikan bahwa:

“Untuk bentuk penilaian kinerja guru di masih belum menerapkan program raport guru, akan tetapi untuk sekarang ini masih dalam proses pembuatan raport guru, akan tetapi sudah ada wacana terkait raport guru. Untuk penilaian guru selama ini masih melalui evaluasi mingguan, supervisi pembelajaran, dan kedisiplinan guru”.¹⁷

Kepala sekolah di SD Al-khairaat 01 Manado menilai keberhasilan guru dari proses pengembangan juga dilihat dari keberhasilan mendidik siswanya, guru yang

¹⁶Surijati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

¹⁷Rafika Daini, wakil kepala sekolah SD Al-Khairaat 01 Manado, “Wawancara” ruang guru 5 agustus 2024.

berhasil menciptakan siswa-siswa yang berprestasi baik bidang akademik maupun afektifnya, sebagaimana yang disampaikan ibu Surijati K Amu S.Pd bahwa:

“Hasil dari pengamatan tidak ada komplain jadi guru berhasil, lomba-lomba guru mengajari/melatih anak-anak kemudian berhasil. Kemudian kalo dari segi kognitif nilainya ada diatas rata-rata, sedangkan dari segi efektifnya adalah tingkah laku anak-anak baik, tidak ada yang berkata-kata jelek apalagi jorok, kemudian tingkah anak-anak sopan, saling menghargai tidak bertengkar sama temannya. Itu kan merupakan prestasi guru kan kalo anak-anak bisa seperti itu karena didikan oleh guru-guru”.¹⁸

Hasil pengembangan guru di SD Al-khairaat 01 Manado sesuai yang diungkapkan oleh kepala sekolah, kini dikuatkan oleh ibu Rafika Daini, S.Pd selaku wakil kepala sekolah:

“Dari pengalaman yang ada kemampuan guru secara umum kemampuan guru dalam pembelajaran atau mengelola pembelajaran semakin baik itu dibuktikan dengan tidak adanya komplan, kalo awal pandemi masih banyak keluhan ke kepala sekolah. kompetensi guru di sini sudah bagus kira-kira ya 98% kalo ada 2% itu karena usia, tapi semuanya bagus sebab kalo tidak bagus ya dia kan terlempar dari sekolah, misalnya kemampuan sosialnya, kalo pedagogiknya banyak masukan dari orang tua, kalo dari segi religius insyallah karena disini berbasis keislaman semuanya bisa berjalan dengan baik”.¹⁹

Bentuk evaluasi yang dilakukan oleh pihak yayasan ialah dengan menyerahkan sepenuhnya ke kepala sekolah, sebagaimana yang disampaikan ibu Surijati K Amu, S.Pd bahwa:

“Yayasan menyerahkan semuanya ke sekolahan, jadi belum ada pihak yayasan yang membidang SDM guru belum pernah mengadakan supervisi atau kunjungan, kalo ada pembinaan dari yayasan itu sifatnya hanya umum untuk memberikan motivasi bahwa kita belajar ditempat ya baik semoga

¹⁸Surijati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

¹⁹Rafika Daini, wakil kepala sekolah SD Al-Khairaat 01 Manado, “Wawancara” ruang guru 5 agustus 2024.

berkah kemudian ditingkatkan kreativitas dan inovasinya. Pihak sekolah melaporkan hasil evaluasi secara lisan ke Yayasan”.



Sumber SD Alkhairaat 01 Manado: Rapat Evaluasi Guru

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

Tahapan kepala sekolah SD Al-khairaat 01 Manado dalam mengevaluasi gurunya ialah dengan melihat keadaan lingkungan di luar sekolah, sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Surijati K Amu, S.Pd bahwa:

“Tahapan untuk mengevaluasi guru di sini dengan melihat lingkungan dari luar terlebih dahulu dan nanti melihat keadaan yang ada di sekolah, contoh seperti kemarin masih ada banyak guru yang masih salah dalam membuat soal untuk siswanya, guru-guru membuat soal tidak sesuai dengan kisi kisinya, yang membuat soal sulit dipahami oleh siswanya. Melihat dari keadaan atau kemampuan yang seperti itu saya sebagai kepala sekolah berpikiran apakah guru-guru saya seperti itu maka saya akan memilati kondisi guru dan berupaya untuk memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk guru. Dengan melihat lingkungan luar sekolah yang berkaitan dengan kemampuan guru maka saya mengetahui bagaimana kemampuan guru-guru saya”.

Berdasarkan paparan penelitian diatas, evaluasi dari pengembangan kompetensi guru melalui 2 langkah evaluasi yakni evaluasi mingguan, dan supervisi pembelajaran.

C. Faktor-Faktor Penghambat Dan Pendukung Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado

Setiap upaya dalam mengembangkan kompetensi guru pasti menemui sebuah faktor-faktor seperti hasil wawancara ibu Surijati K Amu, S.Pd selaku kepala sekolah beliau menyatakan bahwa:

“Hambatan pasti ada, mulai dari kemampuan, daya serap, hasil dan sebagainya dengan satu dengan yang lain pasti berbeda-beda. Mulai dari guru yang menutupi kekurangannya. Guru masih terjebak dengan pola lama, dalam mengajar masih menggunakan metode ceramah sehingga siswa tidak di berikan kesempatan untuk menyampaikan gagasannya pada suatu materi yang dipelajari. Padahal kurikulum saat ini sudah kurikulum 2013, dimana siswa yang dituntut untuk lebih aktif. Seorang kepala sekolah juga melakukan supervisi, bagaimana guru tersebut dalam membuat program tahunan, program semester. Dari sisi pelaksanaannya di kelas kepala sekolah juga mengamati bagaimana guru tersebut dalam mengajar atau disebut supervisi kelas. Sudah sesuai dengan RPP atau belum, dan disesuaikan dengan kondisi. Kepala sekolah juga mengupayakan jangan sampai perencanaan pada pelaksanaannya dalam mengajar tersebut tidak sesuai maka perlu di evaluasi.”²⁰

Jadi dalam menghadapi setiap hambatan seperti kemampuan, daya serap, hasil dan sebagainya dengan satu dengan yang lain pasti berbeda-beda. Mulai dari guru yang menutupi kekurangannya. Guru masih terjebak dengan pola lama, dalam mengajar masih menggunakan metode ceramah sehingga siswa tidak di berikan kesempatan untuk menyampaikan gagasannya pada suatu materi yang dipelajari.

²⁰Surijati K Amu, kepala sekolah SD al-khairaat 01 Manado, “wawancara”, ruang guru 5 Agustus 2024.

Padahal kurikulum saat ini sudah kurikulum 2013, dimana siswa yang dituntut untuk lebih aktif. Kepala sekolah mengupayakan jangan sampai perencanaan pada pelaksanaannya dalam mengajar tersebut tidak sesuai maka perlu di evaluasi.

Dari berbagai upaya dalam pelaksanaan kompetensi guru tentunya tidak lepas dari sebuah kendala. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan kompetensi guru di SD Al-khairaat 01 yaitu:

Masalah biaya operasional atau pendanaan, kemudian kualitas dari peserta didik yang dimiliki, dan peran orang tua belum tampak pada pribadi/karakter masing-masing peserta didik. Sedangkan faktor pendukung pelaksanaan kompetensi guru yaitu adanya aturan yang jelas dari pemerintah maupun dari yayasan/majelis, kemudian jumlah dari warga sekolah yang cukup dapat diartikan bahwa jumlah guru dan karyawan di sekolah cukup untuk melayani jumlah siswa keseluruhan, dan Sekolah selalu mengadakan kerjasama dengan berbagai instansi pendidikan baik dengan sekolah lain, dinas pemerintah, ataupun dengan perguruan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai pelatihan bagi para guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil paparan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis menyimpulkan hasil penelitian terkait dengan pengembangan kompetensi guru di SD Al-khairaat 01 Manado dengan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bentuk perencanaan pengembangan kompetensi guru terhadap yang dilaksanakan oleh kepala sekolah SD Al-khairaat 01 Manado yakni terdiri 2 bentuk yakni: a) perencanaan tahunan/semester (jangka panjang), b) perencanaan secara insidental.
2. Penerapan/implementasi pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado melalui 3 pengembangan yakni: a) pengembangan guru melalui sertifikasi guru, b) Pengembangan guru melalui supervisi pendidikan, c) Pengembangan guru melalui pemberian motivasi kerja.
3. Evaluasi pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Maado melalui 2 bentuk evaluasi yakni: a) Evaluasi mingguan, b) Evaluasi pembelajaran (akademik). Adapun untuk cara kepala sekolah mengevaluasi pengembangan guru yaitu dengan: 1) kunjungan kelas. Selain itu tahapan yang dilakukan kepala sekolah untuk mengevaluasi guru malalui 3 tahap ialah: a) melihat lingkungan di luar sekolah, b) melihat keadaan di sekolah.
4. a) Masalah biaya operasional atau pendanaan, b) kualitas dari peserta didik, c) peran orang tua. Sedangkan faktor pendukung pelaksanaan kompetensi guru yaitu, a) adanya aturan yang jelas dari pemerintah maupun dari

yayasan/majelis, b) kemudian jumlah dari warga sekolah yang cukup dapat diartikan bahwa jumlah guru dan karyawan di sekolah cukup untuk melayani jumlah siswa keseluruhan, c) Sekolah selalu mengadakan kerjasama dengan berbagai instansi pendidikan baik dengan sekolah lain, dinas pemerintah, ataupun dengan perguruan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai pelatihan bagi para guru.

B. Implikasi Penelitian

Setelah penulis melakukan penelitian di SD Alkhairaat 01 Manado maka ada beberapa saran yang penulis kemukakan melalui tulisan ini ditujukan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam struktur sekolah dan pihak yang tergabung di dalamnya tanpa bermaksud menggurui, melainkan hanya sekedar sumbang agar kedepannya terjadi perkembangan yang lebih baik lagi dari pada sekarang. Baik dari segi manajemen pengembangan kompetensi guru yang diterapkan hingga kepada pengevaluasian terhadap kinerja SDM sehingga perolehan kualitas baik yang bersifat akademik maupun non akademik dapat semakin terwujud.

Pengembangan kompetensi guru memiliki implikasi yang luas dan positif bagi guru, dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini dapat membantu menciptakan guru yang lebih kompeten, pembelajaran yang lebih berkualitas, dan pendidikan yang lebih bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).
- Arikunto, Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Revisi, Cet. 12; Jakarta: 2002).
- Asiah, Siti *Dasar Ilmu Manajemen* (Yogyakarta: Mahameru Press).
- B. Milles, Mathew et al, *Qualitative data analisis diterjemahkan oleh Tjetjep Rohidi dengan judul Analisis data Kualitatif*, (buku Sumber Tentang Metode Baru, Cet. 1; Jakarta: UIPress, 2014).
- Bachtiar S. Bachri *Meyakinkan Validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif*. Jurnal Teknologi Pendidikan (10.1 2010).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (2008).
- Eko Widodo, Suparno *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).
- Estimavel, Rivanny *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Sma Islam Ta'allumul Huda Bumiayu*, Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta (2023).
- Faisal, Safiah *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta Erlangga, 2001).
- Hamalik, Oemar *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
- Hidayat Rahmad & Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan:LPPPI, 2017).
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Guru dan Dosen*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2006).
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad trj.Dimyauddin Djuaini, *Manajemen Syari'ah:Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2008).
- Ismail Muhammad Yustono & Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Prespektif Syari'ah*, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003).
- J. Moleong, Lexi *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Edisi Revisi; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018).

Lisa Agustrian, Nyimas et al, “*Manajemen Program Life Skill di Rumah Singgah Al-Hafidz Kota Bengkulu*”, Jurnal Pengembangan Masyarakat, 1 (2017).

Machali Imam & Ali Hidayat, *The Handbook Of Management*.

Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. 2; Jakarta: Rineka Cipta, 2000).

Maulida Alfiyanti, Fitria *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru (Studi Kasus Di Sd Islam Mohammad Hatta Malang)*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2021.

Muhammad, Ali *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung :Sinar Baru Algesindo 2007).

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

Murodah, Naely *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Sunan Kalijaga Desa Bawang Kecamatan Bawang Tahun Ajaran 2016/2017*, Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Islam Negeri Salatiga 2017

Muslich, Masnur *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007).

Nurhaidah, *Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Di Sekolah Dasar*, Unsyah, Jurnal Pesona Dasar Vol. 2 No.3 Oktober, 2014).

Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan, *Tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.

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

Primadha, Rina “*Peranan Fungsi Manajemen Dalam Menciptakan Kondisi Perusahaan Yang Sehat*” *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 1 Nomor 3, edisi 2.

Putra, Nusa *Metode Penelitian*, (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012).

R Terry, George *Asas-Asas Manajemen*, Cetakan ke 5, PT Alumni, Bandung.

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

- Ruhiat, A. *Professional Guru Berbasis Pengembangan Kompetensi*, (Bandung: Wahana IPTEK Bandung).
- Rusdiana, *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017).
- S.P Hasibuan, *Melayu Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).
- Sadili, Samsudin *Administrasi dan pengembangan sumber daya manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005).
- Sagala, Syaiful *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Sihotang, A *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Anggota IKAPI, 2007).
- Silalahi, Ulber *Asas-asas Manajemen*, (Bandung:Refika Aditama, 2011).
- Simamora, Henry *Manajemen SDM*, (Yogyakarta:Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004).
- Subagiyono, Joko *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:
- Supranto, J. *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Edisi baru 2012; Jakarta: Rineka Cipta, 2012).
- Surahmad, Winarno *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015).
- Susanto, Ahmad *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).
- Sutrisno, Edy *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009).
- Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: ALFABETA, 2018).
- Thoillah, Anton *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010).
- Tilaar, H.A.R *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001).

Tohrin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (Cet. 3; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).

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

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

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

Wahyudi, Imam *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012).

Wijaya, Candra *Perilaku Organisasi*, (Medan: LPPPI, 2017).

Zainuddin Ali, Zainuddin *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

LAMPIRAN LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460799 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

Nomor : 2050 /Un.24/F.I/PP.00.9/06/2024
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi

Palu, 14 Juni 2024

Yth. Kepala SD Al-Khairaat 1 Manado

di
Tempat

Assalamualaikum w.w

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Muhammad Alfisyahrin Taufik
NIM : 201030058
Tempat Tanggal Lahir : Manado, 31 Maret 2003
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Abdurrahman Saleh, Palu Selatan
Judul Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI
SD AL-KHAIRAAT 1 MANADO
No. HP : 082265455221

Dosen Pembimbing :

1. Ruslin, S.Pd, M.Pd, M.Sc., Ph.D
2. Masmur. M. S.Pd.I., M.Pd

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.



Wassalam,
Dekan,
Dr. Saipudin Mashuri, S.Ag, M.Pd.I
NIP. 19731931 200501 1 070

PEDOMAN WAWANCARA

MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SD ALKHAIRAAT 01 MANADO

Pertanyaan untuk Kepala sekolah SD Alkhairaat 01 Manado

1. Bagaimana Manajemen Pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado?
2. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?
3. Bagaimana Penerapan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?
4. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?
5. Apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado?

Pertanyaan untuk wakil kepala sekolah SD Alkhairaat 01 Manado

1. Bagaimana Manajemen Pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado?
2. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?
3. Bagaimana Penerapan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?
4. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?

5. Apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado?

Pertanyaan untuk Tenaga Pendidik sekolah SD Alkhairaat 01 Manado.

1. Bagaimana Manajemen Pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado?
2. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?
3. Bagaimana Penerapan Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?
4. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat 01 Manado?
5. Apa saja faktor-faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SD Alkhairaat 01 Manado?

DAFTAR INFORMAN

No	Nama/NIP	Jabatan/Profesi	TTD
1.	Surijati k. Amu, S.Pd	Kepala Sekolah Sd Alkhairaat 01 Manado	
2.	Rafika Daini, S.Ag	Wakil Kepala Sekolah Sd Alkhairaat 01 Manado	
3.	Dewi Rahma Sari, S.Pd	Guru PAI Sekolah Sd Alkhairaat 01 Manado	
4.	Lita Apriani Mohulaingo, S.Pd	Wali Kelas VI Sekolah Sd Alkhairaat 01 Manado	
5.	Linda Rahmawati Sugeha, S.Sos	Operator Sekolah SD Alkhairaat 01 Manado	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website: www.iainpalu.ac.id, email: humas@iainpalu.ac.id

21/8/23

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Muh. alfi Syahrin NIM : 201030050
TTL : Manado, 21-03-2003 Jenis Kelamin : laki-laki
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Semester : 6
Alamat : Manado HP : 08226595521
Judul :

☑ Judul I

Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di SD Al-Khairaat di Manado

○ Judul II Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam
Meningkatkan Mutu Pendidikan Siswa di Mts Al-Salat
Kaleke

○ Judul III Monev hubungan masyarakat dalam meningkatkan
citra Madrasah dan Partisipasi Masyarakat di Mts
Al-Khairaat Kaleke

Palu, Sulawesi, 16 Agustus 2023
Mahasiswa,

Muhammad alfi Syahrin
NIM. 201030050.....

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

Pembimbing I : Rustin, S.Pd., M.Pd., M.Sc., Ph.D.

Pembimbing II : Masnur, M. S.Pd.I., M.Pd.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan

Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag.
NIP.197511072007011016

Ketua Program Studi,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR 135 TAHUN 2023

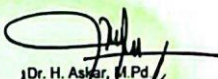
TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Presiden No 61 Tahun 2021, tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 masa jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
- KESATU : Menetapkan saudara :
1. Ruslin, S.Pd, M.Pd., M.Se., Ph.D
2. Masmur, M, S.Pd.I., M.Pd
- sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :
- Nama : Muh. Alfi Syahrin
- NIM : 201030058
- Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
- Judul Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SD AL-KHAIRAAT 01 MANADO
- KEDUA : Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 21 Agustus 2023
Dekan,


Dr. H. Asyhar, M.Pd
NIP. 19670521 199303 1 005



PEMERINTAH KOTA MANADO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH DASAR ALKHAIRAAT 01 KOMO LUAR MANADO
Alamat : Jl. Sudirman 10B No. 18 Kelurahan Komo Luar Koa. Wenang Kota Manado. Telp 8431-440032



SURAT KETERANGAN
No 012/SD-Alk/DikBud/II/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rafika Daini, S.Ag
Nuptk : 2035752654300083
Jabatan : Kepala Sekolah SD Alkhairaat 01 Manado
Alamat : Jl. Sudirman 10 No. 18 Komo Luar Kecamatan Wenang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Alfisyahrin Taufik
Tempat/Tgl. Lahir : Manado, 31 Maret 2003
NIM : 201030058
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Abdurrahman Saleh, Palu Selatan
Judul Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SD
AL KHAIRAAT 01 MANADO.

Benar nama tersebut di atas telah menyelesaikan penelitian pada Tanggal 14 Februari Tahun 2025 di SD Al Khairaat 01 Manado.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar untuk dapat dipergunakan seperlunya, dan sebaikbaiknya.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دتو كار اما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trana Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Bironaru Telp. 0451-450798 Fax. 0451-450165
Website: www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id

Nomor : 2263 /Un.24/F.I/P.P.00.9/05/2024 Palu, 16 Mei 2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Undangan Menghadiri
Ujian Proposal Skripsi.

Kepada Yth.

1. Ruslin, S.Pd., M.S e., Ph. D (Pembimbing I)
2. Masmur, S.Pd.I., M.Pd (Pembimbing 2)
3. Dr. Irawan Hadi Patangu, M.Pd (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Di-
Palu

Assalamu'alaikum Wab. Wab.

Dalam rangka kegiatan Ujian Proposal Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh :

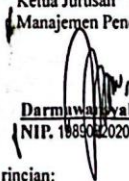
Nama : Muhammad Alfi Syahrin Taufiq
NIM : 201030058
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
No. Handphone : 082265455221
Judul Proposal Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN
KOMPETENSI GURU DI SD AL-KHAIRAAT 01
MANADO

Maka dengan hormat diundang untuk menghadiri Ujian Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Senin, 20 Mei 2024
Waktu : 09.00 WITA- Selesai
Tempat : Ruang Seminar

Wassalam,

a.n. Dekan
Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam


Darmawatiyah, M.Pd
NIP. 198302202019031008

Catatan : Undangan ini di foto copy 6 rangkap, dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal Skripsi);
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal Skripsi);
- c. 1 rangkap untuk dosen penguji (dengan proposal skripsi)
- d. 1 rangkap untuk Ketua Jurusan;
- e. 1 rangkap untuk Subbag Umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan;
- f. 1 rangkap Subbag Umum AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دتوكراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Bromana Telp. 0451-450788 Fax. 0451-450185
Website: www.uindatokarama.ac.id, email: humas@uindatokarama.ac.id

BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Senin, 20 Mei 2024 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:

Nama : Muhammad Alfi Syahrin Taufiq
NIM : 201030050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islama
Judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SD
AL-KHAIRAAT 01 MANADO
Pembimbing : I. Ruslin, S.Pd., M.S e., Ph. D
II. Masmur, S.Pd.I., M.Pd
Penguji : Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1	ISI		
2	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3	METODOLOGI		
4	PENGUASAAN		
5	JUMLAH		
6	NILAI RATA-RATA	90	

Palu, Senin, 20 Mei 2024

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Darmawansyah, M.Pd
NIP. 198903202019031008

Penguji

Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd
NIP. 19650412199401 001

Catatan

Nilai menggunakan angka :

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. 85-100 = A | 5. 65-69 = B- |
| 2. 80-84 = A- | 6. 60-64 = C+ |
| 3. 75-79 = B+ | 7. 55-59 = C |
| 4. 70-74 = B | 8. 50-54 = D (Tidak Lulus) |



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دارو كراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombene Kec. Sigi Binomaru Telp. 0451-400799 Fax. 0451-400155
Website: www.uindatokarama.ac.id email: human@uindatokarama.ac.id

BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Senin, 20 Mei 2024 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:

Nama : Muhammad Alif Syahrin Taufiq
NIM : 201030058
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SD
AL-KHAIRAAAT 01 MANADO
Pembimbing : I. Ruslin, S.Pd., M.S., Ph. D
II. Masmur, S.Pd.I., M.Pd
Penguji : Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1	ISI	83	
2	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	84	
3	METODOLOGI	84	
4	PENGUASAAN	85	
5	JUMLAH	336	
6	NILAI RATA-RATA	84	

Palu, Senin, 20 Mei 2024

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Pembimbing I

Darmawatyah, M.Pd
NIP. 198901202019031008

Ruslin, S.Pd., M.S., Ph. D
NIP. 196902151992031014

Catatan

Nilai menggunakan angka :

1. 85-100 = A

2. 80-84 = A-

3. 75-79 = B+

4. 70-74 = B

5. 65-69 = B-

6. 60-64 = C+

7. 55-59 = C

8. 50-54 = D (Tidak Lulus)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتو كاراما الإسلامية
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
Jl. Trans Palu-Potolo Desa Pombewa Kec. Sig Biromaru Telp. 0451-400700 Fax. 0451-400185
Website: www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id

BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari Senin, 20 Mei 2024 telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi:

Nama : Muhammad Alif Syahrin Taufiq
NIM : 201030050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SD
AL-KHAIRAAT 01 MANADO
Pembimbing : I. Ruslin, S.Pd., M.Si., Ph. D
II. Masmur, S.Pd.I., M.Pd
Penguji : Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1	ISI		
2	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3	METODOLOGI		
4	PENGUASAAN		
5	JUMLAH		
6	NILAI RATA-RATA	86	

Palu, Senin, 20 Mei 2024

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Darmawansyah, M.Pd
NIP. 196903202019031008

Pembimbing II

Masmur, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198903262020121000

Catatan

Nilai menggunakan angka :

- | | |
|---------------|----------------------------|
| 1. 85-100 = A | 5. 65-69 = B- |
| 2. 80-84 = A- | 6. 60-64 = C+ |
| 3. 75-79 = B+ | 7. 55-59 = C |
| 4. 70-74 = B | 8. 50-54 = D (Tidak Lulus) |



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة دار كراما الإسلامية
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
Jl. Trans Palu-Polea Dima Pontobu Kae, Sigi Birmara Telp. 0451 450755 Fax 0451 450165
Website: www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id

DAFTAR HADIR UJIAN PROPOSAL SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

Nama : Muhammad Ain Syahrin Taufiq
NIM : 201030050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU
DI SD AL-KHAIRAT 01 MANADO
Tgl / Waktu Ujian Proposal : Senin, 20 Mei 2024/10.00 WITA-Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM/PRODI	TTD	KET.
1.	Nur Indah Rehadini	201030072	8/MPI		Hadir
2.	Dian Novica	201030085	8/MPI		
3.	Nurhalima K	201030089	8/MPI		
4.	Moh. Safar Al-Hafidh	201030011	8/MPI		
5.	Nur Azzam	201030006	8/MPI		
6.	Cici Suciana	201030017	8/MPI		
7.	Risky Ananda	201030096	8/MPI		
8.	Bambang Siswanto	201030093	8/MPI		Hadir
9.	Medan	201030020	8/MPI		
10.	Syafu	201030069	8/MPI		
11.	FIDA I	191030050	10/MPI		
12.	Multazam	201030067	8/MPI		
13.	Moh. Saifurroqy'd	201030015	8/MPI		
14.	Sri Wanda	201030016	8/MPI		

Senin, 20 Mei 2024

Pembimbing 1

Ruslin, S.Pd., M.Sc., Ph.D
NIP.

Pembimbing 2

Masmur, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198903262020121000

Penguji,

Dr. Irawan Hadi Patanggu, M.Pd
NIP. 19650412199401001

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI

Darmawansyah, M.Pd
NIP. 198003202019031008

FOTO 3x4

KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU

NAMA	: Muh. Alfi Syahrin
NIM	: 201030058
PROGRAM STUDI	: Mata Kuliah Pendidikan Islam

NO.	hari/tanggal	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
1	Senin, 03 April 2023	Munifor	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	N.S.
2	Senin, 06 April 2023	Muhadad	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	
3	Kamis, 16 April 2023	Iskandar Wajid	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	
4	Selasa, 4 April 2023	Masrullah	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	
5	Kamis, 20 Juli 2023	Edwin Perola	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	
6	Senin, 1 Agustus 2023	Yusuf Pudi Fikri Afrida	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	
7	Selasa, 1 Agustus 2023	Widayanti, A.	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	
8	Senin, 21 Agustus 2023	Wati Wulandari	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	
9	Senin, 21 Agustus 2023	Nur Indah	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	
10	Senin, 21 Agustus 2023	Muti Syahrin	Peran Guru sebagai Pembimbing dalam Proses Pembelajaran Siswa di SD Negeri 001 Palu	1. Dr. Nur Syahrin, S.Pd., M.Pd. 2. Zulhadi, S.Pd., M.Pd.	

Catatan: Kartu ini merupakan persyaratan untuk mendaftar seminar proposal skripsi.

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
3.	Rabu, 15 April 2024	1	- Merapikan daftar isi dengan sejajar. - memberikan paragraf pada daftar tabel	
4.	Jumat, 17 April 2024	1/5	- mengoreksi Penulisan menggunakan Times New Roman pada Halaman nomor, dan Foto note - memperbaiki garis-garis besar 19 menggunakan angka Romawi	 

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
5.	Senin, 15 Maret 2025	4	- Merapikan Jarak Spasi Penulisan. - Penulisan Bahasa Inggris (dipertinggi) - Tabel dirapikan	
6.	Kamis, 18 Maret 2025	4	- Menambahkan materi = Penelitian ke Bab IV - menambahkan dokumentasi	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
7.	Senin 5 April 2025	I	- Menampilkan TPO Pada Iteka Pengantar - Menampilkan tulisan huruf besar kecil pada garis-garis dasar isi	
8.	Kabu 7 April 2025	I	- Cover & tampilan (A433) (Baron) - Daftar pustaka dituliskan sesuai abjad - Tolak halaman (atas bawah)	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
9.	Senin 12 April 2025	I	- Perbaiki abstrak Alinea kedua (140) - Kata pengantar dituliskan	
10.	Senin 5 Mei 2025	1/4	- Penulisan Foot Note - Dokumentasi dituliskan di bagian bawah buku undangan (KKG)	
11.	Kamis 8 Mei 2025	I	- tulisan langsung 0,1 - Perbaikan Pembimbing Perbaiki nama gelar dosen Pembimbing I	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
12	14 Mei 2025		- Kata SARAN diganti menjadi Implikasi Penerimaan - ditandatangani Lembar Kasus Skripsi	
13	19 Mei 2025		- Spasi Perbaikan 2.0 (diperbaiki) - Lembar daftar Isi (poin-poin dalam skripsi)	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
14	21 Mei 2025		- Perbaikan Nomenklatur di- haluskan garis bawah - 1090 3 cm diperbaiki	
15	23 Mei 2025		- Lembar lampiran dan data revisi	
16	26 Mei 2025		- Keseluruhan tidak boleh terlalu panjang (diperbaiki)	

LAPORAN PENYELESAIAN BIMBINGAN DARI DOSEN PEMBIMBING

Yth : Ketua Program Studi Pa. Ma. Wa. Sa. In. A. Pd.
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
UIN Daikarna Palu

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : Rusli, S.Pd, A.Pd, N. Sc., Ph.D.
NIP : 1969021509203014
Pangkat/Golongan : Ketua Program Studi Bahasa Inggris
Jabatan Akademik :
Sebagai : Pembimbing I
2. Nama : Mashur, M. S.Pd., N. Pd.
NIP : 197510212006042001
Pangkat/Golongan :
Jabatan Akademik : Sekretaris Jurusan MPI
Sebagai : Pembimbing II

Melaporkan bahwa penyusunan skripsi oleh mahasiswa :

Nama : Muhammad ALFISTARIN Tawfiq
NIM : 20030058
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru

Telah selesai dibimbing dan siap untuk diujikan di hadapan sidang ujian munaqasyah skripsi.

Pembimbing I

Palu,
Pembimbing II

Pa. Ma. Wa. Sa. In. A. Pd.
NIP:

Mashur, M. S.Pd., N. Pd.
NIP:

PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

Nama : muhammad Alfi Syahrin . T

201030058 : NIM

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Manajemen Pengembangan

kompetensi guru di SD

Al-lehairat oi Manado

Pembimbing I : Ruella, S.Pd., M.Pd., M.Sc., Ph.D.
Pembimbing II : Masnur, M., S.Pd., M.Pd., M.Pd.

Pembimbing II : Masmur. M.S., Pd.I., M.Pd,

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
1.	Jumat 10/05/2024	1	Sesi 1 (kegiatan ke-3 smp) tangga sasi (foot note) jurnal ilmiah ke-5 tahun)	

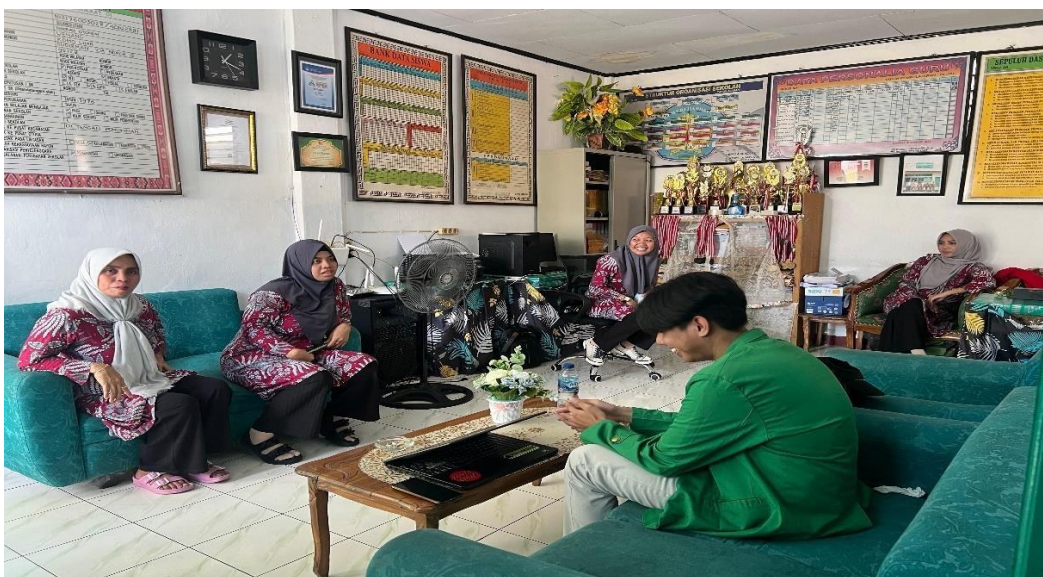
No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
2.	Senin, 13/05/24	1 2 3	- Kurisi sempurna rekabdi baran. - Kurisi kecapk terahie Proporil - Perutidun Receeni (Tidak mengahar gelyd atau nama pengap)	

DOKUMENTASI

Alkhairaat 01 Manado



Wawancara bersama wakil kepala sekolah dan staf guru SD Alkhairaat 01 Manado





Pelatihan KKG (Kelompok Kerja Guru)



KELOMPOK KERJA GURU GUGUS 2 KEC WENANG

Manado, Februari 2025

No :
Hal : Undangan Pelaksanaan KKG

Kepada
Yth
Pengawas
Kepala Sekolah dan guru gugus 2 Kec Wenang
di
Tempat

Dengan Hormat

Dengan ini, kami mengharapkan kehadiran Bapak/ibu guru untuk hadir pada pertemuan Kelompok Kerja Guru Gugus 2 Kec Wenang yang akan dilaksanakan pada:

Hari/tanggal : Kamis, 13 Februari 2025
Tempat : SD Negeri 32 Manado
Waktu : Pukul 12.00 Wita sampai selesai.

Mengingat pentingnya kegiatan ini, maka diharapkan kehadiran bapak dan ibu guru.
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami
Pengurus KKG
Ketua



Jeanne G Doodoh, S.Pd
NIP.197801142005012011

Pelatihan IHT (*In House Training*)



Supervisi sekaligus *controlling* Pembelajaran (kunjungan kelas)



Rapat Evaluasi sekaligus pemberian motivasi kerja guru



Lingkungan Sekolah SD Alkhairaat 01 Manado





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Penulis

Nama : Muhammad Alfisyahrin Taufiq
Tempat, Tanggal Lahir : Manado, 31 Maret 2003
Jenis Kelamin : Laki- Laki
Agama : Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Nomor Induk Mahasiswa : 20.1.03.0058
Alamat : Desa Kaleke, Jl. Poros Palu Bangga, Kec.
Dolo Barat, Kab. Sigi

B. Identitas Orang Tua

1. Nama Ayah : Taufiq Dullah
Agama : Islam
Pendidikan : Sekolah Menengah Atas (SMA)
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Manado, Komo Luar, Kec. Wenang
2. Nama Ibu : Chalisa Djafar
Agama : Islam
Pendidikan : Sekolah Menengah Atas (SMA)
Pekerjaan : IRT
Alamat : Manado, Komo Luar, Kec. Wenang

C. Riwayat Pendidikan

1. SD Alkhairaat 01 Manado
2. MTS Alkhairaat Madinatul Ilmi Dolo
3. MA Alkhairaat Madinatul Ilmi Dolo
4. Melanjutkan studi pada Perguruan Tinggi, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) S1 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Tahun 2020-2025.

D. Riwayat Organisasi

1. Anggota Devisi Administrasi Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tahun 2022.