

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GURU
DI SMA CITRA BANGSA KODINGARENG
KOTA MAKASSAR**

***THE DEVELOPMENT OF TEACHERS HUMAN RESOURCE
AT CITRA BANGSA KODINGARENG HIGH SCHOOL
MAKASSAR***



TESIS

Oleh :

NUR ASRIANA NINGSIH

Nomor Induk Mahasiswa : 105 011102320

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

1444 H/ 2023 M

TESIS
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA GURU
DI SMA CITRA BANGSA KODINGARENG
KOTA MAKASSAR

Yang Disusun Dan Diajukan Oleh
NUR ASRIANA NINGSIH

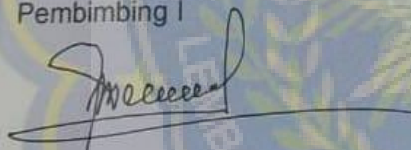
Nomor Induk Mahasiswa: 105 01 11 02320

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 8 Sya'ban 1444 H / 28 Februari 2023 M

Menyetujui

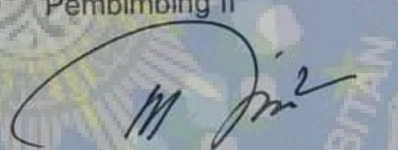
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag.

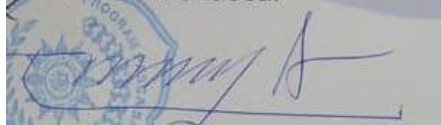
Pembimbing II



Dr. Muh. Rusli Malli, M.Ag.

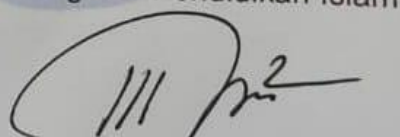
Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Pendidikan Islam



Dr. Muh. Rusli Malli, M.Ag.
NBM : 738 715

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru Di SMA
Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Nur Asriana Ningsih

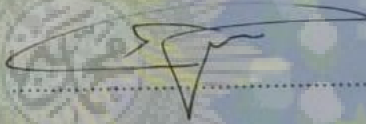
NIM : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Ujian Tesis pada tanggal 8 Sya'ban 1444 H / 28 Februari 2023 M, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan beberapa perbaikan.

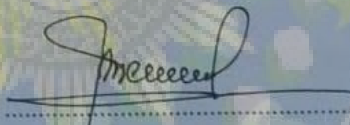
Makassar, 28 Februari 2023

Tim Penguji

Dr. Syamsia, S.P., M.Si.
(Ketua/Penguji)



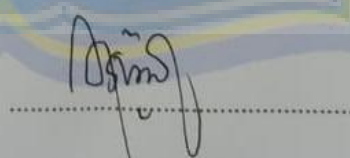
Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag.
(Ketua/Pembimbing/Penguji)



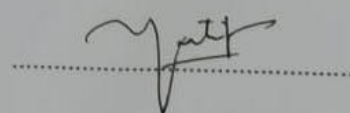
Dr. Muh. Rusli Malli, M.Ag.
(Sekretaris/Pembimbing/Penguji)



Dr. Hj. Sumiati, M.A
(Penguji)



Dr. Rahmi Dewanti Palangkey, M.A
(Penguji)



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Asriana Ningsih

NIM : 105 01 11 023 20

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari dibuktikan bahwa leseluruhan tesis ini merupakan karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 28 Februari 2023

Nur Asriana Ningsih

ABSTRAK

Nur Asriana Ningsih. 105011102320. 2023. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar. Dibimbing oleh H. Darwis Muhdina dan Rusli Malli.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumber daya manusia guru, pengembangan sumber daya manusia guru, serta faktor dalam pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah guru, tata usaha sekolah, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah urusan kurikulum. Dan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu peneliti melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam memperoleh data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng sangat dibutuhkan guna menunjang kompetensi guru dan hampir semua guru telah memiliki gelar sarjana, namun guru mata pelajaran di sekolah masih belum sesuai penempatan keahlian gurunya. Pengembangannya diupayakan dengan beberapa metode, antara lain: melakukan pelatihan, pengelolaan kinerja guru, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, musyawarah guru mata pelajaran, seminar, supervisi, dan studi lanjut. Dalam pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng ditunjang oleh faktor berikut: Kepribadian dan dedikasi yang tinggi, profesional guru dan pegawai, kemampuan mengajar, hubungan dan komunikasi dalam lingkungan kerja, hubungan dengan masyarakat, kedisiplin, dan kesejahteraan. Oleh karena itu, dengan ditemukannya faktor pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng, diharapkan kedepannya dapat diatasi agar pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa terlaksana dengan baik.

Kata kunci: *Sumber daya Manusia, pengembangan, dan guru*

ABSTRACT

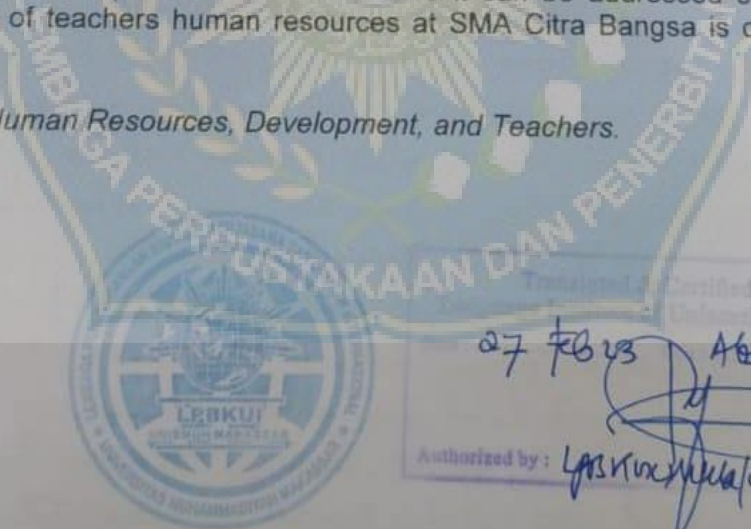
Nur Asriana Ningsih, 2023. The Development of Teachers Human Resource at Citra Bangsa Kodingareng High School, Makassar. Supervised by H. Darwis Muhdina and Rusli Malli.

This study aimed to determine teachers human resources, teachers human resource development, and factors in the development of teachers human resource at SMA Citra Bangsa Kodingareng Makassar.

This research used a type of field research using a qualitative descriptive approach. The subjects of this study were teachers, school administrators, principals, and vice principals for curriculum matters. And the techniques used in collecting data in this study, namely researchers conducting observations, interviews, and documentation in obtaining data.

The results showed that the development of teachers human resource at Citra Bangsa Kodingareng High School was urgently needed to support teachers competence and almost all teachers have a bachelor's degree, but the subject teachers at school were still not in accordance with the placement of the teacher's expertise. Its development was pursued by several methods, including: conducting training, managing teacher performance, career development, improving welfare, subject teachers deliberations, seminars, supervision, and further studies. The development of teachers human resource at SMA Citra Bangsa Kodingareng was supported by the following factors: high personality and dedication, professionalism of teachers and staff, teaching skills, relationships and communication in the work environment, relations with the community, discipline, and well-being. Therefore, with the discovery of the development factor for teachers human resources at SMA Citra Bangsa Kodingareng, it is expected that in the future it can be addressed so that the development of teachers human resources at SMA Citra Bangsa is carried out properly.

Keywords: *Human Resources, Development, and Teachers.*



Translated by
Certified by
Abstract
27 FB 23
Authorized by: *Larsine Muhdina/cassar*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah Swt. atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar”. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada keluarganya, sahabat-sahabatnya sampai pada pengikut-pengikutnya.

Peneliti dalam berproses untuk menyelesaikan pendidikan pada program magister melibatkan banyak pihak yang berjasa, baik secara moril dan materil, sehingga peneliti merasa berkewajiban untuk menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada:

1. Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag Pembimbing I dan Dr. Muh. Rusli Malli, M.Ag. Pembimbing II pada tesis ini yang secara langsung memberikan bimbingan, arahan dan saran-saran berharga kepada penulis sehingga tulisan ini dapat terwujud.
2. Dr. Rahmi Dewanti Palengkey, Lc., M.A dan Dr. Sumiati, S.Ag., M.A, selaku penguji I dan II yang menguji, mengkritisi dan mengarahkan peneliti sehingga tulisan ini layak menjadi sebuah karya ilmiah.
3. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd. sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Dr. Muh. Rusli Malli, M.Ag sebagai ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Para Guru Besar dan Dosen pada Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang tidak dapat disebut namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan kontribusi ilmiah sehingga dapat membuka cakrawala berpikir penulis selama masa studi.
7. Seluruh pegawai dan staf pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah membantu memberikan pelayanan administrasi maupun informasi dan kemudahan-kemudahan lainnya selama penulis menjalankan studi.
8. Kepala Sekolah SMA Citra Bangsa kodingareng bapak H. Hasanuddin Yafid, S.Pd.,M.A.P, wakil kepala sekolah sekaligus urusan kurikulum ibu Sukmawati, S.Pd dan seluruh guru SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar yang sudah bersedia di wawancarai oleh peneliti dan memberikan banyak inspirasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
9. Orangtua peneliti bapak H. Abdullah dan ibu Hj. Suaeba yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, yang selalu

melantunkan doa-doanya untuk melapangkan jalan perjuangan anaknya.

10. Suami peneliti Risaldi Makmur yang selalu siap siaga membantu dan mensupport dalam penyelesaian penelitian ini.

11. Adik-adik peneliti Muh. Asrul dan Muh. Arfan serta keluarga yang selalu memberi do'a dan semangat.

12. Teman rasa saudara Asmidar yang telah meluangkan banyak waktunya dalam membantu dan melancarkan penulisan penelitian.

13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan dukungan, semangat dan bantuan kepada peneliti.

Akhirnya, terima kasih kepada semua pihak yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu, semoga segala bantuan, motivasi, dukungan, dan pengorbanan yang telah diberikan dapat bernilai ibadah dan memperoleh pahala yang berlipat ganda dari Allah Swt. Aamiin.

Makassar, 28 Februari 2023

Peneliti

Nur Asriana Ningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRAC	vii
المستخلص	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BABI PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Hasil Penelitian.....	11
B. Tinjauan Teori dan Konsep	17
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	23
d. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
e. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
f. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	27
2. Guru.....	31
a. Pengertian Guru	31
b. Tugas dan Fungsi Guru	35
c. Kriteria Ideal Guru.....	36
d. Program Pengembangan SDM Guru	40
e. Fungsi Manajemen dalam Pengembangan SDM Guru	43
C. Kerangka Berpikir	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	49
B. Objek dan Subjek Penelitian	50
C. Jenis dan Pendekatan Penelitian	50
1. Jenis Penelitian.....	50
2. Pendekatan Penelitian	53
D. Teknik Pengumpulan Data.....	54
E. Teknik Analisis Data	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	66
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMA Citra Bangsa Kodingareng	66
2. Identitas SMA Citra Bangsa Kodingareng	67
3. Visi Misi dan Tujuan SMA Citra Bangsa Kodingareng	67
4. Struktur Organisasi SMA Citra Bangsa Kodingareng.....	68
5. Keadaan Guru dan Pegawai	70
6. Keadaan Siswa	71
7. Keadaan Sarana dan Prasarana	73
8. Kelompok Mata Pelajaran	74
B. Hasil Penelitian	75
1. Sumber Daya Manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar	75
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar	77
3. Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA	91
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	94
------------------------	----

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 5 Guru Dan Pegawai	70
Tabel 6.1 Keadaan Siswa dan Rombel.....	72
Tabel 6.2 Penghasilan Orang Tua/Wali	72
Tabel 7 Sarana Dan Prasarana	73
Tabel 8.1 Mata Pelajaran.....	74
Tabel 8.2 Ekstrakurikuler	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	94
Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian	96
Lampiran 3. Bagan Struktur Organisasi	98
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian	99
Lampiran 5. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	100
Lampiran 6. Surat Keterangan Bebas Plagiat.....	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menuju era globalisasi yang ditandai dengan adanya berbagai macam kemajuan dalam bidang-bidang tertentu dalam kehidupan manusia, menuntut masyarakat untuk mempersiapkan diri dan memiliki daya saing penuh agar mampu memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan mereka. Sehingga dapat menyesuaikan kemampuan diri dengan perkembangan zaman .

Menjadi masyarakat yang memiliki daya saing yang tinggi tentunya tidaklah mudah. Dan ini merupakan salah satu tugas dari lembaga pendidikan, yang dimaksud disini yakni Sekolah Menengah Atas yang berada di daerah pesisir pulau Kodingareng. Sekolah yang berada di pesisir pulau Kodingareng dengan segala keterbatasannya di tuntut untuk menawarkan berbagai kiat dan keterampilan yang bermanfaat yang nantinya akan membantu masyarakat dalam memasuki era globalisasi sehingga kedepannya masyarakat tidak tertinggal.

Lembaga pendidikan seperti Sekolah Menengah Atas akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang diharapkan masyarakat apabila di dukung oleh beberapa hal seperti adanya sarana prasarana, dana dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam tercapainya tujuan suatu lembaga

pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Jatsiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ.

Terjemahnya:

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Dalam ayat lain Allah swt. berfirman:

يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ

Terjemahnya:

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan

orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.” (Q.S. Al-Mujadalah: 11)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah menegaskan kepada manusia jika mereka beriman dan berilmu maka, Allah akan mengangkat derajat mereka lebih tinggi diantara manusia lainnya. Dan diantara sarana memperoleh ilmu itu adalah belajar. Sehingga memiliki ilmu merupakan bagian terpenting dalam diri seorang muslim agar terhindar dari kejahilan.

Ayat ini juga menjelaskan bahwa Allah menggabungkan antara iman dan ilmu, Allah tidak memisahkan keduanya, dengan maksud bahwa antara iman dan ilmu tidak bisa terpisahkan. Seseorang tidak mungkin beriman kalau dia tidak berilmu, dan seseorang yang berilmu harus memiliki iman agar ilmunya dapat dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan Allah yang termaktub di dalam al-Quran dan hadis Rasulullah saw.

Rasulullah saw. bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya:

Dari Abu Hurairah, ia berkata bahwa Rasulullah Saw. pernah bersabda, *"Barangsiapa yang menempuh perjalanan untuk mencari ilmu, maka Allah Swt. akan memberikan kepadanya kemudahan jalan menuju surga. "* **(Shahih: Ibnu Majah dan Muslim).**

Dalam hadits lain Rasulullah saw. bersabda:

عن معاذ بن أنس , أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : " مَنْ عَمَّ عِلْمًا , فَلَهُ أَجْرٌ مِنْ عَمَلِهِ بِهِ , لَا يَنْقُصُ مِنْ أَجْرِ الْعَامِلِ "

Artinya:

Dari Mu'adz bin Anas Radhiyallahu'anhu, bahwa Nabi Shallallahu'alaihi wa sallam bersabda : "Barangsiapa mengajarkan ilmu, maka baginya pahala seperti orang yang mengamalkan ilmu nya dan tidak akan mengurangi pahala orang yang melakukan amal tersebut." [Hasan : Diriwayatkan oleh Imam Ibnu Majah rahimahullah dalam Sunan nya, hadits no 240. Dihasankan oleh Syaikh Al-Albani rahimahullah].

Ayat dan hadits tersebut mengisyaratkan bahwa Al-Qur'an dan al-Hadits merupakan kunci serta petunjuk untuk memecahkan semua persoalan yang dialami manusia di dunia ini. Segala aspek yang dibahas dalam pengembangan SDM merupakan aplikasi dari nilai-nilai yang terdapat dalam firman Allah dan sabda Rasulullah.

Suatu paradigma yang perlu dikembangkan adalah dalam rangka mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas pula. Banyak kasus rendahnya kualitas institusi pendidikan tidak hanya disebabkan oleh kurangnya sarana prasarana. Lebih dari itu banyak lembaga formal yang memiliki fasilitas yang cukup, akan tetapi prestasi yang dicapai belum sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu sebab dari semua itu adalah keterbatasan atau rendahnya kualitas SDM yang berakibat kepada rendahnya kemampuan dalam mengelola fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki. Sehingga fasilitas yang ada tidak dapat digunakan secara maksimal karena keterbatasan kemampuan para SDM sekolah tersebut. Maka dari itu, mulai dari mempersiapkan calon guru melalui proses pendidikan guru, proses seleksi, penempatan, pembinaan dan pengembangan guru harus

terus dipantau sampai terciptanya perkembangan guru sesuai visi misi sekolah tersebut.

Peneliti dalam hal di atas memfokuskan pada guru, karena mengingat betapa pentingnya ilmu pendidikan harus dikuatkan dan dikembangkan agar guru mata pelajaran tersebut tidak monoton dalam menyampaikan ilmunya. Dalam jurnal Rusli mali (2021:158-175) Untuk mewujudkan manusia yang mampu menghadapi tantangan modernitas, pendidikan memiliki arti yang sangat penting dan signifikan dalam memecahkan dan merespon berbagai krisis terutama krisis spiritual yang dihadapi masyarakat modern.

Tercantum dalam Undang-Undang no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional(SISDIKNAS) yang menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

E.Mulyasa (2002:3) mengatakan “jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam peraturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Sebab itu, peranan pendidikan dianggap sangat penting, karena dengan pendidikanlah keberadaan ilmu pengetahuan itu mampu kita kuasai”.

Sumber daya manusia merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dituntut dapat mengoptimalkan segala potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas.

Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Guru juga sangat menentukan keberhasilan murid, terutama dalam proses belajar mengajar. Guru adalah komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, segala bentuk upaya perbaikan harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan kata lain perbaikan pendidikan harus berpangkal dari guru atau pendidik dan berujung pada guru atau pendidik pula.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik.

Soekidjo Notoatmodjo(2009:2-3) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengembangan sumber daya manusia secara makro dan pengembangan sumber daya manusia secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka

mencapai suatu tujuan pembangunan secara efektif sedangkan pengembangan sumber daya manusia pendidik secara mikro, yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta.

SMA Citra Bangsa Kodingareng sebagai salah satu bagian dari institusi pendidikan yang harus terus diupayakan peningkatan pendidikannya, sesuai dengan kebijakan pemerintah berusaha untuk selalu mengembangkan potensi pendidik atau guru yang dimilikinya. Apabila SMA Citra Bangsa Kodingareng mampu melakukan peningkatan tersebut maka akan memiliki guru yang kompeten di bidangnya serta memiliki kemampuan profesional dan mampu mencetak lulusan yang unggul berprestasi, terdepan dalam akhlakul karimah, dan berguna bagi masyarakat berlandaskan ilmu, iman dan taqwa.

SMA Citra Bangsa Kodingareng merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang terletak di pulau Kodingareng Kecamatan Sangkarrang Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang baik maka SMA Citra Bangsa Kodingareng mampu mencetak generasi yang unggul dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek).

Para guru yang telah bekerja di sebuah instansi atau sekolah tentu perlu pengembangan dalam profesi, untuk peningkatan karir mereka. Namun setiap guru sering dianggap sebagai seorang yang telah memahami betul apa profesi mereka dan apa yang harus mereka lakukan

berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Masalah orientasi sebagai bagian dari pengembangan bagi setiap guru kurang mendapat perhatian. Padahal perkembangan teknologi dan informasi begitu cepat, maka selayaknya guru harus menyesuaikan dengan perkembangan yang sangat cepat tersebut.

Termasuk pengembangan guru diantaranya adalah pembinaan karir. Pembinaan karir yang menjadi prinsip dasar penempatan dan penugasan pegawai adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, yaitu *the right man on the right place*, dimana harus memperhatikan bidang yang dimiliki oleh guru (Arikunto, 2008: 225).

Lembaga pendidikan dapat berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan sumber daya manusia atau guru yang mereka miliki bahkan yang akan mereka miliki dengan berbagai cara seperti pengembangan melalui pendidikan formal atau keinginan diri sendiri, misalnya melalui pelatihan, seminar pendidikan, diklat, evaluasi/ penilaian kinerja, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), meningkatkan pendidikan formal, meningkatkan kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan lain sebagainya.

Upaya di atas dapat dipertahankan dan dikembangkan dengan kemampuan profesional sumber daya manusia guru yang ada di lembaga pendidikan formal saat ini, berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik memfokuskan penelitian ini dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng?”

Sub masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng?
2. Sejauh mana pengembangan sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng?
3. Bagaimana faktor pengembangan sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng
2. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji sejauh mana pengembangan sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng
3. Untuk mengidentifikasi dan mengkaji faktor pendukung dan penghambat terhadap pengembangan sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi dan manfaat bagi:

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca hasil penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
- b. Diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia pendidik yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia pendidik yang dimiliki.
- b. Untuk memberikan bahan kajian pemikiran didalam pengembangan sumber daya manusia pendidik dan meningkatkan mutu pendidikan.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Tinjauan Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang Pengembangan SDM Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar. Berdasarkan beberapa literatur yang peneliti telaah, terdapat beberapa hasil penelitian. Karya tulis tersebut antara lain:

1. Siti, Kharimah (2021), penelitian ini berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara”. Hasil penelitian ini adalah : 1) Pelaksanaan pengembangan SDM guru PAI di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara melalui peningkatan kompetensi guru PAI dilakukan dengan berbagai bentuk antara lain: Aktif dalam kegiatan KKG, Pelatihan, Workshop, yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota/LPMP, 2) Evaluasi pengembangan SDM guru PAI di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara dilakukan kepala sekolah lewat kegiatan supervisi dan rapat rutin yang dilakukan oleh seluruh guru, serta memberikan motivasi dan kepada guru, agar senantiasa mengembangkan kompetensinya, 3) Dampak pengembangan sumber daya manusia guru PAI di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara guru lebih variatif, kreatif dan produktif.

2. Nurul Hidayah Alimuddin (2022), dengan judul penelitian “Manajemen Pengembangan Program Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Bulukumba”. Memiliki hasil penelitian: 1) Program pembelajaran pendidikan agama islam di SMPN 25 Bulukumba meliputi, program intrakurikuler dan program ekstrakurikuler. 2) Manajemen pengembangan program pembelajaran PAI di SMPN 25 Bulukumba sesuai dengan teori pengembangan dengan memperhatikan 3 hal, yaitu melakukan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi terhadap program pembelajaran. 3) Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam mengembangkan program pembelajaran di SMPN 25 Bulukumba dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu: faktor internal dan eksternal yang merupakan acuan agar dapat mengelola program manajemen ke yang lebih baik lagi.
3. Suherman, Ade Hermansyah, dan Deny Ahmad Jaelani dalam jurnal ‘ulumuddin dengan judul “Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG)” mengemukakan bahwa: kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru dalam rangka pemanfaatan teknologi sebagai media pembelajaran, serta tetap konsisten menjadi wadah pembinaan profesional guru dan KKG optimal, terorganisir dan berkesinambungan.

(<http://ejournal.staisukabumi.ac.id/index.php/ulumuddin/article/12>)

4. Rahimakumullah (2021) dengan judul tesis "*Upaya Kelompok Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (Gpai) Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paramasan Kabupaten Banjar*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) strategi KKG dalam meningkatkan Kinerja guru PAI diwujudkan dengan memberikan bimbingan dalam memperlancar pembelajaran, mengadakan bimbingan konseling, serta melatih untuk meningkatkan kreativitas dan keterampilan GPAI, (2) bentuk-bentuk kegiatan yang dilakukan KKG dalam meningkatkan kinerja guru PAI adalah: mengadakan pertemuan rutin yang diawali dengan membaca Qur'an bersama, dan melakukan pelatihan, (3) kendala KKG dalam meningkatkan Kinerja guru PAI dari sisi internal seperti spirit tiap personal peserta KKG PAI yang dinamik seperti adanya personal yang tidak begitu merespon kegiatan dengan kehadiran atau partisipasi yang maksimal, dan kurang konsistennya anggota KKG PAI yang disebabkan posisinya di setiap sekolah masing-masing dan pola manajerial KKG PAI yang belum maksimal dalam menerjemahkan arah dan target utama KKG PAI.

Beberapa penelitian yang diungkapkan di atas telah ditemukan beberapa kesamaan dalam hal kompetensi, namun pada tesis di atas membahas kompetensi pada sekolah dasar sedangkan penelitian ini membahas tentang kompetensi guru di sekolah menengah atas.

Kesamaan yang lain ialah keprofesional guru dalam memanfaatkan teknologi sebagai media belajar, sedangkan penelitian ini membahas tentang bagaimana cara kepala sekolah SMA dalam melakukan pengembangan terhadap kinerja guru-gurunya serta melakukan evaluasi atas pelaksanaan tugas seorang guru, baik itu dalam pembelajaran di kelas maupun kegiatan di luar kelas.

Penelitian ini juga memiliki beberapa perbedaan terhadap fokus penelitian yang peneliti teliti saat ini, mulai dari jenjang pendidikan yang berbeda sampai tempat penelitian yang berbeda pula. Maka peneliti ingin melengkapi penelitian yang pernah dilakukan mulai dari perekrutan guru, pengembangan kompetensi dan profesionalisme pada guru hingga faktor pengembangan guru di sekolah.

Pengembangan guru di sekolah menengah atas merupakan faktor utama dalam penelitian ini, meskipun memiliki beberapa kesamaan pada pengembangan guru di tingkat pendidikan yang lain.

Penelitian ini akan berfokus pada guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng yang merupakan cabang sekolah menengah atas kota Makassar, yang belum banyak dilakukan penelitian oleh para peneliti. Agar lebih jelas, peneliti membuat hasil penelitian pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siti Kharimah (2021)	Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara.	Peningkatan kompetensi serta pengembangan guru PAI dilakukan dengan berbagai bentuk kegiatan antara lain: Aktif dalam kegiatan KKG, Pelatihan, Workshop, baik yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota maupun LPMP, dan pengembangannya dilakukan kepala sekolah lewat kegiatan supervisi dan rapat rutin yang dilakukan oleh seluruh guru, serta memberikan motivasi dan dorongan kepada guru, agar senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya, agar dapat menjadi guru lebih variatif, kreatif dan produktif.
2.	Nurul Hidayah Alimuddin (2023)	Manajemen Pengembangan Program Pembelajaran PAI di SMP Negeri 25 Bulukumba	Pengembangan program pembelajaran PAI di SMPN 25 Bulukumba ditunjang dengan pengembangan ekstrakurikuler dan intrakurikuler yang meliputi pengembangan silabus, RPP, rencana semester dan tahunan.

3.	Suherman, dkk (202)	Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG)	Kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru dalam rangka pemanfaat teknologi sebagai media pembelajaran, serta tetap konsisten menjadi wadah pembinaan profesional guru PAI dan KKG optimal, terorganisir dan berkesinambungan.
4.	Rahimakumullah (2021)	Upaya Kelompok Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (Gpai) Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paramasan Kabupaten Banjar	Meningkatkan Kinerja guru PAI dalam program kelompok kerja guru serta mengadakan bimbingan konseling, agar dapat melatih untuk meningkatkan kreativitas dan keterampilan GPAI.
5.	Nur Asriana Ningsih (2023)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Citra Bangsa Kodingareng	Perlunya diterapkan sistem rekrutmen pegawai sesuai dengan kapabilitasnya,serta guru wajib meningkatkan dan memperbaharui cara mengajar agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan zaman. Sekolah juga harus memperhatikan kesejahteraan para pegawai serta para pengajarnya.

B. Tinjauan Teori dan Konsep

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pendidik di lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia pendidik itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan.

Malayu S.P. Hasibuan (2011: 69) mendefinisikan bahwa: Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan slatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Henry Sinamora (2004:287) juga mengemukakan bahwa: Pengertian pengembangan (development) adalah persiapan seorang individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi.

Moekijat (1991:8) mengemukakan pula bahwa: Pengertian pengembangan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan

pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.

Wexley dan Yulk (2009:50) menjelaskan bahwa: “pengembangan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha berencana, yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, sikap pegawai atau anggota organisasi.”

Dari beberapa pengertian pengembangan menurut tokoh tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu upaya dan kewajiban setiap individu dalam suatu lembaga untuk mengembangkan setiap kompetensi yang dimiliki, pengembangan tersebut juga merupakan hak dari setiap individu untuk meningkatkan kompetensinya dalam suatu tanggung jawab. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga dan individu dalam lembaga itu sendiri.

Setelah menjelaskan pengertian dari pengembangan, selanjutnya adalah pengertian sumber daya manusia.

Ace Suryadi (2012:1) mengemukakan bahwa: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak di dukung oleh ketersediaan SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008:13) mengemukakan bahwa: Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi / organisasi.

Jusuf Irianto (2001:80) menyimpulkan dari beberapa pengertian bahwa: “Sumber daya manusia adalah manusia sebagai faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi/ lembaga yang dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan visi, misi dan tujuan dari suatu lembaga.”

Setelah mengetahui sumber daya manusia, maka selanjutnya kita akan membahas tentang pengembangan SDM.

Jusuf Irianto (2001:81) mengemukakan bahwa: “Pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. disamping itu pengembangan SDM merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip- prinsip pembelajaran.”

Faustino Cardoso Gomes dan Wendell French (2000:6) berpendapat bahwa: “Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendell French, pengembangan merupakan penarikan, seleksi, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.”

Setelah mengetahui beberapa pengertian dari pengembangan dan sumber daya manusia, penulis berkesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia.

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh Satuan Pendidikan, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Gouzali Saydam, 2004:h.496). Pengembangan SDM merupakan bagian dari manajemen SDM. Sehingga ada peran manajemen SDM itu sendiri melakukan (1) Perencanaan dan analisis SDM, (2) Peluang pekerjaan yang sama, (3) Pengangkatan pegawai, (4) Pengembangan SDM, (5) Kompensasi dan tunjangan, (6) Kesehatan, keselamatan, dan keamanan, (7) Hubungan karyawan dan manajemen.

Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pendidik mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pendidik juga harus

berubah, dan perubahan itulah yang diidentikkan dengan pengembangan.

Soeparno (Jakarta: Bulletin: Pengawasan No. 30 & 31, 2001) mengatakan bahwa: "Pengembangan SDM Guru merupakan salah satu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karir setinggi-tingginya di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terorganisir baik secara vertikal maupun horisontal oleh semua fungsi organisasi yang pengelolaannya dikoordinasikan oleh fungsi pengelola sumber daya manusia.

Adapun jenis-jenis kegiatan pengembangan profesionalisme guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat antara lain (Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011:41-42); Upaya peningkatan kualitas guru di SMA Citra Bangsa Makassar dilaksanakan melalui program pendidikan lanjut nondegree dan program degree. Program pendidikan non degree menekankan pada peningkatan kemampuan mengajar (teaching skill), kemampuan meneliti (research skill), dan kemampuan mengabdikan/mengamalkan ipteks (public service skill). Sekolah negeri juga memprogramkan pelatihan/penyegaran keterampilan khusus bagi guru

pendidikan agama Islam, seperti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), In House Training (IHT), workshop, Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), keterampilan yang lain untuk meningkatkan kemampuan mereka. Program pendidikan degree dilakukan dengan memberikan tugas belajar kepada guru semua jenjang baik negeri dan swasta dari jenjang S-1 ke jenjang S-2 dan S-3.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Michael Armstrong (2003: 507)

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut (Susilo Martoyo, 1986: 62) adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah:

- a. Untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan.
- b. Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja
- c. Untuk meningkatkan profesionalitas

- d. Untuk meningkatkan perkembangan pribadi
- e. Untuk meningkatkan prestasi secara maksimal

c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pengembangan menurut (Sondang.P, Siagan, 2015: 183 – 184) antara lain:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang di dasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan- kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam

organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatnya produktifitas kerja, terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat, semangat kinerja meningkat, sikap terbuka dan lancarnya komunikasi secara efektif.

d. Program Pengembangan Sumber Daya manusia

Menurut (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016: 143) Ada beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pengembangan yaitu, (1) menentukan kebutuhan, (2) menentukan sasaran, (3) menetapkan isi program, (4) mengidentifikasi perinsip- perinsip belajar, (5) melaksanakan program, dan (6) menilai keberhasilan program.

Dalam tahapan penentuan kebutuhan dalam pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu

atau tidaknya pelatihan dalam sekolah tersebut.

e. Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Malayu Hasibuan, 2016: 72).

- a. Pengembangan secara informal yaitu atas keinginan sendiri usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku- buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan keinginan kerasnya untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja sumber daya manusianya semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Pengembangan secara formal yaitu sumber daya manusia ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa depan, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier sumber daya manusia.

Jenis pengembangan sumber daya manusia juga direncanakan berdasarkan informasi yang diterima dengan dianalisis lebih mendalam agar sesuai dengan kebutuhan prioritas lembaga.

Dalam pelaksanaan jenis pengembangan sumber daya manusia tersebut juga perlu mempertimbangkan faktor pemetaan kebutuhan baik dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Adapun pemetaan kebutuhan yang harus dipertimbangkan antara lain (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 12):

a. Faktor Internal

1) Misi dan Tujuan lembaga atau Organisasi

Setiap lembaga atau organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat.

2) Strategi Pencapaian Tujuan

Strategi untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi pasti memiliki strategi tersendiri. Oleh sebab itu perlu ada parameter yang jelas atau diperjelas secara rinci batasan-batasannya. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi deviasi antara yang dikehendaki oleh lembaga pendidikan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada.

3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola

pengembangan sumber daya manusianya akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

b. Faktor Eksternal

Kurangnya kerjasama yang erat antara instansi atau unit terkait mengakibatkan terhambatnya pola pemetaan kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan. Kerjasama ini dibutuhkan untuk memperoleh informasi yang lengkap berkaitan dengan pengembangan itu sendiri.

Kesimpulannya adalah dalam pelaksanaan jenis pengembangan sumber daya manusia tersebut perlu mempertimbangkan pemetaan kebutuhan baik dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga yang bersangkutan dengan dua faktor yaitu internal dan eksternal.

f. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan Pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Beberapa metode pengembangan sumber daya manusia menurut (Sondang P Siagian, 2012: 79) antara lain:

a. Metode Latihan (*Training*)

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

Suatu lembaga dimana ditempatkan pegawai baru untuk suatu jabatan tertentu, atau dimana pegawai lama ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas-tugasnya, perlulah pegawai tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu (Marihhot Manullang, 2001: 65).

b. Metode Pendidikan (*Education*)

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal.

Menurut Hani Handoko bentuk metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bagi menjadi dua, yaitu:

1. *On The Job Training*

On the job training berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. (Gary Dassler, 2004: 222) *On the job training* adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Tujuan *On the*

job training: a. Memperoleh pengalaman langsung (bagi karyawan baru) mengenal jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. b. Mengamati secara langsung apa yang menjadi tanggung jawabnya, melihat apa yang harus dikerjakan, mampu menunjukkan apa yang dikerjakan (salah dan benar) kemudian mampu menjelaskan tentang apa yang dikerjakan. c. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan jelas, mengamati, melihat, dan mengerjakan sendiri dibawah bimbingan supervisor. d. Meningkatkan kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengulang-ulang jenis pekerjaan yang sama disertai kepercayaan diri. e. Meningkatkan diri mulai dari tingkat dasar, terampil dan akhirnya menjadi mahir. Menurut Simamora *On the job training* meliputi semua upaya pelatihan karyawan di tempat kerja sesungguhnya.

Metode ini merupakan metode yang banyak digunakan. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Adapun berbagai metode atau teknik ini biasa digunakan dalam praktek sebagai berikut:

- a. Rotasi Jabatan
- b. Pelatihan (*Training*)
- c. Penyuluhan
- d. Latihan Instruktur Pekerjaan
- e. Demostrasi dan Pemberian Contoh

f. Penugasan Sementara

2. *Off The Job Training*

Metode yang kedua adalah *off the job training* merupakan kegiatan yang diselenggarakan di lokasi terpisah/ pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Tujuan *off the job training* antara lain a. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, b. Lebih memfokuskan pada pengalaman belajar, c. Mempunyai kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dari luar lingkungan unit kerjanya. d. Mendapatkan ide-ide baru yang dapat dibawa kembali ketempat kerjanya, e. Memperoleh wawasan yang lebih luas.

Teknik pelatihan yang dilakukan di luar waktu kerja, dan berlangsung di lokasi jauh dari tempat kerja, agar perhatian peserta lebih terfokus. Peserta pelatihan menerima presentasi tentang aspek tertentu, kemudian mereka diminta memberikan tanggapan sebagaimana dalam kondisi yang sebenarnya. Dalam teknik ini juga digunakan metode simulasi. Menurut (Simamora, 2004: 320) bentuk *off the job training* yaitu:

- a. Kursus
- b. Pendidikan
- c. Workshop
- d. Seminar

Perbedaan *On The Job Training* dan *Off The Job Training* adalah: Sasaran *On the job training* dilakukan secara individual sedangkan *off the job training* dilakukan secara kelompok; *On the job training* dilakukan di tempat kerja sedangkan *Off the job training* dilakukan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja; Pada *on the job training* berupa pengalaman langsung (praktek), sedangkan *off the job training* berupa pengetahuan/keterampilan yang diperoleh berupa konsep.

2. Guru

a. Pengertian Guru

Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yaitu guru yang merupakan modal besar sebuah lembaga pendidikan serta memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan maju dan berkembangnya sebuah lembaga pendidikan ataupun makmur dan hancurnya sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya sendiri.

Sumber daya manusia merupakan istilah yang diberikan pada orang atau manusia yang bekerja pada sebuah lembaga ataupun sekolah. Istilah lain yang memiliki makna serupa dengan sumber daya manusia pendidik adalah personil, tenaga kerja, karyawan atau pekerja dan guru atau pendidik.

Menurut KBBI mengemukakan pengertian guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian, dan profesinya adalah mengajar.

Menurut PERMENDIKBUDRISTEK NO 26 TAHUN 2022 TENTANG GURUPENGGERAK, 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.

Pengertian di atas telah menjelaskan betapa pentingnya seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

Dikutip dari jurnal Rusli Malli (2022:83-97) dalam hal di atas selain guru, orang tua juga sangat berperan dalam proses pendidikan anak dan proses pembentukan karakter anak. Muslimin dan Rosleny (2020:14) mengatakan bahwa pembentukan yang dilakukan oleh orang tua adalah melihat kondisi anak dan memahami sifat anak mereka kemudian orang tua hadir untuk menjalankan perannya sebagai tauladan untuk anak-anak dan menjadi tauladan yang baik.

Rusli Malli (vol 1, No 2; 2010) mengatakan bahwa:

“Pendidikan adalah suatu proses dimana suatu bangsa atau negara membina dan mengembangkan kesadaran diri setiap individu. Pendidikan juga meliputi latihan fisik, mental serta moral bagi individu, agar mereka menjadi manusia yang bersosial budaya. Adanya pengertian dan pandangan tentang pendidikan seperti itu, para pakar pendidikan memberikan pemaknaan yang mengarah kepada pembinaan dan pengembangan mental, spiritual,

intelektual, begitu pula dalam pematangan jasmani. Dengan kata lain, pendidikan adalah usaha sebagai manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaannya. Usaha dilakukan dengan memberikan pertolongan secara sengaja sehingga orang itu menjadi dewasa lahir dan batin.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini (2006: 51) di dalam bukunya mengutip bahwa: Guru dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.

Muzayyin Arifin (2008: 118) juga berpendapat bahwa: Guru adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas. karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik.

Guru harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembina pengembangan bakat dan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai. Guru bukan hanya memompakan ilmu pengetahuan kedalam jiwa anak melalui kecerdasan otaknya, akan tetapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan masing-masing anak didik itu dikembangkan.

Sedangkan menurut undang- undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa:

“Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.”

Guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum sistem pendidikan nasional yang ada. Oleh sebab itu, tanpa sosok guru yang berkualitas, tujuan-tujuan nasional dan pendidikan nasional tidak akan pernah tercapai.

Moh. Uzer Usman (2001: 7) mengatakan bahwa guru sebagai sebuah profesi yang bertugas mendidik, mengajar dan melatih.

Menurut Siti Aisyah Nasution(37), mendidik berarti:

Proses meneruskan dan menanamkan nilai- nilai luhur kehidupan, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan IPTEK, serta melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik. Oleh sebab itu, guru atau pendidik merupakan sumber daya manusia yang bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengalihan pengetahuan, keterampilan, nilai- nilai dan pengembangan diri peserta didik.

Peran sentral guru adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Oemar Hamalik (2001: 123), beberapa peran guru paling tidak adalah

pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya.

Oleh sebab itu pengembangan sumber daya manusia guru dalam pendidikan perlu diselenggarakan dengan sungguh- sungguh agar mendapatkan sosok pendidik yang memenuhi fungsi dan peranan-peranan sebagai pendidik yang kompeten dan profesional.

b. Tugas dan Fungsi Guru

Menurut tugas guru secara lebih terperinci dijelaskan dalam Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, diantaranya :

1. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
2. Menyusun silabus pembelajaran;
3. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP);
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran;
5. Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
6. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya;
7. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
8. Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
9. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggungjawabnya (khusus guru kelas);
10. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah/ madrasah dan nasional;
11. Membimbing guru pemula dalam program induksi;
12. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
13. Melaksanakan pengembangan diri
14. Melaksanakan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif; dan
15. Melakukan presentasi ilmiah.

c. Kriteria Ideal Guru

Kriteria ideal guru sangat penting untuk dirumuskan karena peran guru sebagai pendidik di sekolah sangatlah vital. Dengan adanya guru yang memiliki kualitas tinggi maka kompetensi lulusan(out put) pendidikan akan dapat dijamin sehingga mereka mampu mengelola potensi diri dan mengembangkannya secara mandiri untuk menatap masa depan yang gemilang.

Moh. Roqib (2009: 51) berpendapat bahwa:

Kompetensi menurut terminologi yang berlaku umum berasal dari bahasa Inggris *competence*. Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (1989: 453) mengemukakan bahwa:

“Kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemauan atau kecakapan.”

Dengan demikian apapun perilaku dan tindakan guru mencerminkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu seorang guru dalam perilaku dan tindakan sehari-hari tidak terlepas dari profesinya yaitu sebagai guru.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang tercermin dari perilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkan. Agar dapat melaksanakan suatu pekerjaan, seorang guru harus memiliki kemampuan

dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dikemukakan bahwa:

“kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.”

Senada dengan itu, PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 tentang Standar Nasional Pendidikan ayat 3 menjelaskan bahwa:

“Seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat kompetensi yaitu:

a. Kompetensi pedagogik

Penjelasan UU RI No. 14 Tahun (2005: 56) menyatakan bahwa:

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.”

E. Mulyasa (2007: 75) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Seorang guru yang kompeten harus paham terhadap karakteristik peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangannya, yakni dengan memahami semua aspek potensi peserta didik, menguasai teori dan strategi belajar serta pembelajarannya, mampu merancang pembelajaran, menata latar dan melaksanakannya, dan mampu melakukan pengembangan akademik dan non akademik.

b. Kompetensi Kepribadian

Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, memaparkan bahwa:

“Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.”

Guru harus memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak mulia dengan melaksanakan norma hukum dan sosial, memiliki rasa bangga dengan profesi guru, konsisten dengan norma, mandiri, memiliki etos kerja tinggi, memiliki pengaruh positif, diteladani dan disegani, melaksanakan norma religius dan jujur.

c. Kompetensi profesional

Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa:

“Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk dapat menguasai materi pembelajaran yang luas dan mendalam.”

Syaiful Sagala, (2013: 390) menjelaskan beberapa kompetensi profesional yang harus dimiliki guru antara lain, 1) menguasai materi

pelajaran yang diampunya; 2) memahami standar kompetensi atau kompetensi dasar mata pelajaran yang diampunya; 3) menguasai metode-metode keilmuan; 4) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Seorang guru dinyatakan memiliki kompetensi profesional, jika guru tersebut benar-benar mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk senantiasa mengembangkan potensinya sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Guru harus menguasai keilmuan bidang studi yang diajarkannya, serta mampu melakukan kajian kritis dan pendalaman isi bidang studi.

d. Kompetensi sosial

UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, bahwa:

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar.

Menurut Moh. Roqib (2009: 52) Guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat yakni dengan kemampuan bersikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria kompetensi profesional seorang guru ada empat yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap pendidik, dan

untuk meningkatkan ke empat kompetensi ini harus dilakukan suatu pengembangan bagi pendidik maupun tenaga kependidikan demi tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan.

d. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru

Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam lembaga pendidikan mengacu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada peningkatan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah berat secara fisik.

Menurut Syaiful Sagala (2009: 222) Pembinaan dan pengembangan profesi guru yang dapat dilakukan adalah menyempurnakan pengembangan sistem yang terus menerus.

Ada sejumlah cara dan tempat untuk mengembangkan prosesi guru, yaitu: 1) dengan belajar sendiri dirumah; 2) belajar diperpustakaan khusus untuk guru; 3) dengan cara membentuk persatuan guru sebidang studi atau yang berspesialisasi sama dan melakukan tukar menukar pikiran atau diskusi dalam kelompoknya masing-masing; 4) mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah dimanapun pertemuan itu diadakan selama masih dapat dijangkau oleh guru; 5) belajar secara formal dilembaga-lembaga pendidikan; 6) mengikuti pertemuan organisasi profesi pendidikan; dan 7) ikut mengambil bagian dalam kompetisi-kompetisi ilmiah.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan beberapa alternatif pengembangan profesionalisme guru sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru-guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut. Oleh karenanya program ini diperuntukkan bagi guru yang belum mengikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program berkelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.

2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi merupakan pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi atau materi pelatihan yang akan dilatihkan merupakan gabungan atau integrasi bidang-bidang ilmu sumber bahan pelatihan yang secara utuh diperlukan untuk mencapai kompetensi.

Guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, diperlukan pelatihan guna meningkatkan profesionalismenya. Program yang diusulkan adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi.

3. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran.

Guru bertugas mengimplementasikan kurikulum di kelas. Dalam hal ini dituntut kerjasama yang optimal di antara para guru. Dengan MGMP akan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

4. Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)

PTK merupakan studi sistematis yang dilakukan guru melalui kerjasama atau tidak dengan para ahli pendidikan dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktek pembelajaran secara terus menerus juga merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru. (Udin Syaifudin Sa'ud, 2010: 105)

Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016: 140) mengemukakan bahwa:

Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: (1) program penyetaraan dan sertifikasi, (2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (3) program supervisi, (4) program pemberdayaan (misalnya melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan (5) lain-lain (seperti simposium, menulis karya ilmiah, berpartisipasi dalam forum ilmiah, melakukan penelitian,

magang, mengikuti berita aktual di media pemberitaan, berpartisipasi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat).

Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki Guru PAI dan kependidikan.

e. Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Guru

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam prosesnya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajerial yang dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia antara lain: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan lembaga dalam bentuk terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua sumber daya manusia dengan menetapkan pembagian tugas/kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua sumber daya manusia, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat. pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan pegawainya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan- peraturan lembaga dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kekeliruan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan manajerial dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan

pendidik. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga sekolah melalui konsep pengembangan yang di dasarkan pada fungsi manajemen.

C. Kerangka Berpikir

Perkembangan pendidikan di Indonesia masih mengalami berbagai kendala. Salah satu kendala yang besar berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia pendidik , padahal sumber daya manusia tersebut merupakan penentu keberhasilan tujuan pendidikan.

Pendidik dengan berbagai karakteristiknya merupakan elemen utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu lembaga pendidikan di tuntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki secara komprehensif yang dimulai dari perencanaan, pengornaisasian, dan kontrol.

Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam suatu lembaga pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh metode yang di terapkan akan tetapi secara teori, pengembangan sumber daya manusia pendidik ditentukan pula oleh beberapa faktor yaitu, visi, misi dan tujuan sekolah. Visi merupakan daya pandang suatu sekolah yang jauh kedepan, mendalam dan luas. Misi adalah masud dari kegiatan utama yang membuat sekolah mempunyai jati diri yang khas untuk membedakan sekolah yang satu dengan sekolah yang lain. Adapun tujuan merupakan

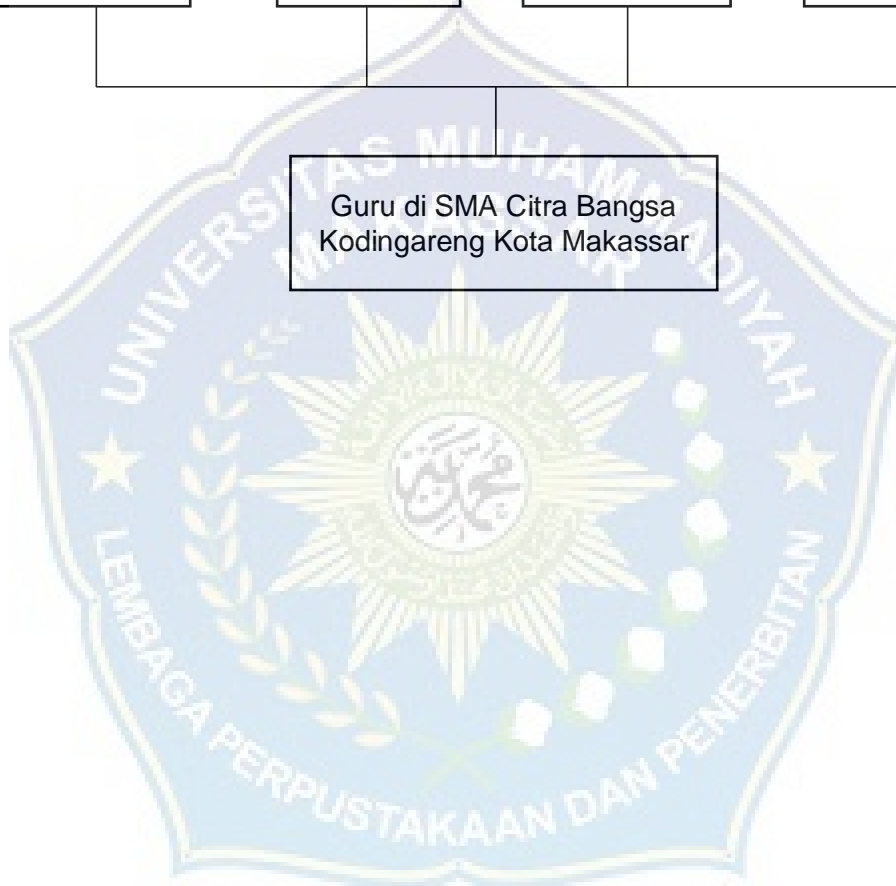
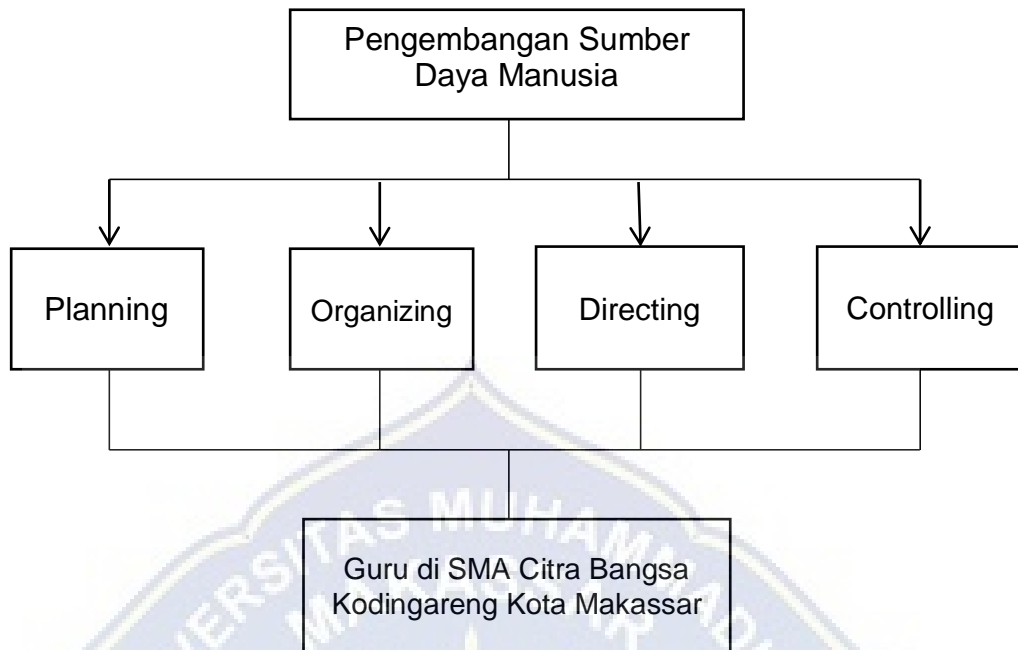
sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.

Apabila semua proses bisa dilakukan dengan baik, maka akan menghasilkan pendidik yang profesional. Hal ini berakibat langsung maupun tidak langsung kepada baik dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia pendidik yang dilakukan di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manajer di sekolah mempunyai kewenangan dalam mengatur segala sesuatu agar visi, misi dan tujuan sekolah tercapai. Melalui manajemen sumber daya manusia yang di titik beratkan kepada pengembangan pendidik maka kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, untuk pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah. Dalam pengembangan sumber daya manusia diperlukan beberapa langkah antara lain, 1. Analisis Kebutuhan 2. Menentukan Sasaran 3. Menetapkan Isi Program 4. Mengidentifikasi Prinsip Belajar 5. Melaksanakan Program 6. Evaluasi.

Dari pemaparan di atas menunjukkan bahwa SMA Citra Bangsa Kodingareng dalam mensukseskan visi, misi dan tujuannya melalui beberapa metode pengembangan antara lain dengan *on the job training* dan *off the job training*.

Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat pada bagan di bawah ini.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan cara kerja yang harus dilakukan dalam rangka melakukan pendalaman terhadap objek yang di kaji. (Fuad Hasan dan Koentjaraningrat, 1990: 7). Penelitian ini diarahkan untuk menemukan pemanfaatan program pengembangan SDM pendidik di SMA Citra Bangsa Kodingareng. Dan selanjutnya diharapkan akan bermanfaat bagi lembaga dari pemanfaatan program pengembangan tersebut. Maka perlu penulis tentukan bagaimana cara kerja penelitian dalam tesis ini.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil tempat di SMA Citra Bangsa Kodingareng yaitu salah satu sekolah menengah atas yang berada di salah satu kepulauan kota Makassar, kecamatan Sangkarrang, provinsi Sulawesi Selatan. Adapun penelitian ini dilaksanakan mulai 15 April sampai 5 Mei 2022, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Di SMA Citra Bangsa Kodingareng tersebut belum pernah ada penelitian seperti yang penulis lakukan, karena itu diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi SMA Citra Bangsa Kodingareng khususnya serta SMA lain pada umumnya.
- b. Di SMA Citra Bangsa Kodingareng memiliki program pengembangan sumber daya manusia pendidik .

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil waktu awal tahun ajaran 2022/2023 yaitu selama sebulan terhitung mulai tanggal 02 Januari 2023 sampai dengan 31 Januari 2023.

B. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia Guru PAI di SMA Citra Bangsa Kodingareng.

2. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah: 1) Kepala SMA Citra Bangsa Kodingareng sebagai sumber informasi data secara umum dan menyeluruh mengenai keadaan dan situasi sekolah khususnya mengenai perkembangan SDM pendidik nya, 2) Wakil kepala SMA Citra Bangsa Kodingareng sebagai sumber informasi mengenai proses perkembangan SDM pendidik, 3) Pendidik SMA Citra Bangsa Kodingareng sebagai sumber informasi mengenai pelaksanaan pembelajaran yang sudah berkembang, 4) Kepala Tata Usaha SMA Citra Bangsa Kodingareng sebagai sumber informasi mengenai administrasi SDM pendidik.

C. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh

subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (Lexy J. Moleong, 2014: 6)

Format desain penelitian kualitatif terdiri dari tiga model, yaitu format deskriptif, format verifikasi dan format grounded research. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi.

Penelitian ini akan mendeskripsikan data, sehingga ditemukan sesuatu yang dapat dijadikan sebagai bahan kajian selanjutnya. Peneliti merupakan instrumen utama, dan datanya dianalisis secara kualitatif, berarti peneliti langsung melakukan penelitian terhadap para pendidik yang berada di lingkungan SMA Citra Bangsa Kodingareng.

Penelitian ini dilaksanakan untuk memahami dan menafsirkan makna suatu interaksi proses program pengembangan SDM pendidik dengan performance/kinerja pendidik dalam situasi tertentu, menurut pengamatan peneliti.

Penelitian kualitatif sering disebut metode naturalistik. Metode semacam ini mempunyai karakteristik, sebagaimana dikemukakan oleh Nasution yaitu:

- a. Data langsung diambil dari seting alami
- b. Peneliti sebagai instrumen pokok
- c. Lebih menekankan pada proses dari pada hasil, sehingga bersifat deskriptif analitik
- d. Analisis data secara induktif
- e. Mengutamakan makna dibalik data. (Nasution, 1982: 9)

Dengan metode ini diharapkan dapat diperoleh dengan pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dari kenyataan dan fakta yang relevan terhadap data yang ada di lapangan.

Dilihat dari tujuan penelitian ini dapat di kategorikan sebagai penelitian pengembangan (developmental research). karena penelitian ini bermaksud melakukan studi deskriptif tentang pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia Guru PAI di SMA Citra Bangsa Kodingareng lengkap dengan rencana, pelaksanaan dan hasil serta evaluasi, sehingga kedepan sumber daya manusia Guru PAI di SMA Citra Bangsa Kodingareng dapat berkembang lebih baik dan lebih profesional.

Penelitian ini juga bersifat condong terhadap penelitian kasus, karena objek studinya fokus pada lembaga pendidikan yaitu SMA Citra Bangsa Kodingareng . Hal ini sebagaimana yang diungkapkan Suharsimi Arikunto, bahwa penelitian kasus itu merupakan penelitian yang dilakukan secara intensif, rinci, dan mendalam terhadap organisasi atau lembaga organisasi tertentu. (Suharsimi Arikunto, 1992: 131). Alasan dipilihnya lokasi penelitian tersebut karena terdapat permasalahan yang di jadikan

fokus penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Fokus penelitian ini adalah memahami bagaimana pengembangan sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng. Secara umum penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.

Penelitian deskriptif kualitatif juga ditandai dengan penggunaan metode atau teknik pengumpulan data yang utama, sehingga penelitian kualitatif ini cenderung memiliki karakteristik, memiliki natural setting sebagai sumber data langsung, sementara peneliti merupakan instrumen kunci (*key instrument*) bersifat deskriptif, lebih mengutamakan proses dari pada produk, cenderung menganalisis data secara induktif dan meaning (makna) merupakan hal yang esensial dalam penelitian kualitatif. (Noeng Muhajir, 1996: 69)

Metode kualitatif juga biasa digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya mendalam, suatu data yang mengandung makna. Keberadaan peneliti dalam penelitian kualitatif sangat menentukan sehingga menuntut peneliti untuk mampu mengkonstruksikan situasi sosial agar penelitian jelas dan bermakna. Metode penelitian kualitatif sering juga disebut penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami” *natural setting*”. Penelitian kualitatif merupakan pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah dan dilakukan oleh seorang atau peneliti yang tertarik

secara alamiah, dengan maksud bahwa hal ini merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perilaku individu atau kelompok orang untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar.

Penelitian kualitatif lebih banyak mementingkan segi proses daripada hasil. Perencanaan penelitian disusun bersifat lentur dan terbuka disesuaikan dengan kondisi sebenarnya dilapangan. Hasil penelitian merupakan kesepakatan bersama. (Robert Bog dan Sari Knop Biklen, 1986: 28)

Berpijak dari sinilah penulis merasa terdorong mengadakan penelitian pendidikan menggunakan pendekatan kualitatif, karena dengan pendekatan ini diharapkan dapat terungkap bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia Guru PAI di SMA Citra Bangsa Kodingareng.

D. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara (interview), dokumentasi dan observasi (pengamatan).

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara

(*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. (Lexy J. Moleong, 2002: 186). Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan memperoleh informasi. (Nasution S, 2000: 113) Penggunaan metode ini merupakan sebuah pertimbangan sebagaimana yang diungkapkan oleh Suhardi Sigit bahwa wawancara digunakan untuk menemukan sesuatu yang tidak dapat melalui pantauan atau pengamatan seperti perasaan, pikiran, begitu juga sesuatu yang sudah terjadi pada situasi dan masa sebelumnya.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Penelitian yang menggunakan jenis wawancara ini bertujuan mencari jawaban terhadap hipotesis kerja, untuk itu pertanyaan- pertanyaan disusun dengan rapih. (Lexy J. Moleong, 2014: 190)

Dengan demikian peneliti akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, pendidik dengan instrumen wawancara yang sudah ditentukan oleh peneliti. Dari wawancara ini akan diperoleh respon atau pendapat subjek penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik, baik dalam proses penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, perencanaan program dan evaluasi

pelaksanaan program pengembangan. Wawancara ini juga dilakukan untuk mengecek kebenaran dari dokumentasi yang diperoleh dari peneliti. Dalam wawancara akan digali data tentang pengembangan sumber daya manusia setelah diadakan observasi secara langsung dan membandingkan data dari dokumentasi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yakni teknik penelitian dengan memperhatikan bahwa dokumen yang ada dan mempunyai relevansi. (Suharsimi Arikunto, 1993: 149) Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto, data yang relevan dengan penelitian.

Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter tentang gambaran umum SMA Citra Bangsa Kodingareng, pengembangan sumber daya manusia pendidik yang dilakukan, Rencana Induk Pembangunan (RIP), Rencana dan Strategi (RENSTRA) program jangka pendek, menengah dan panjang. Kebijakan-kebijakan kepala sekolah yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik, RAPBS, laporan kegiatan bulanan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan mutu sumber daya manusia yang dimiliki, keprofesionalitas pendidik yang dimiliki serta mutu pendidikan yang dimiliki.

Untuk mengetahui perkembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja dan keprofesionalitas dari pendidik , perangkat yang disusun, daftar nilai, catatan prestasi dan perilaku siswa dan lain sebagainya. Data tersebut diperoleh melalui beberapa arsip dan dokumentasi. Selain itu data juga bisa diperoleh dari surat kabar, majalah, jurnal, buku dan benda-benda tertulis lainnya yang relevan.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi harus dilakukan secara teliti dan sistematis untuk mendapatkan hasil yang bisa diandalkan, dan peneliti harus mempunyai latar belakang atau pengetahuan yang lebih luas tentang objek penelitian mempunyai dasar teori dan sikap objektif. Observasi adalah pengamatan dengan menggunakan indra penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. (Irwan Soehartono, 2008: 69) Observasi ini merupakan kegiatan mengamati gejala-gejala obyektif yang terkait langsung dengan fokus penelitian ini, itulah sebabnya Nana Sujana menyebutkan bahwa observasi sebagai alat pengumpulan data banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu maupun proses terjadinya suatu kegiatan yang diamati baik dalam situasi sebenarnya maupun situasi buatan. (Nana Sujana dan Ibrahim, 2001: 109)

Kegiatan yang akan diobservasi pada penelitian ini tentang pengembangan sumber daya manusia Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Citra Bangsa Kodingareng dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan dari sekolah tersebut.

Observasi atau pengamatan memungkinkan peneliti melihat, mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Dengan observasi memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan yang langsung diperoleh dari data-data. (Lexy J. Moleong, 2002: 202)

Dengan observasi ini, digunakan untuk melakukan cek dan recheck data yang telah diperoleh dan hasil wawancara dan dokumentasi sehingga dapat mendukung validitas atau keabsahan data yang diperoleh.

E. Teknik Analisis Data

Analisi data adalah proses pencarian dan penyusunan secara sistematis semua transkrip misalnya wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan yang telah dikumpulkan agar peneliti dapat memperoleh pemahaman sendiri apa yang telah diteliti, kemudian diungkapkan atau pemahaman sendiri apa yang telah diteliti, kemudian diungkapkan atau disajikan pada pihak lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif. Analisis data secara induktif ini digunakan karena

beberapa alasan. Pertama, proses induktif lebih dapat menemukan kenyataan- kenyataan jamak sebagai yang terdapat dalam data. Kedua, Analisis induktif lebih dapat membuat hubungan peneliti-responden menjadi eksplisit, dapat dikenal dan akuntabel. Ketiga, analisis demikian lebih dapat menguraikann latar secara penuh dan dapat membuat keputusan-keputusan tentang dapat- tidaknya pengalihan pada suatu latar lainnya. Keempat, analisi induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan- hubungan. Kelima, analisis demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik. (Lexy J.Moleong, 2014:10)

Tahap menganalisis data adalah tahap yang paling penting dan menentukan dalam suatu penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan tujuan menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Selain itu data diterjunkan dan dimanfaatkan agar dapat dipakai untuk menjawab masalah yang diajukan dalam penelitian.

Analisi data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti, serta dapat menyajikan sebagai temuan bagi orang lain. Dalam penelitian kualitatif ini analisis datanya dilakukan baik bersamaan dengan pengumpulan data itu sendir maupun sesudahnya. Pekerjaan pengumpulan data ini harus diikuti dengan pekerjaan menuliskan,

mengedit, mengklasifikasikan, mereduksi dan menyajikan data. (Noeng Muhajir, 1996: 69)

Menurut Janice Mc Drury (Collaborative Group Analysis of Data, 1999) seperti yang dikutip dalam Moleong (2014: 248) tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Membaca atau mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data,
2. Mempelajari kata-kata kunci itu, berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari kata,
3. Menuliskan 'model' yang ditemukan.
4. Koding yang telah dilakukan. (Lexy J. Moleong, 2014: 248)

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian. Setelah melakukan wawancara, analisis data dimulai dengan membuat transkrip hasil wawancara, dengan cara memutar kembali rekaman hasil wawancara, mendengarkan dengan seksama, kemudian menuliskan kata-kata yang didengar sesuai dengan apa yang ada direkaman tersebut.

Setelah penulis menuliskan hasil wawancara tersebut kedalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca secara cermat untuk kemudian dilakukan reduksi data. Peneliti membuat reduksi data dengan cara membuat abstraksi, yaitu mengambil dan mencatat informasi-informasi yang bermanfaat sesuai dengan konteks penelitian atau

mengabaikan kata- kata yang tidak perlu sehingga didapatkan inti kalimatnya saja, tetapi bahasanya sesuai dengan bahasa informan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktif model seperti yang dikembangkan oleh Miles dan Haberman. Teknik analisis ini pada dasarnya terdiri dari tiga komponen yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan serta pengujian kesimpulan/ verifikasi (*drawing and verifying conclusions*). (Miles dan Michael Haberman, 1992: 16)

Analisis dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah ditulis dalam catatan lapangan, hasil rekaman wawancara, hasil observasi dan lain sebagainya. Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil wawancara, observasi, dan yang lain untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. (Noeng Muhajir, 1992: 104)

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga

kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. (Miles dan A Michael Huberman, 1992: 16) Sementara itu menurut Patilima yang dikutip oleh Trianto mengatakan bahwa reduksi data merupakan proses analisis untuk memilih, memusatkan, menyederhanakan, mengabstraksikan serta menstransformasikan data yang muncul dari catatan-catatan lapangan. (Trianto, 2011: 287). Dengan demikian maka mereduksi data berarti membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting serta membuang hal-hal yang tidak perlu.

Setelah mendapatkan data yang begitu kompleks maka peneliti menyegerakan melakukan analisis data melalui reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, membuang hal-hal yang tidak perlu. Data hasil penelitian ini harus direduksi meliputi data hasil wawancara, dokumentasi dan observasi berisi tentang pelaksanaan proses pengembangan sumber daya manusia Guru PAI di SMA Citra Bangsa Kodingareng.

Pada tahap ini, peneliti melakukan kegiatan pemusatan perhatian pada data yang telah terkumpul berupa menyeleksi data yakni memilih dan memilah data-data yang sejalan dengan relevansi fokus penelitian ini. Tahap selanjutnya adalah menyimpelkan data, artinya dalam data terpilih disederhanakan sejalan dengan tema yang dikaji.

Reduksi data dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran yang utuh dari data-data yang ditemukan di lapangan. Setelah mendapatkan data dari lapangan yang begitu kompleks, maka peneliti akan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, membuang hal-hal yang tidak perlu. Data hasil penelitian ini harus direduksi yang meliputi data hasil wawancara, dokumentasi dan observasi berisi tentang pelaksanaan proses pengembangan sumber daya manusia Guru PAI di SMA Citra Bangsa Kodingareng.

2. Penyajian Data (Data Display)

Menurut Miles dan A Michael Huberman (1992: 16), tahap penyajian data dimaksudkan untuk menyajikan data, matriks, grafik, jaringan dan bagan.

Sugiono, (2012:341) mengutip bahwa: Langkah-langkah untuk mengorganisasikan data yakni menjalin kelompok data yang satu dengan kelompok data yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis benar-benar dilibatkan dalam satu kesatuan.

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, diagram alur (*flow chart*) dan lainnya. (Trianto, 2011: 287)

Pada langkah ini, peneliti akan berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.

Pada tahap ini peneliti akan menuajikan data, melakukan pengorganisasian data dalam bentuk penyajian informasi berupa teks naratif dari hasil data yang sudah direduksi.

3. Menarik dan Pengujian Kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclutions*)

Langkah berikutnya dalam proses analisis data adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap engumpulan dan berikutnya. (Sugiono, 2012: 345)

Penarikan kesimpulan sebagai dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Pada tahap ini peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan yang telah diverifikasi selama penelitian berlangsung. Saat itu peneliti akan melakukan peninjauan ulang pada catatan-catatan lapangan dengan peninjauan kembali sebagai upaya untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Tinjauan Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang Pengembangan SDM Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar. Berdasarkan beberapa literatur yang peneliti telaah, terdapat beberapa hasil penelitian. Karya tulis tersebut antara lain:

1. Siti, Kharimah (2021), penelitian ini berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara”. Hasil penelitian ini adalah : 1) Pelaksanaan pengembangan SDM guru PAI di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara melalui peningkatan kompetensi guru PAI dilakukan dengan berbagai bentuk antara lain: Aktif dalam kegiatan KKG, Pelatihan, Workshop, yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota/LPMP, 2) Evaluasi pengembangan SDM guru PAI di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara dilakukan kepala sekolah lewat kegiatan supervisi dan rapat rutin yang dilakukan oleh seluruh guru, serta memberikan motivasi dan kepada guru, agar senantiasa mengembangkan kompetensinya, 3) Dampak pengembangan sumber daya manusia guru PAI di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara guru lebih variatif, kreatif dan produktif.

2. Nurul Hidayah Alimuddin (2022), dengan judul penelitian “Manajemen Pengembangan Program Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Bulukumba”. Memiliki hasil penelitian: 1) Program pembelajaran pendidikan agama islam di SMPN 25 Bulukumba meliputi, program intrakurikuler dan program ekstrakurikuler. 2) Manajemen pengembangan program pembelajaran PAI di SMPN 25 Bulukumba sesuai dengan teori pengembangan dengan memperhatikan 3 hal, yaitu melakukan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi terhadap program pembelajaran. 3) Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam mengembangkan program pembelajaran di SMPN 25 Bulukumba dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu: faktor internal dan eksternal yang merupakan acuan agar dapat mengelola program manajemen ke yang lebih baik lagi.
3. Suherman, Ade Hermansyah, dan Deny Ahmad Jaelani dalam jurnal ‘ulumuddin dengan judul “Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG)” mengemukakan bahwa: kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru dalam rangka pemanfaatan teknologi sebagai media pembelajaran, serta tetap konsisten menjadi wadah pembinaan profesional guru dan KKG optimal, terorganisir dan berkesinambungan.

(<http://ejournal.staisukabumi.ac.id/index.php/ulumuddin/article/12>)

4. Rahimakumullah (2021) dengan judul tesis "*Upaya Kelompok Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (Gpai) Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paramasan Kabupaten Banjar*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) strategi KKG dalam meningkatkan Kinerja guru PAI diwujudkan dengan memberikan bimbingan dalam memperlancar pembelajaran, mengadakan bimbingan konseling, serta melatih untuk meningkatkan kreativitas dan keterampilan GPAI, (2) bentuk-bentuk kegiatan yang dilakukan KKG dalam meningkatkan kinerja guru PAI adalah: mengadakan pertemuan rutin yang diawali dengan membaca Qur'an bersama, dan melakukan pelatihan, (3) kendala KKG dalam meningkatkan Kinerja guru PAI dari sisi internal seperti spirit tiap personal peserta KKG PAI yang dinamik seperti adanya personal yang tidak begitu merespon kegiatan dengan kehadiran atau partisipasi yang maksimal, dan kurang konsistennya anggota KKG PAI yang disebabkan posisinya di setiap sekolah masing-masing dan pola manajerial KKG PAI yang belum maksimal dalam menerjemahkan arah dan target utama KKG PAI.

Beberapa penelitian yang diungkapkan di atas telah ditemukan beberapa kesamaan dalam hal kompetensi, namun pada tesis di atas membahas kompetensi pada sekolah dasar sedangkan penelitian ini membahas tentang kompetensi guru di sekolah menengah atas.

Kesamaan yang lain ialah keprofesional guru dalam memanfaatkan teknologi sebagai media belajar, sedangkan penelitian ini membahas tentang bagaimana cara kepala sekolah SMA dalam melakukan pengembangan terhadap kinerja guru-gurunya serta melakukan evaluasi atas pelaksanaan tugas seorang guru, baik itu dalam pembelajaran di kelas maupun kegiatan di luar kelas.

Penelitian ini juga memiliki beberapa perbedaan terhadap fokus penelitian yang peneliti teliti saat ini, mulai dari jenjang pendidikan yang berbeda sampai tempat penelitian yang berbeda pula. Maka peneliti ingin melengkapi penelitian yang pernah dilakukan mulai dari perekrutan guru, pengembangan kompetensi dan profesionalisme pada guru hingga faktor pengembangan guru di sekolah.

Pengembangan guru di sekolah menengah atas merupakan faktor utama dalam penelitian ini, meskipun memiliki beberapa kesamaan pada pengembangan guru di tingkat pendidikan yang lain.

Penelitian ini akan berfokus pada guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng yang merupakan cabang sekolah menengah atas kota Makassar, yang belum banyak dilakukan penelitian oleh para peneliti. Agar lebih jelas, peneliti membuat hasil penelitian pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siti Kharimah (2021)	Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Kabupaten Lampung Utara.	Peningkatan kompetensi serta pengembangan guru PAI dilakukan dengan berbagai bentuk kegiatan antara lain: Aktif dalam kegiatan KKG, Pelatihan, Workshop, baik yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota maupun LPMP, dan pengembangannya dilakukan kepala sekolah lewat kegiatan supervisi dan rapat rutin yang dilakukan oleh seluruh guru, serta memberikan motivasi dan dorongan kepada guru, agar senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya, agar dapat menjadi guru lebih variatif, kreatif dan produktif.
2.	Nurul Hidayah Alimuddin (2023)	Manajemen Pengembangan Program Pembelajaran PAI di SMP Negeri 25 Bulukumba	Pengembangan program pembelajaran PAI di SMPN 25 Bulukumba ditunjang dengan pengembangan ekstrakurikuler dan intrakurikuler yang meliputi pengembangan silabus, RPP, rencana semester dan tahunan.

3.	Suherman, dkk (202)	Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG)	Kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru dalam rangka pemanfaat teknologi sebagai media pembelajaran, serta tetap konsisten menjadi wadah pembinaan profesional guru PAI dan KKG optimal, terorganisir dan berkesinambungan.
4.	Rahimakumullah (2021)	Upaya Kelompok Kerja Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam (Gpai) Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paramasan Kabupaten Banjar	Meningkatkan Kinerja guru PAI dalam program kelompok kerja guru serta mengadakan bimbingan konseling, agar dapat melatih untuk meningkatkan kreativitas dan keterampilan GPAI.
5.	Nur Asriana Ningsih (2023)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru Pendidikan Agama Islam di SMA Citra Bangsa Kodingareng	Perlunya diterapkan sistem rekrutmen pegawai sesuai dengan kapabilitasnya,serta guru wajib meningkatkan dan memperbaharui cara mengajar agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan zaman. Sekolah juga harus memperhatikan kesejahteraan para pegawai serta para pengajarnya.

B. Tinjauan Teori dan Konsep

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pendidik di lembaga pendidikan. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia pendidik itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan.

Malayu S.P. Hasibuan (2011: 69) mendefinisikan bahwa: Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan slatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Henry Sinamora (2004:287) juga mengemukakan bahwa: Pengertian pengembangan (development) adalah persiapan seorang individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi.

Moekijat (1991:8) mengemukakan pula bahwa: Pengertian pengembangan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan

pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.

Wexley dan Yulk (2009:50) menjelaskan bahwa: “pengembangan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha berencana, yang di selenggarakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, sikap pegawai atau anggota organisasi.”

Dari beberapa pengertian pengembangan menurut tokoh tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu upaya dan kewajiban setiap individu dalam suatu lembaga untuk mengembangkan setiap kompetensi yang dimiliki, pengembangan tersebut juga merupakan hak dari setiap individu untuk meningkatkan kompetensinya dalam suatu tanggung jawab. Pengembangan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga dan individu dalam lembaga itu sendiri.

Setelah menjelaskan pengertian dari pengembangan, selanjutnya adalah pengertian sumber daya manusia.

Ace Suryadi (2012:1) mengemukakan bahwa: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak di dukung oleh ketersediaan SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008:13) mengemukakan bahwa: Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi / organisasi.

Jusuf Irianto (2001:80) menyimpulkan dari beberapa pengertian bahwa: “Sumber daya manusia adalah manusia sebagai faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi/ lembaga yang dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan visi, misi dan tujuan dari suatu lembaga.”

Setelah mengetahui sumber daya manusia, maka selanjutnya kita akan membahas tentang pengembangan SDM.

Jusuf Irianto (2001:81) mengemukakan bahwa: “Pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. disamping itu pengembangan SDM merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip- prinsip pembelajaran.”

Faustino Cardoso Gomes dan Wendell French (2000:6) berpendapat bahwa: “Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendell French, pengembangan merupakan penarikan, seleksi, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.”

Setelah mengetahui beberapa pengertian dari pengembangan dan sumber daya manusia, penulis berkesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia.

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh Satuan Pendidikan, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Gouzali Saydam, 2004:h.496). Pengembangan SDM merupakan bagian dari manajemen SDM. Sehingga ada peran manajemen SDM itu sendiri melakukan (1) Perencanaan dan analisis SDM, (2) Peluang pekerjaan yang sama, (3) Pengangkatan pegawai, (4) Pengembangan SDM, (5) Kompensasi dan tunjangan, (6) Kesehatan, keselamatan, dan keamanan, (7) Hubungan karyawan dan manajemen.

Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pendidik mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pendidik juga harus

berubah, dan perubahan itulah yang diidentikkan dengan pengembangan.

Soeparno (Jakarta: Bulletin: Pengawasan No. 30 & 31, 2001) mengatakan bahwa: "Pengembangan SDM Guru merupakan salah satu upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kualitatif dengan persyaratan pekerjaan yang ditentukan dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan individu pegawai untuk dapat mengembangkan potensinya seoptimal mungkin mencapai karir setinggi-tingginya di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara terorganisir baik secara vertikal maupun horisontal oleh semua fungsi organisasi yang pengelolaannya dikoordinasikan oleh fungsi pengelola sumber daya manusia.

Adapun jenis-jenis kegiatan pengembangan profesionalisme guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat antara lain (Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011:41-42); Upaya peningkatan kualitas guru di SMA Citra Bangsa Makassar dilaksanakan melalui program pendidikan lanjut nondegree dan program degree. Program pendidikan non degree menekankan pada peningkatan kemampuan mengajar (teaching skill), kemampuan meneliti (research skill), dan kemampuan mengabdikan/mengamalkan ipteks (public service skill). Sekolah negeri juga memprogramkan pelatihan/penyegaran keterampilan khusus bagi guru

pendidikan agama Islam, seperti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), In House Training (IHT), workshop, Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), keterampilan yang lain untuk meningkatkan kemampuan mereka. Program pendidikan degree dilakukan dengan memberikan tugas belajar kepada guru semua jenjang baik negeri dan swasta dari jenjang S-1 ke jenjang S-2 dan S-3.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Michael Armstrong (2003: 507)

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut (Susilo Martoyo, 1986: 62) adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah:

- a. Untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan.
- b. Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja
- c. Untuk meningkatkan profesionalitas

- d. Untuk meningkatkan perkembangan pribadi
- e. Untuk meningkatkan prestasi secara maksimal

c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pengembangan menurut (Sondang.P, Siagan, 2015: 183 – 184) antara lain:

- 1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang di dasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan- kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam

organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatnya produktifitas kerja, terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat, semangat kinerja meningkat, sikap terbuka dan lancarnya komunikasi secara efektif.

d. Program Pengembangan Sumber Daya manusia

Menurut (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016: 143) Ada beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pengembangan yaitu, (1) menentukan kebutuhan, (2) menentukan sasaran, (3) menetapkan isi program, (4) mengidentifikasi perinsip- perinsip belajar, (5) melaksanakan program, dan (6) menilai keberhasilan program.

Dalam tahapan penentuan kebutuhan dalam pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu

atau tidaknya pelatihan dalam sekolah tersebut.

e. Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Malayu Hasibuan, 2016: 72).

- a. Pengembangan secara informal yaitu atas keinginan sendiri usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku- buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan keinginan kerasnya untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja sumber daya manusianya semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Pengembangan secara formal yaitu sumber daya manusia ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa depan, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier sumber daya manusia.

Jenis pengembangan sumber daya manusia juga direncanakan berdasarkan informasi yang diterima dengan dianalisis lebih mendalam agar sesuai dengan kebutuhan prioritas lembaga.

Dalam pelaksanaan jenis pengembangan sumber daya manusia tersebut juga perlu mempertimbangkan faktor pemetaan kebutuhan baik dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Adapun pemetaan kebutuhan yang harus dipertimbangkan antara lain (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 12):

a. Faktor Internal

1) Misi dan Tujuan lembaga atau Organisasi

Setiap lembaga atau organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat.

2) Strategi Pencapaian Tujuan

Strategi untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi pasti memiliki strategi tersendiri. Oleh sebab itu perlu ada parameter yang jelas atau diperjelas secara rinci batasan-batasannya. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi deviasi antara yang dikehendaki oleh lembaga pendidikan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada.

3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola

pengembangan sumber daya manusianya akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

b. Faktor Eksternal

Kurangnya kerjasama yang erat antara instansi atau unit terkait mengakibatkan terhambatnya pola pemetaan kebutuhan sesuai dengan yang diharapkan. Kerjasama ini dibutuhkan untuk memperoleh informasi yang lengkap berkaitan dengan pengembangan itu sendiri.

Kesimpulannya adalah dalam pelaksanaan jenis pengembangan sumber daya manusia tersebut perlu mempertimbangkan pemetaan kebutuhan baik dari dalam lembaga maupun dari luar lembaga yang bersangkutan dengan dua faktor yaitu internal dan eksternal.

f. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan Pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Beberapa metode pengembangan sumber daya manusia menurut (Sondang P Siagian, 2012: 79) antara lain:

a. Metode Latihan (*Training*)

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

Suatu lembaga dimana ditempatkan pegawai baru untuk suatu jabatan tertentu, atau dimana pegawai lama ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas-tugasnya, perlulah pegawai tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu (Marihhot Manullang, 2001: 65).

b. Metode Pendidikan (*Education*)

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal.

Menurut Hani Handoko bentuk metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bagi menjadi dua, yaitu:

1. *On The Job Training*

On the job training berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. (Gary Dassler, 2004: 222) *On the job training* adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Tujuan *On the*

job training: a. Memperoleh pengalaman langsung (bagi karyawan baru) mengenal jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. b. Mengamati secara langsung apa yang menjadi tanggung jawabnya, melihat apa yang harus dikerjakan, mampu menunjukkan apa yang dikerjakan (salah dan benar) kemudian mampu menjelaskan tentang apa yang dikerjakan. c. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan jelas, mengamati, melihat, dan mengerjakan sendiri dibawah bimbingan supervisor. d. Meningkatkan kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengulang-ulang jenis pekerjaan yang sama disertai kepercayaan diri. e. Meningkatkan diri mulai dari tingkat dasar, terampil dan akhirnya menjadi mahir. Menurut Simamora *On the job training* meliputi semua upaya pelatihan karyawan di tempat kerja sesungguhnya.

Metode ini merupakan metode yang banyak digunakan. Pegawai dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Adapun berbagai metode atau teknik ini biasa digunakan dalam praktek sebagai berikut:

- a. Rotasi Jabatan
- b. Pelatihan (*Training*)
- c. Penyuluhan
- d. Latihan Instruktur Pekerjaan
- e. Demostrasi dan Pemberian Contoh

f. Penugasan Sementara

2. *Off The Job Training*

Metode yang kedua adalah *off the job training* merupakan kegiatan yang diselenggarakan di lokasi terpisah/ pelatihan di luar kerja adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Tujuan *off the job training* antara lain a. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, b. Lebih memfokuskan pada pengalaman belajar, c. Mempunyai kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dari luar lingkungan unit kerjanya. d. Mendapatkan ide-ide baru yang dapat dibawa kembali ketempat kerjanya, e. Memperoleh wawasan yang lebih luas.

Teknik pelatihan yang dilakukan di luar waktu kerja, dan berlangsung di lokasi jauh dari tempat kerja, agar perhatian peserta lebih terfokus. Peserta pelatihan menerima presentasi tentang aspek tertentu, kemudian mereka diminta memberikan tanggapan sebagaimana dalam kondisi yang sebenarnya. Dalam teknik ini juga digunakan metode simulasi. Menurut (Simamora, 2004: 320) bentuk *off the job training* yaitu:

- a. Kursus
- b. Pendidikan
- c. Workshop
- d. Seminar

Perbedaan *On The Job Training* dan *Off The Job Training* adalah: Sasaran *On the job training* dilakukan secara individual sedangkan *off the job training* dilakukan secara kelompok; *On the job training* dilakukan di tempat kerja sedangkan *Off the job training* dilakukan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja; Pada *on the job training* berupa pengalaman langsung (praktek), sedangkan *off the job training* berupa pengetahuan/keterampilan yang diperoleh berupa konsep.

2. Guru

a. Pengertian Guru

Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan yaitu guru yang merupakan modal besar sebuah lembaga pendidikan serta memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan maju dan berkembangnya sebuah lembaga pendidikan ataupun makmur dan hancurnya sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya sendiri.

Sumber daya manusia merupakan istilah yang diberikan pada orang atau manusia yang bekerja pada sebuah lembaga ataupun sekolah. Istilah lain yang memiliki makna serupa dengan sumber daya manusia pendidik adalah personil, tenaga kerja, karyawan atau pekerja dan guru atau pendidik.

Menurut KBBI mengemukakan pengertian guru adalah orang yang pekerjaan, mata pencaharian, dan profesinya adalah mengajar.

Menurut PERMENDIKBUDRISTEK NO 26 TAHUN 2022 TENTANG GURUPENGGERAK, 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.

Pengertian di atas telah menjelaskan betapa pentingnya seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

Dikutip dari jurnal Rusli Malli (2022:83-97) dalam hal di atas selain guru, orang tua juga sangat berperan dalam proses pendidikan anak dan proses pembentukan karakter anak. Muslimin dan Rosleny (2020:14) mengatakan bahwa pembentukan yang dilakukan oleh orang tua adalah melihat kondisi anak dan memahami sifat anak mereka kemudian orang tua hadir untuk menjalankan perannya sebagai tauladan untuk anak-anak dan menjadi tauladan yang baik.

Rusli Malli (vol 1, No 2; 2010) mengatakan bahwa:

“Pendidikan adalah suatu proses dimana suatu bangsa atau negara membina dan mengembangkan kesadaran diri setiap individu. Pendidikan juga meliputi latihan fisik, mental serta moral bagi individu, agar mereka menjadi manusia yang bersosial budaya. Adanya pengertian dan pandangan tentang pendidikan seperti itu, para pakar pendidikan memberikan pemaknaan yang mengarah kepada pembinaan dan pengembangan mental, spiritual,

intelektual, begitu pula dalam pematangan jasmani. Dengan kata lain, pendidikan adalah usaha sebagai manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaannya. Usaha dilakukan dengan memberikan pertolongan secara sengaja sehingga orang itu menjadi dewasa lahir dan batin.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini (2006: 51) di dalam bukunya mengutip bahwa: Guru dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.

Muzayyin Arifin (2008: 118) juga berpendapat bahwa: Guru adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas. karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik.

Guru harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembina pengembangan bakat dan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai. Guru bukan hanya memompakan ilmu pengetahuan kedalam jiwa anak melalui kecerdasan otaknya, akan tetapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan masing-masing anak didik itu dikembangkan.

Sedangkan menurut undang- undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa:

“Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.”

Guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum sistem pendidikan nasional yang ada. Oleh sebab itu, tanpa sosok guru yang berkualitas, tujuan-tujuan nasional dan pendidikan nasional tidak akan pernah tercapai.

Moh. Uzer Usman (2001: 7) mengatakan bahwa guru sebagai sebuah profesi yang bertugas mendidik, mengajar dan melatih.

Menurut Siti Aisyah Nasution(37), mendidik berarti:

Proses meneruskan dan menanamkan nilai- nilai luhur kehidupan, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan IPTEK, serta melatih berarti mengembangkan keterampilan peserta didik. Oleh sebab itu, guru atau pendidik merupakan sumber daya manusia yang bertugas dan bertanggung jawab melakukan pengalihan pengetahuan, keterampilan, nilai- nilai dan pengembangan diri peserta didik.

Peran sentral guru adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Oemar Hamalik (2001: 123), beberapa peran guru paling tidak adalah

pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya.

Oleh sebab itu pengembangan sumber daya manusia guru dalam pendidikan perlu diselenggarakan dengan sungguh- sungguh agar mendapatkan sosok pendidik yang memenuhi fungsi dan peranan-peranan sebagai pendidik yang kompeten dan profesional.

b. Tugas dan Fungsi Guru

Menurut tugas guru secara lebih terperinci dijelaskan dalam Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, diantaranya :

1. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan;
2. Menyusun silabus pembelajaran;
3. Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP);
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran;
5. Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran;
6. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya;
7. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran;
8. Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi;
9. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggungjawabnya (khusus guru kelas);
10. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah/ madrasah dan nasional;
11. Membimbing guru pemula dalam program induksi;
12. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran;
13. Melaksanakan pengembangan diri
14. Melaksanakan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif; dan
15. Melakukan presentasi ilmiah.

c. Kriteria Ideal Guru

Kriteria ideal guru sangat penting untuk dirumuskan karena peran guru sebagai pendidik di sekolah sangatlah vital. Dengan adanya guru yang memiliki kualitas tinggi maka kompetensi lulusan(out put) pendidikan akan dapat dijamin sehingga mereka mampu mengelola potensi diri dan mengembangkannya secara mandiri untuk menatap masa depan yang gemilang.

Moh. Roqib (2009: 51) berpendapat bahwa:

Kompetensi menurut terminologi yang berlaku umum berasal dari bahasa Inggris competence. Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (1989: 453) mengemukakan bahwa:

“Kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yakni kemauan atau kecakapan.”

Dengan demikian apapun perilaku dan tindakan guru mencerminkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu seorang guru dalam perilaku dan tindakan sehari-hari tidak terlepas dari profesinya yaitu sebagai guru.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah keadaan yang menggambarkan apa yang seharusnya mampu dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang tercermin dari perilaku, tindakan, kegiatan maupun hasil yang dapat ditampilkan. Agar dapat melaksanakan suatu pekerjaan, seorang guru harus memiliki kemampuan

dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam Undang- undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dikemukakan bahwa:

“kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.”

Senada dengan itu, PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 tentang Standar Nasional Pendidikan ayat 3 menjelaskan bahwa:

“Seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat kompetensi yaitu:

a. Kompetensi pedagogik

Penjelasan UU RI No. 14 Tahun (2005: 56) menyatakan bahwa:

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.”

E. Mulyasa (2007: 75) menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Seorang guru yang kompeten harus paham terhadap karakteristik peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangannya, yakni dengan memahami semua aspek potensi peserta didik, menguasai teori dan strategi belajar serta pembelajarannya, mampu merancang pembelajaran, menata latar dan melaksanakannya, dan mampu melakukan pengembangan akademik dan non akademik.

b. Kompetensi Kepribadian

Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, memaparkan bahwa:

“Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.”

Guru harus memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak mulia dengan melaksanakan norma hukum dan sosial, memiliki rasa bangga dengan profesi guru, konsisten dengan norma, mandiri, memiliki etos kerja tinggi, memiliki pengaruh positif, diteladani dan disegani, melaksanakan norma religius dan jujur.

c. Kompetensi profesional

Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa:

“Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk dapat menguasai materi pembelajaran yang luas dan mendalam.”

Syaiful Sagala, (2013: 390) menjelaskan beberapa kompetensi profesional yang harus dimiliki guru antara lain, 1) menguasai materi

pelajaran yang diampunya; 2) memahami standar kompetensi atau kompetensi dasar mata pelajaran yang diampunya; 3) menguasai metode-metode keilmuan; 4) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Seorang guru dinyatakan memiliki kompetensi profesional, jika guru tersebut benar-benar mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk senantiasa mengembangkan potensinya sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Guru harus menguasai keilmuan bidang studi yang diajarkannya, serta mampu melakukan kajian kritis dan pendalaman isi bidang studi.

d. Kompetensi sosial

UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, bahwa:

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar.

Menurut Moh. Roqib (2009: 52) Guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat yakni dengan kemampuan bersikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria kompetensi profesional seorang guru ada empat yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap pendidik, dan

untuk meningkatkan ke empat kompetensi ini harus dilakukan suatu pengembangan bagi pendidik maupun tenaga kependidikan demi tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan.

d. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru

Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam lembaga pendidikan mengacu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada peningkatan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah berat secara fisik.

Menurut Syaiful Sagala (2009: 222) Pembinaan dan pengembangan profesi guru yang dapat dilakukan adalah menyempurnakan pengembangan sistem yang terus menerus.

Ada sejumlah cara dan tempat untuk mengembangkan prosesi guru, yaitu: 1) dengan belajar sendiri dirumah; 2) belajar diperpustakaan khusus untuk guru; 3) dengan cara membentuk persatuan guru sebidang studi atau yang berspesialisasi sama dan melakukan tukar menukar pikiran atau diskusi dalam kelompoknya masing-masing; 4) mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah dimanapun pertemuan itu diadakan selama masih dapat dijangkau oleh guru; 5) belajar secara formal dilembaga-lembaga pendidikan; 6) mengikuti pertemuan organisasi profesi pendidikan; dan 7) ikut mengambil bagian dalam kompetisi-kompetisi ilmiah.

Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menyebutkan beberapa alternatif pengembangan profesionalisme guru sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru-guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut. Oleh karenanya program ini diperuntukkan bagi guru yang belum mengikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program berkelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.

2. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi merupakan pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan oleh peserta didik, sehingga isi atau materi pelatihan yang akan dilatihkan merupakan gabungan atau integrasi bidang-bidang ilmu sumber bahan pelatihan yang secara utuh diperlukan untuk mencapai kompetensi.

Guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, diperlukan pelatihan guna meningkatkan profesionalismenya. Program yang diusulkan adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi.

3. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran.

Guru bertugas mengimplementasikan kurikulum di kelas. Dalam hal ini dituntut kerjasama yang optimal di antara para guru. Dengan MGMP akan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

4. Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)

PTK merupakan studi sistematis yang dilakukan guru melalui kerjasama atau tidak dengan para ahli pendidikan dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktek pembelajaran secara terus menerus juga merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru. (Udin Syaifudin Sa'ud, 2010: 105)

Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016: 140) mengemukakan bahwa:

Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: (1) program penyetaraan dan sertifikasi, (2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (3) program supervisi, (4) program pemberdayaan (misalnya melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan (5) lain-lain (seperti simposium, menulis karya ilmiah, berpartisipasi dalam forum ilmiah, melakukan penelitian,

magang, mengikuti berita aktual di media pemberitaan, berpartisipasi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat).

Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki Guru PAI dan kependidikan.

e. Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Guru

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam prosesnya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajerial yang dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia antara lain: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan lembaga dalam bentuk terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua sumber daya manusia dengan menetapkan pembagian tugas/kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua sumber daya manusia, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat. pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan pegawainya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan- peraturan lembaga dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kekeliruan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan manajerial dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan

pendidik. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga sekolah melalui konsep pengembangan yang di dasarkan pada fungsi manajemen.

C. Kerangka Berpikir

Perkembangan pendidikan di Indonesia masih mengalami berbagai kendala. Salah satu kendala yang besar berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia pendidik , padahal sumber daya manusia tersebut merupakan penentu keberhasilan tujuan pendidikan.

Pendidik dengan berbagai karakteristiknya merupakan elemen utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu lembaga pendidikan di tuntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki secara komprehensif yang dimulai dari perencanaan, pengornaisasian, dan kontrol.

Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam suatu lembaga pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh metode yang di terapkan akan tetapi secara teori, pengembangan sumber daya manusia pendidik ditentukan pula oleh beberapa faktor yaitu, visi, misi dan tujuan sekolah. Visi merupakan daya pandang suatu sekolah yang jauh kedepan, mendalam dan luas. Misi adalah masud dari kegiatan utama yang membuat sekolah mempunyai jati diri yang khas untuk membedakan sekolah yang satu dengan sekolah yang lain. Adapun tujuan merupakan

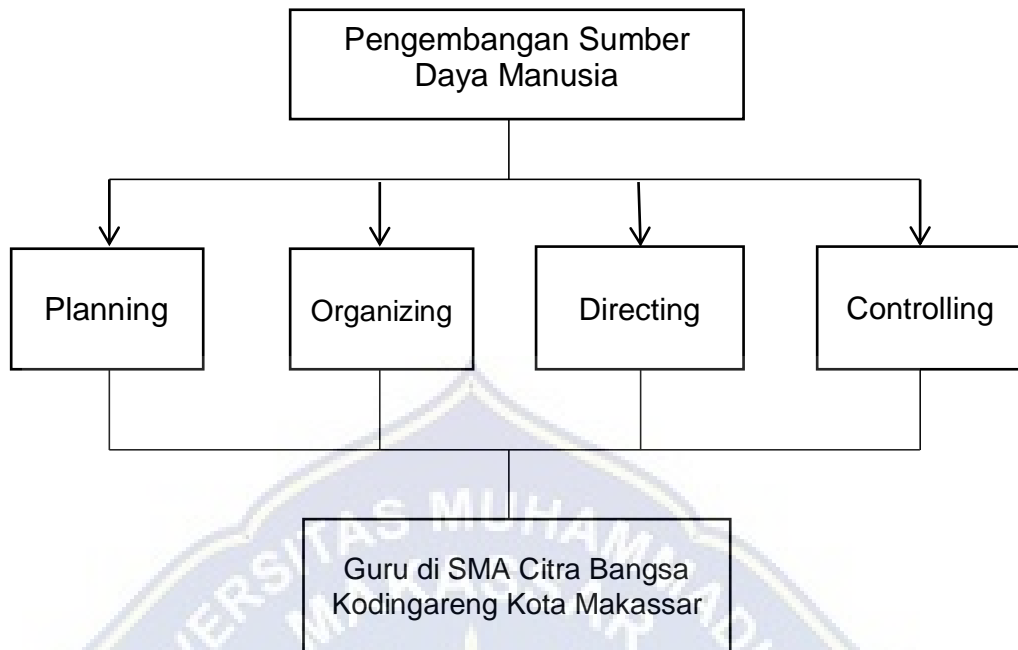
sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.

Apabila semua proses bisa dilakukan dengan baik, maka akan menghasilkan pendidik yang profesional. Hal ini berakibat langsung maupun tidak langsung kepada baik dan tidaknya pengembangan sumber daya manusia pendidik yang dilakukan di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manajer di sekolah mempunyai kewenangan dalam mengatur segala sesuatu agar visi, misi dan tujuan sekolah tercapai. Melalui manajemen sumber daya manusia yang di titik beratkan kepada pengembangan pendidik maka kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, untuk pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah. Dalam pengembangan sumber daya manusia diperlukan beberapa langkah antara lain, 1. Analisis Kebutuhan 2. Menentukan Sasaran 3. Menetapkan Isi Program 4. Mengidentifikasi Prinsip Belajar 5. Melaksanakan Program 6. Evaluasi.

Dari pemaparan di atas menunjukkan bahwa SMA Citra Bangsa Kodingareng dalam mensukseskan visi, misi dan tujuannya melalui beberapa metode pengembangan antara lain dengan *on the job training* dan *off the job training*.

Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat pada bagan di bawah ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari seluruh data hasil penelitian yang sebelumnya telah dipaparkan pada bab III dan dibahas pada bab IV, maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil seluruh analisis data wawancara, dokumentasi dan observasi tentang “Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar”.

1. Sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar berjumlah 15 orang ada yang berstatus PNS dan ada juga yang Non PNS. Guru di sekolah ini telah melakukan kinerjanya sebagai pengajar dengan baik, hanya saja ada diantara para guru yang masih kurang dalam menyiapkan bahan pembelajaran di kelas serta guru kurang memperhatikan siswa siswinya dalam penerapan ilmu pengetahuan yang mereka ajarkan.
2. Pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar telah diterapkan sehingga terwujudkan visi misi sekolah. Langkah- langkah pengembangan sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar dilakukan dalam beberapa hal, antara lain: 1) Melakukan pelatihan, 2) Melakukan pengelolaan kinerja guru, 3) Melakukan pengembangan karir, 4) Melakukan peningkatan kesejahteraan, 5)

Melakukan musyawarah guru mata pelajaran, 6) Melakukan seminar, 7) Melakukan supervisi, dan 8) Melakukan studi lanjut.

3. Faktor pengembangan sumber daya manusia guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar, antara lain: 1) Kepribadian dan dedikasi yang tinggi, 2) Profesional guru dan pegawai sangat penting, 3) Faktor kemampuan mengajar setiap guru, 4) Faktor hubungan dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja, 5) Faktor hubungan dengan masyarakat, 6) Faktor kedisiplinan dan 7) Faktor tingkat kesejahteraan.

B. Saran

Pengembangan sumber daya manusia Guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar hendaknya lebih di tingkatkan secara terus menerus. Agar pengembangan sumber daya manusia guru di sekolah dapat berkembang mengikuti perkembangan zaman dan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru, hendaknya seorang guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki serta tidak merasa cukup dengan ilmunya.
2. Bagi kepala sekolah sebagai manajer hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia

Guru PAI yang dimilikinya, sehingga dapat melakukan pengembangan terhadap guru-gurunya.

3. Agar kepala sekolah dan komite sekolah mencari sumber dana untuk pengembangan SDMnya, karena tidak akan sejahtera seorang guru jika kesejahteraannya tidak terpenuhi.



DAFTAR PUSTAKA

Alqur'an dan Terjemahnya.

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, Michael. *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*. 2003. Jakarta: PT. Gramedia

Bog, Robert and Sari Knop Biklen, *Qualitatif Research For Education, An Introduction To Theory And Methods*. 1986. Boston: Allyn And Bacon.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,).

Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*. 2001. Bandung: CV Mandar Maju

Huberman, A Michael dan Miles, *Qualitative Data Analysis, (Trj. Tjetjep Rohendi Rohidi, Analisi Data Kualitatif; Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. 1992. Jakarta: UI Press.

Henry Simamora, *Manajemen SDM, Edisi ke-3*. 2004. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Irianti, Jusuf. 2007. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Insan Gramedia

Junaedi, J., Muslimin, A. A., & Rosleny, B. (2020). Strategi Guru Kelas Dalam Menumbuhkan Nilai Karakter Peserta Didik Di Mi Madani Alauddin Pao-Pao Kab Gowa. *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar*, 6(1), 14-26.

J. Moleong, Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

_____. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. 2016. Jakarta: Bumi Aksara
- Malli, Rusli. "PENANGGUNGJAWAB PENDIDIKAN." PILAR 1.2 (2010).
- Malli, Rusli. "Urgensi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Modernitas." *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 6.02 (2021): 158-175.
- Manullang, M. *Manajemen Personalialia, Edisi 3*. 2001. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhajir, Noeng. 1992. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya) 2002.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. 2007. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke-4*. 1991. Bandung: PT. Mandar Maju
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasution S, *Method Research*. 2000. Jakarta: Bumi Aksara.
- Roqib, Moh. *Ilmu Pendidikan Islam, Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*. 2009. Yogyakarta: LKIS
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan*. 2009. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2012. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*. 2006. Tulungagung: Elkaf.
- Sujana Nana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. 2001. Bandung: Sinar Baru Alisindo.
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2012. Bandung: Alfabeta.

- Soehartono, Irwan. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial Suatu Teknik Bidang Kesejahteraan dan Ilmu Sosial Lainnya Pendekatan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suryadi, Ace. *Isu, Teori, dan Aplikasi untuk pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia, Edisi Kedua*, (Bandung: Widya Aksara Pres, 2012).
- Sudarman, Dhanim, dan Khairil. 2011. *Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sondang.P, Siagan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2015. Jakarta: Bumi Aksara
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan tenaga kependidikan*. 2011. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)
- Usman, Uzer Muhammad.2002. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. 2016. Jakarta: Raja Wali Pers.
- (<http://ejournal.staisukabumi.ac.id/index.php/ulumuddin/article/view/12>)

PEDOMAN WAWANCARA

Key informan: Guru dan siswa

Informan lain: Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	<p>Sumber Daya Manusia (Guru)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang peran seorang guru di sekolah? 2. Apakah seorang guru sangat penting keberadaannya di sekolah? 3. Apa saja Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) yang bapak/ibu terapkan? 	
2	<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru Pendidikan Agama Islam yang bapak/ibu persiapan disusun sesuai dengan pedoman? 2. Bagaimana bapak/ibu mengatur waktu terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) di luar jam pelajaran. 	
3	<p>Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Langkah-langkah apa yang bapak/ibu lakukan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)? 2. Media apa yang bapak/ibu gunakan dalam proses Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)? 3. Metode apa yang bapak/ibu gunakan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia 	

	(Guru)? 4. Selama proses Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru), bagaimana strategi bapak/ibu menghadapi guru yang kurang bersemangat?	
4	Evaluasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) 1. Bagaimana bentuk evaluasi bapak/ibu dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)? 2. Bagaimana bapak/ibu mengatasi siswa yang lambat dalam memahami pelajaran? 3. Apakah bapak/ibu menemukan faktor penghambat dalam melakukan manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)?	



DOKUMENTASI



Gambar 1. Wawancara bersama Wakasek SMA Citra Bangsa Kodingareng mengenai program pengembangan guru di sekolah



Gambar 2. Wawancara bersama Pak Zulkifli, Guru PAI SMA Citra Bangsa Kodingareng mengenai keadaan siswa dan kesejahteraan guru



Gambar 3. Siswa SMA Citra Bangsa Kodingareng sholat Dhuha



Gambar 4. Wawancara Bersama Ibu Tiwi tentang program sekolah untuk pengembangan guru di SMA Citra Bangsa Kodingareng



Gambar 5. Wawancara bersama Pak Wahyu Tata Usaha SMA Citra Bangsa Kodingareng mengenai administrasi sekolah



Gambar 6. Struktur Organisasi SMA Citra Bangsa Kodingareng Kota Makassar



Gambar 7. Wawancara bersama siswa SMA Citra Bangsa Kodingareng observasi kelas

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nur Asriana Ningsih

NIM : 105011102320

Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	24 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

nyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
versitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

ikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
lunya.

Makassar, 26 Februari 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursihan, S. Litun, M.P.
NBM: 964 50