



Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Guru Perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen

Caeril Aswad¹, Muh. Fadli Mangenre², Syamsuddin³

¹ Institut Pesantren KH. Abdul Chalim E-mail:, ² Institut Agama Islam Negeri Bone, ³ Insitut Agama Islam Negeri Kendari

✉ Corresponding author: chaerilaswad6@gmail.com

HOW TO CITE:

Aswad, C., Mangenre, M.F., & Syamsuddin. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen. *Al-Ta'dib: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 16(1), 12-21

ARTICLE HISTORY:

Received: 2022-09-01

Accepted: 2023-01-15

DOI:

XXXXXXXXXX

ABSTRACT

This study aims to determine human resource management in the development of teacher quality at MA Al-Ma'arif Bilae, knowing the quality of teachers at MA Al-Ma'arif Bilae. This type of research uses a qualitative type with a case study approach. The object of this research was carried out at MA Al-Ma'arif Bilae. Data collection techniques using Observation, Interview, and Documentation. Sources of data in this study include the head of the principal, vice principal of the curriculum section. The analytical techniques used in this study according to Miles and Huberman are data collection, data reduction, data presentation and verification and conclusion drawing. The validity of the data uses a triangulation technique, namely source triangulation. The results of this study are firstly in developing the quality of teachers at MA Al-Ma'arif Bilae, the principal does it in 4 ways, namely providing motivation, encouraging teachers to take part in seminars, involving teachers in Subject Teacher Deliberation (STD) activities, and involving teachers in education and training activities. Second, related to teacher quality, there are 4 competencies that must be possessed by an educator that it can support the quality of a teacher, including pedagogic competence, personality competence, social competence and professional competence of students.

KEYWORDS: Human resource management, teacher quality, perspectives of the law

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru di MA Al-Ma'arif Bilae, mengetahui kualitas guru di MA Al-Ma'arif Bilae. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Objek penelitian ini dilaksanakan di MA Al-Ma'arif Bilae. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini meliputi Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah bagian kurikulum. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menurut miles dan huberman yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta verifikasi dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi yakni triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) dalam pengembangan kualitas guru di MA Al-Ma'arif Bilae, Kepala Madrasah melakukan dengan 4 (empat) cara diantaranya, pemberian motivasi, mendorong para guru untuk mengikuti seminar, mengikutsertakan para guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan mengikutsertakan para guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). 2) terkait kualitas guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik yang dapat menunjang

kualitas seorang guru, diantaranya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional siswa.

KATA KUNCI: *Manajemen sumber daya manusia, kualitas guru, persepektif undang-undang*

1. Pendahuluan

Pendidikan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan. SDM menjadi komponen yang paling strategis, karena dengan SDM berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektifitas dan efisiensi pendidikan. Dimana SDM berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM (Hasibuan, 2017). Sumber Daya Manusia mempunyai andil yang sangat menentukan bagi pencapaian tujuan pendidikan. Seluruh sumber daya Pendidikan dan dikendalikan oleh sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karenanya setiap lembaga pendidikan sudah seharusnya memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya khusus tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik agar diperoleh pencapaian yang maksimal dalam bidang pendidikan (Utami, 2018). Menelaah tujuan pendidikan bahwa akan tercapainya apabila manajemen sumber daya manusia terhadap pendidik maupun stakeholder dalam lembaga pendidikan bahkan juga termasuk peserta didik merupakan bagian penting dalam proses manajemen yang ada di lembaga pendidikan (Brantasari, 2020). Masyarakat Indonesia juga memandang pendidikan akan berhasil tergantung guru maupun pendidik dibanding metode pembelajaran yang digunakan. Masyarakat secara umum, lebih memperhatikan sumber daya manusia dibanding teknologi yang digunakan. Sehingga sudah sepatutnya dalam proses manajemen yang dilakukan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kualitas Pendidik harus ada semacam pengendalian dan mengontrol sumber daya manusia bukan teknologi yang digunakan. Apalagi, peran guru tidak bisa digantikan oleh teknologi yang ada (Adi Ansari, 2016).

Manajemen SDM akan menghasilkan kinerja dunia pendidikan yang tinggi tanpa menyampingkan aspek-aspek lainnya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Rahyasih, 2016). Dengan manajemen SDM yang baik maka akan menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas dan kualitas pendidikan yang seringkali menjadi sorotan adalah guru atau tenaga pendidik dikarenakan guru merupakan jantung dalam dunia pendidikan dikarenakan sosok gurulah yang bersinggungan secara langsung dengan objek pendidikan yaitu para peserta didik dan segala komponen-komponen pendukung kegiatan pembelajarannya.

Berkaitan dengan upaya mengatasi permasalahan kualitas pendidikan formal, langkah strategis yang perlu dipersiapkan adalah dengan memperbaiki kualitas kemampuan guru melalui penerapan manajemen sumber daya tenaga pendidik secara baik. Hal itu dikarenakan posisi tenaga pendidik merupakan komponen paling menentukan dalam system pendidikan formal secara keseluruhan yang mesti mendapat perhatian khusus dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan (Mulyasa, 2007). Posisi strategis ini tidak bisa digantikan oleh teknologi secanggih apapun, karena keberadaan teknologi canggih tetap membutuhkan tenaga pendidik dalam mengoperasionalkannya. Berdasarkan paparan diatas, penulis menemukan bahwa untuk menunjang profesionalitas seorang guru dapat dilalui dengan menerapkan beberapa prinsip yang tertuang dalam Undang-

Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat (1) Tentang Guru dan Dosen. menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan sumber daya tenaga pendidik perlu dirumuskan dengan mengatur mekanisme perekrutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman terhadap lembaga pendidikan bahwa sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru tersebut sehingga hasilnya bisa memberikan kontribusi bagi kajian empiris dalam topik sumber daya manusia yang ada lembaga pendidikan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan ini adalah studi kasus yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah (MA) Al-Ma'arif Bilae yang terletak di Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Madrasah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karna telah menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru perspektif undang-undang guru dan dosen. hal ini menunjukkan bahwa madrasah telah menganggap penting terhadap pengembangan sumber daya manusia terkhusus guru yang ada di Madrasah tersebut. Data di kumpulkan melalui tiga metode yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi. Partisipasi dalam penelitian ini yaitu pengasuh pondok pesantren, pimpinan pondok pesantren, kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru. Data yang terkumpul di analisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan–tujuan organisasi (Edy Sutrisno, 2014). Oleh karna itu kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat.

Berdasarkan hasil observasi awal, lokasi penelitian ini adalah madrasah yang telah menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru perspektif undang-undang guru dan dosen. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di madrasah ini dapat dilihat dari dua tahapan pelaksanaan yaitu: 1) pengembangan kualitas guru, 2) peningkatan kualitas guru.

3.1 Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru MA Al- Ma'arif Bilae

Tantangan terbesar yang dihadapi oleh madrasah dilokasi penelitian ini yaitu kesadaran dari sumber daya manusia internal madrasah itu sendiri. Sehingga kepala madrasah melakukan langkah-langkah dilapangan seperti pemberian motivasi, seminar/workshop, musyawarah guru mata pelajaran dan pendidikan pelatihan.

Pemberian motivasi

Motivasi merupakan suatu usaha dalam mendorong, menggerakkan seseorang atau kelompok tertentu agar dapat melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang guru seharusnya mempunyai motivasi diri dalam mencapai tujuan pembelajaran di sekolah (Simarmata, 2014). Berdasarkan temuan dilapangan sebagaimana hasil wawancara kepala madrasah sebagai berikut:

“saya selaku kepala madrasah melakukan pemberian motivasi dengan cara memberi semangat dalam mengajar.juga melihat kelemahan atau kekurangan yang ada pada masing-masing guru dalam mengajar kemudian didiskusikan kelemahan tersebut. Ketika rapat selalu memberi kesempatan guru untuk mengutarakan masalah-masalah yang dihadapi kemudian mencari solusi atas berbagai kelemahan yang dimiliki setiap guru untuk mendapatkan jalan yang terbaik, Menerapkan solusi tersebut dalam mengajar di kelas, melihat langsung apakah terdapat perkembangan dan perubahan atau sebaliknya. Selanjutnya, saya sesekali memberi reward untuk guru yang mempunyai kinerja bagus tujuannya untuk memotivasi guru-guru lainnya” (Wawancara, kepala madrasah).

Berdasarkan paparan data peneliti diatas terkait pemberian motivasi dalam pengembangan kualitas guru yang didapatkan peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan atau narasumber bahwasanya pemberian motivasi sangatlah penting dan berpengaruh untuk pengembangan kualitas tenaga pengajar, pemeberian motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya yang ditemui peneliti yaitu senantiasa memberikan semangat kepada guru dalam menjalankan aktivitasnya. Pernyataan tersebut seperti yang diungkapkan oleh Krismiyati, bahwa pendidik haruslah secara sadar dalam meningkatkan motivasi mereka agar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya (Krismiyati, 2017).

Seminar/workshop

Seminar/workshop adalah suatu pertemuan ilmiah dalam bidang sejenis (pendidikan) untuk menghasilkan karya nyata. Oleh karena itu pendidik sebagai komponen penting dan ujung tombak kemajuan pendidikan. Guru tidak boleh merasa cukup dengan kemampuan dan ilmu yang dimiliki karena kemajuan terus berjalan. Tuntutan untuk meningkatkan kemampuan guru secara berkesinambungan dengan melalui berbagai kegiatan seperti seminar/workshop yang bisa mereka ikuti untuk pengembangan pengetahuan mereka. Berdasarkan hasil temuan wawancara di lapangan sebagaimana yang telah kami kutip sebagai berikut:

”Jadi menurut saya kalau guru tidak meningkatkan kompetensinya maka akan tertinggal oleh zaman, dan akan tertinggal dengan kemajuan anak didiknya. Oleh sebab itu guru harus terus meningkatkan kompetensinya dengan berbagai cara, misal mengikuti workshop atau seminar. Di era ini banyak kesempatan untuk guru mengikuti workshop atau seminar secara online (webinar). Banyak lembaga yang memberikan penawaran untuk mengikuti webinar ada yang gratis atau berbayar, semua tinggal kemauan dari guru untuk mengikutinya dan meningkatkan kompetensinya” (wawancara, waka kurikulum).

Hasil analisis diatas memberikan gambaran bahwa mengembangkan potensi guru dalam hal ini kualitas seorang guru melalui kegiatan seminar secara online maupun offline, wakil kepala madrasah juga menuturkan perkataan bahwa mengikuti seminar baik yang sifatnya online maupun offline merupakan cara jitu dalam mengembangkan kualitas guru, namun semua itu bila mana guru berkeinginan atau mempunyai rasa kemauan dalam mengembangkan potensi yang dia miliki. Mengingat di era modern ini begitu banyak kegiatan-kegiatan positif yang bisa dilakukan seorang guru. Penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu pendidik bahwa selain dari seminar, pemberian motivasi ada juga yang namanya musyawarah guru mata pelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fifit bahwa seminar itu merupakan bagian dari upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pengetahuan yang dimilikinya sehingga dapat berdampak pada kinerja yang dimilikinya (Fifit Firmadani, 2017).

Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan sebuah wadah atau forum yang memfasilitasi berkumpulnya guru mata pelajaran yang sama untuk mengembangkan profesionalitas kerja. Dengan adanya forum seperti ini guru bukan hanya sebagai ajang silaturahmi anatar sesama guru bidang studi melainkan dapat berinteraksi dan saling bertukar pikiran dengan guru yang lain. Berdasarkan temuan penelitian di lapangan sebagai berikut:

“kami sangat senang dengan adanya forum yang mempertemukan antar sesama guru, dikarenakan dengan adanya kegiatan seperti ini guru bukan hanya sebagai ajang silaturahmi anatar sesama guru yang memiliki bidang studi yang sama melainkan dapat berinteraksi dan saling bertukar pikiran dengan guru yang lain, dengan adanya interaksi seperti ini sebisanya ada solusi yang didapatkan masing-masing guru dikala ada masalah yang dihadapi” (Wawancara, Guru).

Berdasarkan analisa diatas bahwa dengan adanya forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan kegiatan yang bernuansa kekeluargaan bagi para guru-guru ada didalam kegiatan tersebut, dimana para guru dapat saling bertukar informasi terkait permasalahan yang dialami oleh para guru, dilain sisi para guru juga dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan RPP dan juga dapat meningkatkan kompetensi dalam penyelenggaraan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Hal ini sejalan dengan temuan Guru-guru pada penelitian ini sudah menyadari bahwa MGMP memberikan manfaat positif pada pengembangan kompetensinya seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati dkk yang menyatakan bahwa program MGMP dapat mendorong pada peningkatan kompetensi pedagogik guru seperti menyusun perangkat pembelajaran, menyusun kisi-kisi soal, dan aspek lainnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran (Fatmawati, 2020) Didukung dengan temuan penelitian yang menemukan bahwa agenda MGMP yang diikuti oleh guru mata pelajaran berdampak pada peningkatan kompetensi pendidikan seperti menyusun silabus, RPP, bahan ajar, serta perangkat pembelajaran. Supriyanto dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya peningkatan kompetensi pedagogik guru sebesar 82% setelah mengikuti MGMP. Dengan demikian, peran MGMP dinilai efektif untuk pengembangan kompetensi pedagogik guru.

Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat diartikan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pendidik sehingga tercapai tujuan organisasi yang diinginkan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“pendidik lebih bersemangat lagi dalam mengajar, produktivitas seorang guru bertambah dalam hal ini banyak pengetahuan dan keterampilan kepada guru, baik yang berkaitan dengan media pembelajaran, metode pembelajaran, strategi pembelajaran, dan lain sebagainya., koneksi guru makin luas, dan fleksibilitas seorang guru meningkat dalam artian ada materi-materi yang baru didapatkan dalam kegiatan diklat tersebut yang dapat aktualisasikan dalam kelas” (Wawancara, kepala sekolah).

Hasil analisa diatas memberikan gambaran bahwa keikutsertaan para guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat diimpikan dan diinginkan oleh setiap guru, dikarenakan banyak manfaat yang dirasakan oleh para guru dalam mengikuti kegiatan tersebut. Seorang guru tentunya selalu ada inovasi-inovasi yang ingin mereka lakukan agar menambah keprofesionalannya semakin meningkat. Keprofesionalan seorang guru dapat kita lihat dalam mengajar, membimbing, mendidik, sehingga dapat meningkatkan

profesionalitas guru. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rusydin, 2017) dengan penelitian pendidikan dan pelatihan sarana peningkatan kompetensi guru. Dalam penelitian menekankan bahwa dalam meningkatkan kualitas guru pendidikan dan pelatihan memiliki andil yang sangat besar sebab guru dibekali dengan peraktikum secara langsung dan guru tidak terbatas hanya teori saja.

3.2 Kualitas guru di MA Al- Ma'arif Bilae

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan 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 (UU No 14 Tahun 2015 Tentang Guru & Dosen). Oleh karena itu kualitas guru yang ada madrasah memiliki peran yang sangat penting sebab mereka memiliki dampak terhadap maju mundurnya lembaga madrasah yang ada di seluruh Indonesia. Berdasarkan temuan di lapangan ada hal yang mesti dilakukan oleh kepala madrasah dan guru-guru yang ada di MA Al-Ma'arif Bilae yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional. Sebagai mana yang disampaikan oleh kepala madrasah di lapangan yaitu:

Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran, yang didalamnya meliputi perencanaan, implementasi dan evaluasi hasil belajar peserta didik. Kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap guru untuk mencapai sukses dalam kegiatan belajar dan mengajar. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis (Hakim, 2015). Selain itu, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran siswa yang meliputi pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki (Lestari, Y. A., dan Purwanti, 2018). Berdasarkan teori di atas dengan temuan di lapangan sudah sesuai sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

Guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran. Karakteristik ini terkait dengan aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang sosial budaya. Guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru. Guru mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar, Guru mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran”(Wawancara, kepala madrasah).

Berdasarkan temuan dilapangan dapat penulis sampaikan bahwa dimana guru mampu mencatat dan menggunakan informasi tentang karakteristik peserta didik untuk membantu proses pembelajaran, guru mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi guru, selain itu pendidik mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memotivasi mereka untuk belajar, Guru mampu menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting kurikulum dan menggunakan RPP sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Guru mampu memilih, menyusun, dan menata materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, Guru mampu menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang mendidik secara lengkap. Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru mampu menyusun dan menggunakan berbagai materi pembelajaran dan sumber belajar sesuai dengan karakteristik peserta didik. Jika relevan, guru memanfaatkan teknologi informasi komunikasi (TIK) untuk kepentingan pembelajaran. Hal diatas sejalan dengan yang diungkapkan Ratna Sari dalam penelitiannya tentang kompetensi pedagogik guru sekolah di Indonesia menekankan bahwa kompetensi paedagogik merupakan hal yang penting untuk dimiliki seorang pendidik sebab hal itu menunjang pengetahuan mereka dalam mendesain pembelajaran (Ratna Sari Wulandari, 2021).

Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain, peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut (Imam Wahyudi, 2012). Berdasarkan teori di atas dengan temuan dilapangan sudah sesuai sebagaimana yang disampaikan oleh waka kurikulum sebagai berikut:

“kami selalu menghimbau para guru agar tidak melakukan tindakan-tindakan yang kurang terpuji, kurang profesional, atau bahkan bertindak tidak senonoh, memiliki kepribadian yang dewasa, memiliki kepribadian yang arif dan bijaksana dalam mengambil tindakan, memiliki kepribadian yang berwibawa sebagai pendidik, menjadi panutan bagi muridnya, dan memiliki akhlak yang mulia sebagai pendidik”(Wawancara, waka kurikulum)

Hasil temuan di lapangan menggambarkan bahwa kompetensi kepribadian guru yang ada di MA Al-Ma' Arif Bilae telah memberikan panutan, suri tauladan, serta berbudi pekerti luhur. Kemudian kepala madrasah senantiasa menghimbau para guru agar tidak melakukan tindakan-tindakan yang kurang terpuji, kurang profesional, atau bahkan bertindak tidak senonoh, memiliki kepribadian yang dewasa, memiliki kepribadian yang arif dan bijaksana dalam mengambil tindakan, memiliki kepribadian yang berwibawa sebagai pendidik, menjadi panutan bagi muridnya, dan memiliki akhlak yang mulia sebagai pendidik. Hal diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldy bahwa menekankan perilaku disiplin, mencontohkan sikap jujur dan adil, menjadi pribadi yang memiliki akhlak mulia, menjadi pribadi yang teladan, menjadi guru yang mantap, Menjadi Guru yang Adil, mencontohkan perilaku dewasa, menjadi guru yang penyabar, dan pribadi yang memiliki rasapercaya diri percaya diri (Rivaldy Ermansyah, 2021)

Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selanjutnya pengertian lain, terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan teori di atas dengan temuan dilapangan sudah sesuai sebagaimana yang di sampaikan oleh guru sebagai berikut:

“sebagai pendidik di MA Al-Ma’Arif Bilae kami telah bertindak objektif, tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar” (Wawancara, Guru)

Berdasarkan temuan diatas bahwa kompetensi sosial sangat perlu dan harus dimiliki seorang guru. Sebab, bagaimana pun juga ketika proses pendidikan berlangsung, dampaknya akan dirasakan bukan saja oleh siswa itu sendiri, melainkan juga oleh masyarakat yang menerima dan memakai lulusannya. Oleh karena itu, kemampuan untuk mendengar, melihat, dan memerhatikan tuntutan dan kebutuhan masyarakat sangat perlu ditingkatkan. Misalnya, melalui pengabdian pada masyarakat dan sosialisasi dalam masyarakat di sekitar sekolah dan rumah. Diantara berbagai bentuk komunikasi, kita mengenal komunikasi edukatif, yaitu komunikasi yang berlangsung dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Komunikasi edukatif perlu dibedakan dari bentuk komunikasi yang lain karena memiliki makna/arti dan tujuan yang spesifik sebagai komunikasi pembelajaran. Hasil komunikasi edukatif diharapkan mampu memotivasi siswa untuk membangun struktur kognitif baru yang dapat menjadi dasar tindakan yang akan dilakukannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Nurul Huda mengungkapkan bahwa dalam kompetensi sosial ini pendidik memiliki interaksi sosial dengan peserta didik dan itu mesti terjalin dengan baik agar tercipta pembelajaran yang efektif dan terjalin hubungan yang harmonis diantara keduanya. Sehingga menimbulkan suasana aman, nyaman dan kondusif terhadap peserta didik (Muhammad Nurul Huda, 2017).

Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru (Jamil Suprihatiningkrum, 2013). Selain kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial ada juga profesional sebagai komitmen guru dalam menjalankan tugasnya sebagaimana yang di kemukakan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“kami senantiasa meghimbau para guru agar mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya, mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan siswa, menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya, mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan, bisa mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran, serta dapat melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa dan mampu menumbuhkan kepribadian siswa” (Wawancara, kepala sekolah)

Berdasarkan temuan diatas bahwa kompetensi profesional sangatlah penting dimiliki bagi seorang pendidik, dikarenakan kompetensi profesional harus mampu memilah dan memilih serta mengelompokkan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada siswa sesuai dengan jenisnya. Tanpa kompetensi tersebut, dapat dipastikan bahwa guru tersebut akan menghadapi berbagai kesulitan dalam membentuk kompetensi siswa, bahkan akan gagal dalam melaksanakan pembelajaran. Keahlian merupakan salah satu syarat mutlak bagi peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, guru harus berusaha meningkatkan kemampuan ilmunya agar betul-betul menguasai ilmu yang diajarkan. Dengan keahliannya, guru tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar dan menyenangkan. Hal diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmadani Fifit yang diungkapkan dalam penelitiannya strategi dalam pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah, bahwa Kepala Madrasah mempunyai peran penting dalam pengembangan kompetensi profesional Guru (Firmadani Fifit, 2021). Kepala Madrasah adalah seorang educator, motivator, administrator, supervisor, leader, innovator, dan manager. Jika peran tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, kompetensi guru termasuk didalamnya kompetensi profesional guru dapat meningkat yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan (Emas, 2017).

4. Kesimpulan

Dalam pengembangan kualitas guru di MA Al-Ma'Arif Bilae, kepala Madrasah melakukan dengan 4 (tiga) cara, yakni *pertama* pemberian motivasi, dengan maksud senantiasa memberikan semangat kepada guru dalam menjalankan aktivitasnya, pemberian *reward* (penghargaan) kepada guru yang berprestasi. *Kedua* mengikutkan para guru kegiatan seminar dengan tujuan bertambahnya ilmu pengetahuan yang bisa menunjang kemampuan seorang guru dalam mengajar. *Ketiga*, terlibat dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan tujuan agar para guru senantiasa berdiskusi dan mendapatkan informasi dengan cepat persoalan pendidikan, mengajar dan mendidik para siswa lebih baik lagi. Dan *keempat*, mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan tujuan dimana produktivitas seorang guru bertambah, koneksi guru makin luas, dan fleksibilitas seorang guru meningkat dalam artian ada materi-materi yang baru didapatkan dalam kegiatan diklat tersebut yang dapat aktualisasikan dalam kelas keterampilan.

Terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik yang dapat menunjang kualitas seorang guru, diantaranya *pertama*, kompetensi pedagogik, Guru mampu menyesuaikan metode, menyusun dan melaksanakan rancangan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. *Kedua*, kompetensi kepribadian, dengan mengajak para guru agar tidak melakukan tindakan-tindakan yang kurang terpuji. *Ketiga*, kompetensi sosial, dimana para guru agar berperan aktif dan terlibat dalam kegiatan masyarakat. Dan *keempat*, kompetensi profesional, para pendidik mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya, mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan siswa.

Daftar Pustaka

- Adi Ansari. (2016). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Ijtima'iyah*, 9(1).
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 6). Pranada Media Group.
- Emas, K. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(1).
- Fatmawati, H. & N. (2020). Dampak Implementasi Manajemen Musyawarah Guru Mata

- Pembelajaran (MGMP) IPS terhadap Profesionalitas Guru SMP Negeri di Palopo. *Jurnal Kependidikan*, 9(3), 369–383.
- Fifit Firmadani. (2017). Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru. *Conference on Language and Language Teaching. Universitas Tidar Indonesia*.
- Firmadani Fifit. (2021). Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 194.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Comptence Teacher (pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 4(2), 1–12.
- Imam Wahyudi. (2012). *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*. PT.Prestasi Pustakarya.
- Jamil Suprihatiningkrum. (2013). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media.
- Krismiati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 45.
- Lestari, Y. A., dan Purwanti, M. (2018). Hubungan Kompetensi Pedagogik, Profesional, Sosial dan Kepribadian pada Guru Sekolah Nonformal X. *Jurnal Kependidikan*, 2(1), 197-208.
- Mahkamah Brantasari, H. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Paud (Studi Kualitatif) Di Kota Samarinda. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 5.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Nurul Huda. (2017). Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 4–5.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Remaja Rosda karya.
- Rahyasih, Y. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 16(1), 17.
- Ratna Sari Wulandari. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Inklusi di Indonesia. . . *Jurnal Kependidikan*, 8(4), 120.
- Rivaldy Ermansyah. (2021). Kompetensi Kepribadian Guru dan Pengaruhnya terhadap Karakter Peserta Didik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 202–203.
- Simarmata, R. H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(2), 654–660.
- Utami, A. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ra (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta “Human Resource Management In RA (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta”*.