

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Peningkatan kompetensi guru menjadi fokus utama di seluruh dunia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dengan organisasi seperti UNESCO dan OECD yang mendorong pengembangan profesional guru melalui berbagai program dan inisiatif. Organisasi internasional seperti UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) dan OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) telah lama menyadari pentingnya pengembangan profesional guru sebagai kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan. UNESCO, misalnya, aktif mempromosikan prakarsa-prakarsa yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan guru di berbagai negara melalui program pelatihan dan workshop yang difokuskan pada metode pengajaran modern, teknologi pendidikan, serta pendidikan berkelanjutan. Program-program ini dirancang untuk membantu guru dalam menghadapi tantangan-tantangan baru dalam pendidikan, serta untuk mendorong terciptanya lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung.

Sementara itu, OECD melalui berbagai program dan laporan, termasuk Programme for International Student Assessment (PISA), memberikan data dan analisis yang komprehensif tentang bagaimana berbagai faktor, termasuk kompetensi guru, mempengaruhi hasil pendidikan. OECD juga mendorong negara-negara anggotanya untuk mengembangkan kebijakan pendidikan yang mendukung pengembangan profesional guru, dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

Mudahnya interaksi di berbagai bidang mengharuskan para guru untuk memperluas pengetahuan mereka tentang perkembangan dunia yang dapat mempengaruhi pendidikan. Guru tidak hanya perlu mengetahui materi pengajaran, tetapi juga memasukkan unsur global ke dalam pengajaran mereka. Mengacu pada

hasil terbaru studi Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) melalui tes PISA terbaru tahun 2022 menyebutkan bahwa:

Skor PISA 2022 dalam membaca menurun sebanyak 12 poin menjadi 359, dibandingkan dengan skor tahun 2018 yang mencapai 371. Penurunan ini tidak sesuai dengan target dengan penetapan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2024, yang menargetkan skor membaca sebesar 392. Demikian pula, skor matematika turun sebanyak 13 poin menjadi 366 dari 379 sebelumnya. Meskipun mengalami penurunan, target skor matematika dalam RPJMN 2024 tetap tinggi, yakni 388. Sementara itu, skor sains juga mengalami penurunan 13 poin, mencapai 383 dari skor sebelumnya yang mencapai 396. Penurunan ini tidak sesuai dengan target RPJMN tahun 2024 yang menetapkan skor sains sebesar 402.<sup>1</sup>

Rinciannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 1**  
**Skor Data PISA Tahun 2022 (Over All)**

| No. | Region      | Overall PISA Score 2022 |
|-----|-------------|-------------------------|
| 1   | 2           | 3                       |
| 1   | Singapore   | 560                     |
| 2   | Macau       | 535                     |
| 3   | Japan       | 533                     |
| 4   | Taiwan      | 533                     |
| 5   | South Korea | 523                     |
| 6   | Hong Kong   | 520                     |
| 7   | Estonia     | 516                     |
| 8   | Canada      | 506                     |
| 9   | Ireland     | 504                     |
| 10  | Switzerland | 498                     |
| 69  | Indonesia   | 369                     |
| ... | ...         | ...                     |
| 81  | Cambodia    | 337                     |

Sumber: Data Pandas PISA Scores (2022)

**Tabel 1. 2**  
**Skor Data PISA Tahun 2022 (PISA Math Score 2022)**

| No. | Region      | PISA Math Score 2022 |
|-----|-------------|----------------------|
| 1   | 2           | 3                    |
| 1   | Singapore   | 575                  |
| 2   | Macau       | 552                  |
| 3   | Taiwan      | 547                  |
| 4   | Hong Kong   | 540                  |
| 5   | Japan       | 536                  |
| 6   | South Korea | 527                  |
| 9   | Canada      | 497                  |
| 10  | Netherlands | 493                  |
| 69  | Indonesia   | 366                  |

<sup>1</sup> Ester Lince Napitupulu, *Narasi Skor PISA Indonesia Jangan Seolah-olah Prestasi*, tersedia pada <https://www.kompas.id/> (diakses tanggal 11 Desember 2023)

|     |          |     |
|-----|----------|-----|
| ... | ...      | ... |
| 81  | Cambodia | 336 |

Sumber: Data Pandas PISA Scores (2022)

**Tabel 1. 3**

**Skor Data PISA Tahun 2022 (*PISA Science Score 2022*)**

| No. | Region      | PISA Science Score 2022 |
|-----|-------------|-------------------------|
| 1   | 2           | 3                       |
| 1   | Singapore   | 575                     |
| 2   | Japan       | 552                     |
| 3   | Macau       | 547                     |
| 4   | Taiwan      | 540                     |
| 5   | South Korea | 536                     |
| 6   | Estonia     | 527                     |
| 7   | Hong Kong   | 510                     |
| 8   | Canada      | 508                     |
| 9   | Finland     | 497                     |
| 10  | Australia   | 493                     |
| 67  | Indonesia   | 383                     |
| ... | ...         | ...                     |
| 81  | Cambodia    | 347                     |

Sumber: Data Pandas PISA Scores (2022)

**Tabel 1. 4**

**Skor Data PISA Tahun 2022 (*PISA Reading Score 2022*)**

| No. | Region        | PISA Reading Score 2022 |
|-----|---------------|-------------------------|
| 1   | 2             | 3                       |
| 1   | Singapore     | 543                     |
| 2   | Japan         | 516                     |
| 3   | Ireland       | 516                     |
| 4   | Taiwan        | 515                     |
| 5   | South Korea   | 515                     |
| 6   | Estonia       | 511                     |
| 7   | Macau         | 510                     |
| 8   | Canada        | 507                     |
| 9   | United States | 504                     |
| 10  | New Zealand   | 501                     |
| 71  | Indonesia     | 359                     |
| ... | ...           | ...                     |
| 81  | Cambodia      | 329                     |

Sumber: Data Pandas PISA Scores (2022)

Skor PISA 2022 dalam membaca menurun sebanyak 12 poin menjadi 359, dibandingkan dengan skor tahun 2018 yang mencapai 371. Penurunan ini tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2024, yang menargetkan skor membaca sebesar 392. Demikian pula, skor matematika turun sebanyak 13 poin menjadi 366 dari 379 sebelumnya. Meskipun mengalami penurunan, target skor matematika

dalam RPJMN 2024 tetap tinggi, yakni 388. Sementara itu, skor sains juga mengalami penurunan 13 poin, mencapai 383 dari skor sebelumnya yang mencapai 396. Penurunan ini tidak sesuai dengan target RPJMN tahun 2024 yang menetapkan skor sains sebesar 402.

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam perkembangan suatu masyarakat dan kemajuan individu. Pendidikan memiliki urgensi yang sangat besar dalam membentuk fondasi yang kuat bagi perkembangan ekonomi, sosial, dan budaya suatu negara. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa pendidikan memiliki dampak yang mendalam pada kualitas kehidupan dan kemampuan individu untuk berkontribusi pada masyarakat secara berkelanjutan. Menurut Dirgantoro, “pendidikan adalah kunci utama untuk mengembangkan potensi individu dan menciptakan SDM yang berkualitas.”<sup>2</sup>

Guru merupakan instrumen penting dalam berlangsungnya proses pendidikan. Guru berperan sebagai agen perubahan yang membimbing siswa dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang dibutuhkan dalam kehidupan. Guru tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga bertanggung jawab untuk memberikan teladan moral dan sosial. Agar proses pembelajaran berlangsung efektif, guru mesti memiliki kompetensi yang baik. Guru harus memiliki pemahaman mendalam terhadap kebutuhan fisik, sosial, dan emosional siswa. Selain itu merancang pengajaran yang sesuai dengan keberagaman siswa. Buchari menerangkan bahwa “kombinasi dari kompetensi-kompetensi ini memastikan bahwa seorang guru dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang efektif, mendukung perkembangan siswa secara holistik, dan berkontribusi pada kemajuan pendidikan dan masyarakat secara keseluruhan.”<sup>3</sup>

Dalam menjalankan perannya, guru memiliki tugas dan fungsi yang luas, yang tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran tetapi juga mencakup pembentukan pribadi dan keterampilan hidup siswa. Menurut Suparno, “guru

---

<sup>2</sup> Dirgantoro, Ajar, “Peran Pendidikan Dalam Membentuk Karakter Bangsa Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)”, *Jurnal Rontal Keilmuan PPKN*, 2:1 (April 2016)

<sup>3</sup> Buchari, Agustini, “Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran, *Jurnal Ilmiah Iqra*, 12:2 (Juni, 2018), 33

memegang peran sentral dalam menyampaikan pembelajaran kepada siswa.”<sup>4</sup> Kompetensi guru tidak hanya memengaruhi kualitas pengajaran tetapi juga berdampak pada perkembangan siswa secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen pengembangan kompetensi guru menjadi krusial untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kabupaten Bandung, seperti banyak wilayah lainnya, dihadapkan pada tantangan pendidikan yang terus berkembang, termasuk perkembangan teknologi, kebutuhan akan keterampilan abad ke-21, dan dinamika global. Hal ini sejalan dengan studi Grangeat dan Gray yang memaparkan bahwa:

hambatan-hambatan yang dihadapi oleh guru dalam meningkatkan kompetensi profesional, seperti kurangnya motivasi, persepsi kesejahteraan yang dirasa kurang memadai, dan keterbatasan pengetahuan teknologi, meskipun teknologi telah maju di era saat ini; sebagian besar guru masih perlu meningkatkan pemahaman mereka terhadap ilmu teknologi.<sup>5</sup>

Berdasarkan teori diatas, Grangeat dan Gray menyoroti pentingnya desain pelatihan berbasis kebutuhan, khususnya dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Di MTsN Kabupaten Bandung, program pelatihan difokuskan pada teknologi pembelajaran digital, metode pengajaran inovatif, dan manajemen kelas, yang sesuai dengan tantangan era digital. Program ini mencakup pelatihan lanjutan yang membantu guru meningkatkan keterampilan pedagogis dan profesional, sebagaimana diuraikan dalam teori pembelajaran berkelanjutan (Continuous Professional Development, CPD). Hasil studi lapangan mengonfirmasi bahwa program-program ini membantu guru dalam merespons kebutuhan siswa dan tantangan global dalam pendidikan.

Di tengah dinamika Perubahan kurikulum, kemajuan teknologi, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, guru-guru di MTsN (Madrasah Tsanawiyah Negeri) di Bandung menghadapi berbagai hambatan dalam upaya meningkatkan kompetensinya. Capaian uji kompetensi Jawa Barat dapat dilihat pada neraca Kemendikbud tahun 2020 berikut ini:<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Suparno, P. *Pengembangan Mutu Pendidikan Madrasah: Kajian Konsep, Pendekatan, dan Model Pengembangan*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2015), 44

<sup>5</sup> Michel Grangeat and Peter Gray, “Factors Influencing Teachers’ Professional Competence Development,” *Journal of Vocational Education and Training* 59:4 (November 2007): 493.

<sup>6</sup> Neraca Pendidikan Daerah Tag UKG, tersedian dalam: <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg> (dunduh tanggal 19 November 2023).

**Tabel 1. 5**  
**Neraca Pendidikan Capaian Uji Kompetensi Guru Provinsi Jawa Barat**  
**Tahun 2020**

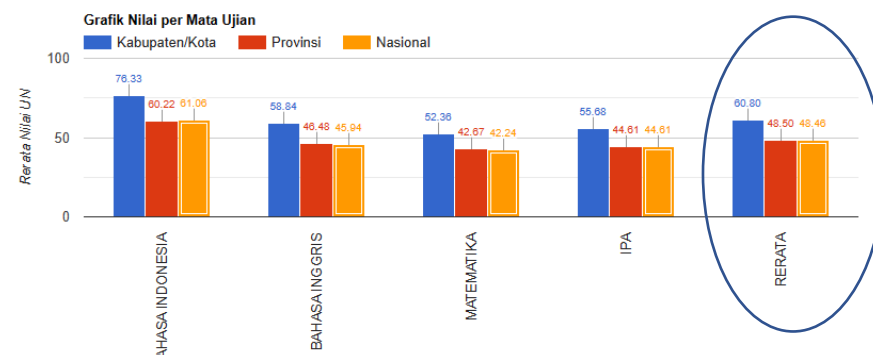
| No. | Kode Wil | Kabupaten/Kota     | Tingkat/Jenjang Pendidikan |       |       |       | Bidang    |             | Rata-rata |
|-----|----------|--------------------|----------------------------|-------|-------|-------|-----------|-------------|-----------|
|     |          |                    | SD                         | SMP   | SMA   | SMK   | Pedagogik | Profesional |           |
| 1.  | 020500   | Kab. Bogor         | 57.67                      | 60.01 | 67.38 | 58.36 | 54.35     | 61.10       | 59.08     |
| 1   | 2        | 3                  | 4                          | 5     | 6     | 7     | 8         | 9           | 10        |
| 2.  | 020600   | Kab. Sukabumi      | 55.89                      | 59.47 | 68.16 | 56.79 | 53.45     | 59.72       | 57.84     |
| 3.  | 020700   | Kab. Cianjur       | 53.61                      | 57.54 | 64.12 | 57.13 | 51.86     | 57.00       | 55.46     |
| 4.  | 020800   | Kab. Bandung       | 57.03                      | 62.80 | 66.41 | 61.49 | 54.67     | 61.89       | 59.72     |
| 5.  | 021000   | Kab. Sumedang      | 55.80                      | 62.72 | 66.94 | 59.48 | 55.04     | 60.70       | 59.00     |
| 6.  | 021100   | Kab. Garut         | 55.47                      | 58.55 | 64.47 | 58.26 | 52.78     | 59.35       | 57.38     |
| 7.  | 021200   | Kab. Tasikmalaya   | 57.20                      | 59.23 | 65.19 | 58.97 | 54.07     | 60.55       | 58.61     |
| 8.  | 021400   | Kab. Ciamis        | 56.76                      | 60.56 | 64.90 | 59.60 | 53.92     | 60.72       | 58.68     |
| 9.  | 021500   | Kab. Kuningan      | 56.11                      | 60.41 | 67.73 | 59.26 | 54.15     | 60.46       | 58.57     |
| 10. | 021600   | Kab. Majalengka    | 56.47                      | 61.11 | 66.63 | 59.83 | 54.40     | 60.85       | 58.91     |
| 11. | 021700   | Kab. Cirebon       | 56.79                      | 57.95 | 64.19 | 57.35 | 53.24     | 59.82       | 57.84     |
| 12. | 021800   | Kab. Indramayu     | 53.72                      | 57.86 | 61.58 | 56.18 | 52.10     | 57.40       | 55.81     |
| 13. | 021900   | Kab. Subang        | 54.90                      | 59.82 | 63.61 | 57.17 | 52.79     | 59.03       | 57.16     |
| 14. | 022000   | Kab. Purwakarta    | 55.19                      | 60.19 | 66.05 | 58.50 | 53.88     | 59.30       | 57.68     |
| 15. | 022100   | Kab. Karawang      | 54.61                      | 58.55 | 64.63 | 57.01 | 52.19     | 58.37       | 56.52     |
| 16. | 022200   | Kab. Bekasi        | 56.03                      | 59.07 | 66.38 | 57.03 | 52.79     | 60.03       | 57.86     |
| 17. | 022300   | Kab. Bandung Barat | 56.40                      | 61.74 | 66.11 | 58.70 | 54.96     | 60.58       | 58.89     |
| 18. | 022500   | Kab. Pangandaran   | 54.17                      | 56.94 | 63.20 | 58.62 | 51.58     | 57.89       | 56.00     |
| 19. | 026000   | Kota Bandung       | 60.45                      | 65.55 | 69.37 | 64.13 | 58.79     | 65.97       | 63.82     |
| 20. | 026100   | Kota Bogor         | 60.61                      | 64.20 | 71.04 | 62.27 | 58.03     | 65.54       | 63.29     |
| 21. | 026200   | Kota Sukabumi      | 58.18                      | 65.72 | 69.55 | 62.77 | 57.94     | 64.89       | 62.81     |
| 22. | 026300   | Kota Cirebon       | 59.25                      | 62.35 | 70.26 | 61.14 | 57.52     | 64.54       | 62.44     |
| 23. | 026500   | Kota Bekasi        | 59.39                      | 62.53 | 67.52 | 59.48 | 55.63     | 63.50       | 61.14     |
| 24. | 026600   | Kota Depok         | 60.14                      | 63.11 | 67.34 | 59.09 | 56.02     | 63.99       | 61.60     |
| 25. | 026700   | Kota Cimahi        | 59.26                      | 66.41 | 67.95 | 61.52 | 58.25     | 64.91       | 62.91     |
| 26. | 026800   | Kota Tasikmalaya   | 58.66                      | 62.41 | 67.36 | 61.09 | 56.44     | 63.25       | 61.21     |
| 27. | 026900   | Kota Banjar        | 58.82                      | 60.30 | 69.32 | 59.74 | 56.94     | 61.91       | 60.42     |

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah Tahun 2020

Dalam neraca pendidikan tahun 2020 di dapatkan data bahwa tingkat profesionalisme guru di Kota Bandung memiliki nilai untuk guru sd sebesar 60.45, smp sebesar 65.55, SMA sebesar 69.37, SMK sebesar 64.13. sedangkan kemampuan guru di kota Bandung dalam pedagogis memiliki nilai 58.79, dan bidang profesional sebesar 65.97. Sehingga rata-rata nilai pendidikan kompetensi guru di kota Bandung adalah 63.82. Hal ini dapat terlihat jelas pada jenjang SMP memiliki nilai tertinggi kedua. Data yang dihimpun dari Neraca Pendidikan menyatakan bahwa “Guru yang berada di wilayah Kota Bandung memiliki nilai neraca yang cukup tinggi dan dapat diartikan bahwa kompetensi yang dimiliki

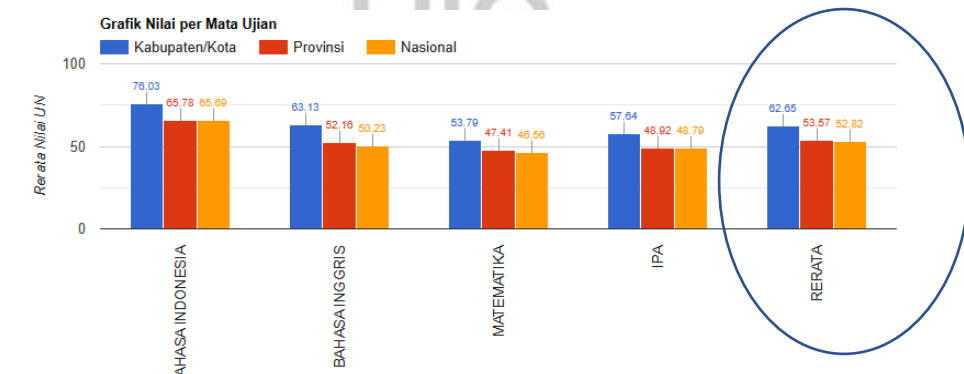
sudah cukup baik dan mumpuni untuk mengikuti era globalisasi ini meski harus tetap meningkatkan terus tingkat profesionalismenya”.<sup>7</sup>

Suyanto dan Asep dalam penelitian jurnalnya mengemukakan bahwa “kompetensi pengajaran melibatkan aspek mengajar, mengembangkan potensi siswa, merancang pembelajaran menarik, serta memahami bahwa gaya mengajar guru sejalan dengan gaya belajar siswa.”<sup>8</sup> Salah satu parameter yang menjelaskan kompetensi guru dapat dilihat dengan rata-rata keberhasilan belajar siswa. Berikut ini perbandingan laporan hasil ujian siswa SMP dan MTS:



Gambar 1. 1

### Hasil Rata-Rata Ujian MTS di Kota Bandung



Gambar 1. 2

### Hasil Rata-Rata Ujian SMP di Kota Bandung

Berdasarkan data di atas menunjukkan rata-rata nilai ujian SMP lebih tinggi dibanding MTs baik di tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi dan Nasional. Rata-rata hasil ujian SMP sebanyak 62,05 sedangkan MTS sebanyak 60,8. Sehingga dapat

<sup>7</sup> Kemendikbud. (2022). Neraca Pendidikan Jawa Barat Tahun 2022

<sup>8</sup> Suyanto dan Asep Jihad. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (Jakarta: Erlangga, 2013), 279

ditarik kesimpulan guru SMP di Kota Bandung lebih mampu meningkatkan siswanya memahami materi ujian dibanding guru MTs di Kota Bandung. Kemampuan tersebut berhubungan dengan tingkat kompetensi guru dalam mengajar.

Kabupaten Bandung, sebagai salah satu daerah dengan populasi yang besar di Provinsi Jawa Barat, memiliki peran strategis dalam pengembangan pendidikan di Indonesia. Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di wilayah ini memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam ilmu agama, tetapi juga mampu bersaing dalam ranah pendidikan nasional. Namun, pengembangan kompetensi guru di Kabupaten Bandung masih menghadapi berbagai tantangan, seperti terbatasnya akses terhadap pelatihan berkelanjutan, sumber daya pendidikan yang terbatas, dan kesenjangan kemampuan teknologi di kalangan guru. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan di MTsN Bandung, di mana beberapa guru mengaku tidak terlalu puas dengan pelatihan digital, karena tidak semua guru mahir menggunakan teknologi.

Salah satu cara yang diakui secara luas untuk mencapai peningkatan kompetensi guru adalah melalui manajemen pengembangan. Secara etimologi Manajemen/pengelolaan artinya penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Arti manajer menurut KBBI, “manajer orang yang memimpin dan mengatur pekerjaan dalam bidangnya serta yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana dan mengendalikan pelaksanaannya hingga mencapai target yang telah ditetapkan.”<sup>9</sup> Sedangkan manajemen pengembangan guru melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu dan organisasi. Menurut Flippo, dalam hal ini, untuk meningkatkan kualitas profesional guru dapat dilakukan dengan cara membentuk manajemen pengembangan profesionalisme guru.

Teori Manajemen Pengembangan Kompetensi menekankan pentingnya proses analisis kebutuhan sebagai langkah awal dalam perencanaan program

---

<sup>9</sup> Tim Pusat Bahasa. Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Diknas, 2008), 90

pelatihan seperti yang dijelaskan menurut Flippo, manajemen pengembangan mencakup identifikasi kebutuhan dan penyusunan rencana strategis untuk mengisi kesenjangan kompetensi. Studi pendahuluan menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan di MTsN se-Kabupaten Bandung diidentifikasi melalui survei, diskusi, dan validasi data. Hasil ini sejalan dengan konsep Need Assessment dari McGehee & Thayer, yang menekankan bahwa analisis kebutuhan harus berdasarkan data aktual untuk mengembangkan program pelatihan yang relevan dan efektif. RKAM kemudian berfungsi sebagai dokumen strategis untuk mengintegrasikan hasil analisis tersebut dalam rencana operasional madrasah.

Dalam konteks pendidikan, manajemen sumber daya manusia (HRM) memainkan peran penting dalam mengelola dan mengembangkan kompetensi guru. Melalui kebijakan, praktik, dan sistem yang terstruktur, HRM dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja guru untuk mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Raymond, “*Human Resource Management* adalah sebuah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja sumber daya manusia. HRM berurusan atau berkaitan dengan perilaku dan hubungan yang terjadi pada sumber daya manusia saja, dalam hal ini guru.”<sup>10</sup> Pengembangan SDM yang baik tentunya juga berpengaruh pada performa organisasi yang berdampak pada aspek lainnya. Teori Sumber Daya Manusia (*Human Resource Theory*) menganggap guru sebagai sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan tertentu. Peningkatan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan profesionalitas guru.

Dalam mencapai tujuan para manajer/pimpinan biasanya menggunakan dengan istilah 6 M yang terdiri dari unsur-unsur manajemen/pengelolaan yaitu *man* (manusia), *money* (uang), *materials* (bahan), *machines* (mesin), *methods* (metode) dan *market* (pasar). Selain itu Nasir Usman, menyarankan bahwa “untuk pengembangan guru dalam lembaga pendidikan secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi pengembangan SDM yang dikonsepsikan oleh Werder ann Davis

---

<sup>10</sup> Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*, Fifth Edition, (McGraw-Hill, 2010) 89.

yang terdiri dari analisis kebutuhan, menetapkan tujuan, pelaksanaan program, dan evaluasi program.”<sup>11</sup>

Dalam penelitian Fauzi *et al.* mengatakan bahwa, “Dalam dekade terakhir, profesionalisme menjadi isu penting dalam pemberdayaan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membahas manajemen pengembangan kompetensi profesional guru sebagai upaya berkontribusi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam manajemen pengembangan kompetensi profesional guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam di MTs. Manajemen pengembangan kompetensi pendidik adalah bagian penting dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi, termasuk madrasah. Ini merupakan investasi yang berdampak pada pembangunan sumber daya manusia suatu bangsa.

Tujuan utamanya adalah meningkatkan kualitas individu Indonesia dalam pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan sesuai perkembangan Iptek. Penelitian menunjukkan pentingnya memahami manajemen pengembangan kompetensi profesional guru di madrasah. Di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Demak, kebijakan yang dibuat telah direncanakan dan dilaksanakan dengan baik, mencakup perencanaan, pelaksanaan, pendukung, penghambat, serta dampaknya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.<sup>12</sup>

MTsN berada dalam naungan kementerian Agama sekaligus yang mengatur manajemen pengembangan kompetensi guru. Regulasi yang mengatur tentang peningkatan mutu pendidik, di atur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Ketentuan Umum, bahwa tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Sebagaimana ditekankan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Tahun 2014-2019, yakni meningkatkan kualitas diklat tenaga teknis pendidikan dan keagamaan, melalui (1) Peningkatan SDM penyelenggaraan diklat; (2) Peningkatan

---

<sup>11</sup> Rusdiana, Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN SUNAN GUNUNG DJATI, 2022)

<sup>12</sup> Fauzi, N., Giyoto, & Muharrom, F. “Analisis Manajemen Dalam Pengembangan Kompetensi Pendidik Madrasah Tsanawiyah”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7:1 (Juni,2021), 433.

kualifikasi akademik dan kepakaran di kalangan widyaiswara; (3) Peningkatan kualitas sistem penyelenggaraan diklat; (4) Diversifikasi penyelenggaraan diklat melalui Diklat di Tempat Kerja (DDTK) dan Diklat Jarak Jauh (DJJ); (5) Pemanfaatan hasil penelitian untuk kepentingan diklat; dan (6) Peningkatan kualitas sistem penjaminan mutu diklat.<sup>13</sup>

Pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi Guru MTS berada di bawah Kementerian Agama melalui Pusdiklat Badan Litbang dan Diklat juga oleh Balai Diklat Keagamaan (BDK) RI, akan tetapi belum semua guru memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Belum meratanya akses pendidikan dan pelatihan bagi guru madrasah, dapat menjadi salah satu indikator kurang profesionalisme guru dalam KBM. Salah satu strategi yang dilakukan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI Kemenag dalam pengembangan kompetensi guru yaitu melalui Diklat PINTAR. PINTAR merupakan pelatihan online mandiri bersertifikat yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kementerian Agama. PINTAR hadir sebagai bentuk inovasi pembelajaran di era industri 4.0 yang dapat dimanfaatkan oleh ASN, PPPK, PN-PASN, dan masyarakat yang membantu tugas Kementerian Agama.

Menurut Werther dan Davis, “manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memudahkan individu di dalam organisasi agar dapat berperan dalam mencapai tujuan strategis organisasi”<sup>14</sup>. Efektivitas pengembangan teori menurut Werther dan Davis menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan yang dirancang untuk membantu individu dalam organisasi berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam konteks manajemen kompetensi guru MTsN se Kabupaten Bandung, penerapan teori ini berarti bahwa kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat disesuaikan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan guru secara efektif. Dengan identifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat dan penggunaan metode pelatihan yang sesuai, guru-guru

---

<sup>13</sup> Rencana Strategis (Renstra) Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Tahun 2014-2019.

<sup>14</sup>Rusdiana, Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Gunung Djati, 2022)

dapat diberdayakan untuk mencapai potensi maksimal mereka, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan strategis pendidikan di madrasah.

Membahas pendidikan dan pelatihan bagi guru madrasah merupakan hal sangat strategis dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan agama di madrasah. Sejatinnya regulasi yang mengatur tentang pendidikan dan pelatihan guru telah diatur dengan jelas, akan tetapi dalam implementasinya masih banyak guru yang memiliki hambatan dalam mengikuti program pengembangan kompetensi karena telah terintegrasi dengan teknologi, sehingga guru juga dituntut untuk memahami penggunaan teknologi itu sendiri. Sehingga berdasarkan fenomena tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui manajemen kompetensi guru MTsN se Kabupaten Bandung. Meskipun banyak penelitian tentang manajemen pengembangan kompetensi guru, studi yang fokus pada Madrasah Tsanawiyah di daerah tertentu, seperti Kabupaten Bandung, masih sangat terbatas. Ada kebutuhan untuk menilai lebih lanjut dampak dari kebijakan dan strategi pengembangan kompetensi terhadap hasil pendidikan, baik dari segi kinerja guru maupun pencapaian siswa.

Penelitian ini sangat penting karena mengidentifikasi strategi yang efektif untuk pengembangan kompetensi profesional guru di Madrasah Tsanawiyah. Dengan pemahaman yang mendalam tentang manajemen pengembangan kompetensi, madrasah dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan guru, tetapi juga pada kualitas pendidikan siswa, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang unggul dan siap menghadapi tantangan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penelitian ini juga memberikan wawasan tentang kebijakan yang efektif serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, perlu adanya kajian terkait faktor faktor bagaimana efektifitas dari penerapan manajemen pengembangan guru yang ada di MTsN se-Kabupaten Bandung. Maka peneliti

merumuskan masalah penelitian ini ke dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana proses analisis kebutuhan dalam pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana perancangan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana evaluasi program pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung?
4. Apa peran Balai Diklat Kementerian Agama dalam mendukung pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung?
5. Bagaimana kolaborasi antara MTsN dan lembaga eksternal dalam pengembangan kompetensi guru di Kabupaten Bandung?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi proses analisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung.
2. Mendeskripsikan perancangan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung.
3. Mengevaluasi efektivitas program pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung.
4. Menjelaskan peran Balai Diklat Kementerian Agama dalam mendukung pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung.
5. Menganalisis kolaborasi antara MTsN dan lembaga eksternal dalam upaya pengembangan kompetensi guru.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini tentunya memiliki kebermanfaatan secara teoritis dan secara praktiknya. Manfaat keduanya adalah sebagai berikut;

## **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini akan memberikan wawasan yang mendalam tentang praktik manajemen pengembangan guru di MTsN Se- Kabupaten Bandung. Hasil penelitian dapat membantu sekolah untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini memberikan pengalaman serta ilmu baru terhadap penulis terkait bagaimana manajemen pengembangan yang baik bagi guru khususnya di MTsN Se-Kabupaten Bandung dan apa dampak dari dilakukannya manajemen pengembangan pada guru tersebut menjadi gambaran peneliti untuk dapat memotifasi diri untuk dapat menjadi guru yang lebih baik lagi bagi siswa dan sekolah.

### **b. MTsN Se- Kabupaten Bandung**

Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengidentifikasi area di mana guru perlu dikembangkan lebih lanjut. Ini dapat membantu guru-guru di MTsN Se-Kabupaten Bandung untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

### **c. Siswa**

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas manajemen pengembangan guru, sekolah dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja guru. Ini akan berdampak positif pada pengajaran dan hasil belajar siswa.

### **d. Pendidikan Nasional**

Penelitian ini dapat menjadi kontribusi penting dalam literatur pendidikan, khususnya dalam konteks manajemen pengembangan guru di madrasah. Hasilnya dapat digunakan sebagai referensi oleh peneliti, praktisi pendidikan, dan lembaga terkait lainnya.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Hasil perbandingan ujian nasional SMP di Bandung dan MTsN di Bandung menunjukkan rata-rata SMP lebih tinggi, hal ini dapat juga bermakna jika guru SMP memiliki kompetensi yang baik dalam membuat siswanya paham terkait materi-materi yang diujikan. Meskipun secara keseluruhan dari data capaian guru se Jawa Barat, Bandung memiliki rata-rata yang tinggi dibanding sekolah lain. Guru SMP dan MTsN memiliki naungan yang berbeda, SMP berada di bawah naungan Kemendikbud, lain halnya dengan MTs yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Sehingga lembaga yang berperan dalam memberikan pelatihan pengembangan kompetensi juga berbeda, sehingga wajar jika kompetensi guru memiliki perbedaan juga. Oleh karena itu perlu diketahui manajemen pengembangan kompetensi di MTsN Kabupaten Bandung.

MTsN berada dalam naungan kementerian Agama sekaligus yang mengatur manajemen pengembangan kompetensi guru. Regulasi yang mengatur tentang peningkatan mutu pendidik, di atur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Ketentuan Umum, bahwa tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Sebagaimana ditekankan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Tahun 2014-2019, yakni

Meningkatkan kualitas diklat tenaga teknis pendidikan dan keagamaan, melalui (1) Peningkatan SDM penyelenggaraan diklat; (2) Peningkatan kualifikasi akademik dan kepakaran di kalangan widyaiswara; (3) Peningkatan kualitas sistem penyelenggaraan diklat; (4) Diversifikasi penyelenggaraan diklat melalui Diklat di Tempat Kerja (DDTK) dan Diklat Jarak Jauh (DJJ); (5) Pemanfaatan hasil penelitian untuk kepentingan diklat; dan (6) Peningkatan kualitas sistem penjaminan mutu diklat.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Rencana Strategis (Renstra) Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Tahun 2014-2019

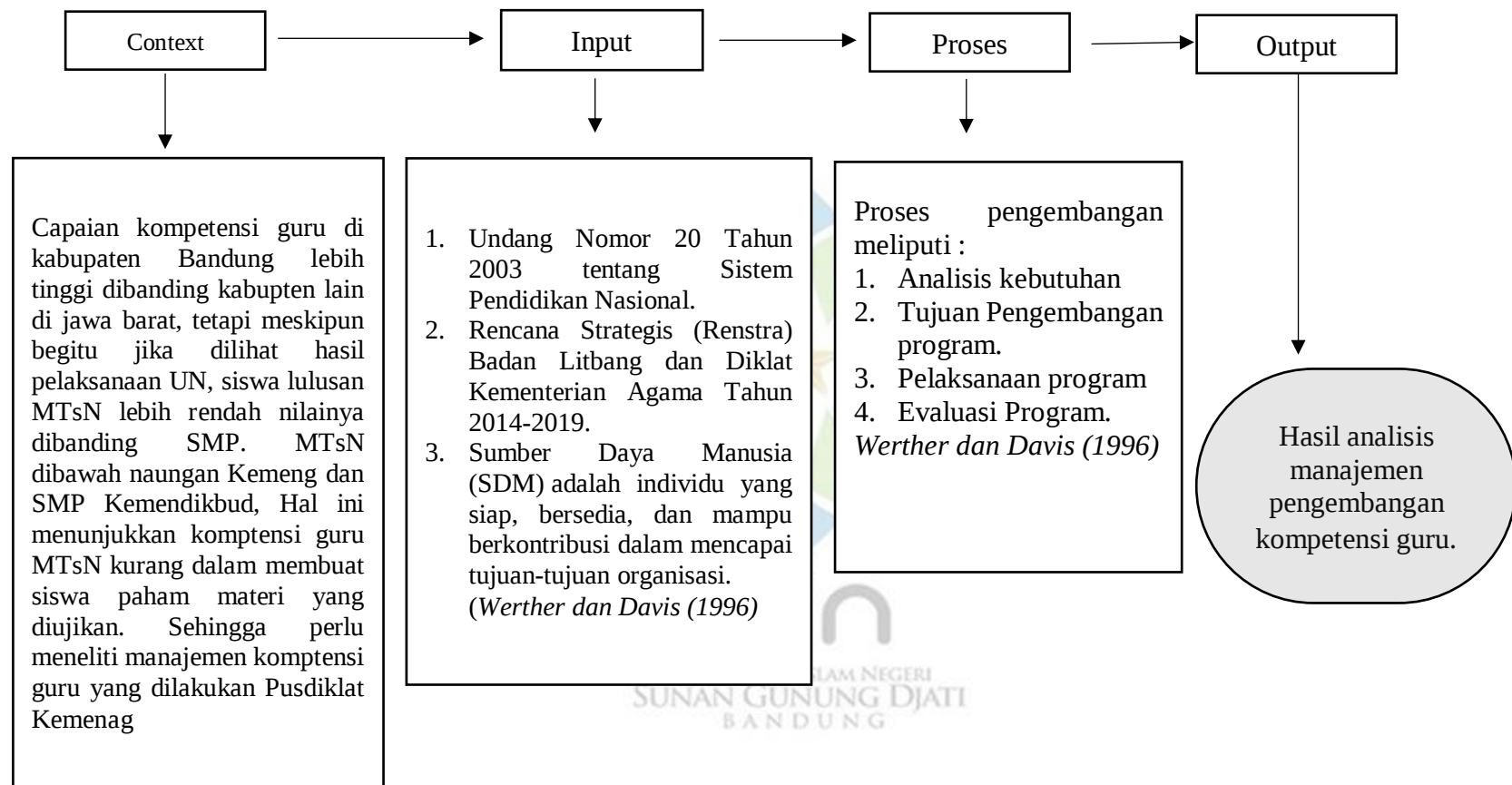
Berikut ayat Al-Qur'an yang relevan dengan pengembangan guru, sebagaimana firman Allah swt dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl [16]: 125) sebagai berikut:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ  
بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ١٢٥

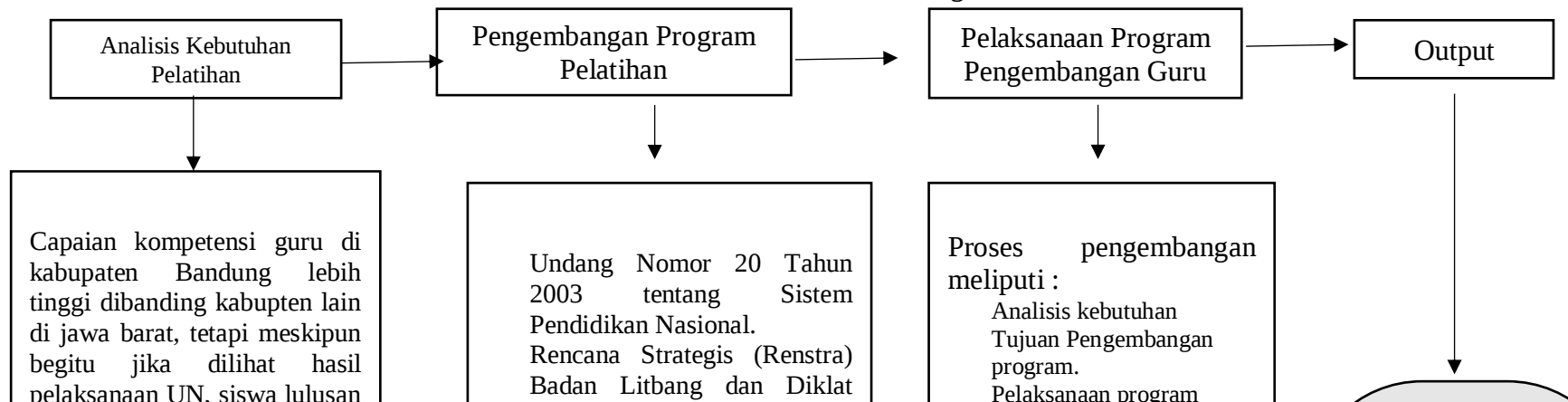
Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk. (QS. An-Nahl [16]: 125)

Ayat ini diartikan sebagai pentingnya guru untuk memberikan nasehat dan bimbingan yang baik kepada murid-muridnya. Guru harus mampu meningkatkan kemampuan siswa dengan pelayanan pembelajaran yang maksimal. Guru memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif bagi siswa. Oleh karena itu, guru harus terus mengembangkan diri dan memperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan perkembangan zaman. Berikut ini kerangka pikir penelitian ini.





Gambar 1. 3. Skema Alur Kerangka Penelitian



## F. Definisi Operasional

Menurut Widjono Hs (2008:19) Pengertian operasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Menurut Asep Hermawan (2009:27) Pengertian operasional merupakan penjelasan bagaimana kita dapat mengukur variable.

Tabel 1. 6 Definisi Operasional

| Variabel                                              | Deskripsi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Indikator                                                                                                                             | Sumber                     |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru                | manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pengembangan kompetensi guru, manajemen mencakup proses analisis kebutuhan, perencanaan program, implementasi, dan evaluasi guna meningkatkan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung. | 1. Analisis kebutuhan pelatihan<br>2. Perancangan program pengembangan<br>3. Pelaksanaan program pengembangan<br>4. Evaluasi program. | Robbins dan Coulter (2016) |
| Analisis Kebutuhan dalam Pengembangan Kompetensi Guru | analisis kebutuhan adalah proses sistematis untuk menentukan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dan yang diharapkan. Proses ini bertujuan untuk merancang                                                                                                                                                                          | 1. Sertifikasi guru baru.<br>2. Keselarasan mata pelajaran dengan latar belakang pendidikan.<br>3. Motivasi dan apresiasi.            | McGehee dan Thayer (1961)  |

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                            |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|                                                                              | pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu atau organisasi.                                                                                                                                           | 2. Implementasi keterampilan.                                                                                                                                                              |                                    |
| Pengembangan Program dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Guru          | pengembangan program pelatihan adalah perancangan kegiatan pembelajaran yang sistematis berdasarkan analisis kebutuhan. Program ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi individu dan organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan guru.</li> <li>2. Kolaborasi dengan lembaga eksternal dalam penyusunan program.</li> </ol>         | Armstrong (2014)                   |
| Pelaksanaan Program Pengembangan Kompetensi Guru                             | pelaksanaan program pelatihan harus melibatkan berbagai metode pembelajaran untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan ke dalam praktik kerja.                                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat keikutsertaan guru dalam pelatihan.</li> <li>2. Penerapan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran.</li> </ol>                          | Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006) |
| Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Guru<br>Evaluasi program Indikator: | dalam model CIPP (Context, Input, Process, Product), adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas program berdasarkan konteks, masukan,                                                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Umpan balik dari peserta pelatihan.</li> <li>2. Peningkatan kinerja guru setelah pelatihan.</li> <li>3. Rekomendasi perbaikan program</li> </ol> | Stufflebeam (1971)                 |

|  |                                                                                      |                             |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--|
|  | proses, dan hasil. Tujuannya untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan program. | berdasarkan hasil evaluasi. |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--|

### 1. Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru

Menurut Robbins dan Coulter (2016), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pengembangan kompetensi guru, manajemen mencakup proses analisis kebutuhan, perencanaan program, implementasi, dan evaluasi guna meningkatkan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung.

Indikator:

- Analisis kebutuhan pelatihan.
- Perancangan program pengembangan.
- Pelaksanaan program pengembangan.
- Evaluasi program.

### 2. Analisis Kebutuhan dalam Pengembangan Kompetensi Guru

Menurut McGehee dan Thayer (1961), analisis kebutuhan adalah proses sistematis untuk menentukan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dan yang diharapkan. Proses ini bertujuan untuk merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu atau organisasi.

Indikator:

- Sertifikasi guru baru.
- Keselarasan mata pelajaran dengan latar belakang pendidikan.
- Motivasi dan apresiasi.
- Implementasi keterampilan.

### 3. Pengembangan Program dalam Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Guru

Menurut Armstrong (2014), pengembangan program pelatihan adalah perancangan kegiatan pembelajaran yang sistematis berdasarkan analisis

kebutuhan. Program ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi individu dan organisasi.

Indikator:

- Kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan guru.
- Kolaborasi dengan lembaga eksternal dalam penyusunan program.

#### 4. Pelaksanaan Program Pengembangan Kompetensi Guru

Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006), pelaksanaan program pelatihan harus melibatkan berbagai metode pembelajaran untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan ke dalam praktik kerja.

Indikator:

- Tingkat keikutsertaan guru dalam pelatihan.
- Penerapan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran.

#### 5. Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi Guru

Evaluasi program, menurut Stufflebeam (1971) dalam model CIPP (Context, Input, Process, Product), adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas program berdasarkan konteks, masukan, proses, dan hasil. Tujuannya untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan program.

Indikator:

- Umpan balik dari peserta pelatihan.
- Peningkatan kinerja guru setelah pelatihan.
- Rekomendasi perbaikan program berdasarkan hasil evaluasi.

### G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan Manajemen pengembangan guru dalam menguatkan mutu pendidikan:

#### 1. Elfinofitri (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Elfinofitri (2022) berjudul “*Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kualitatif Terhadap Manajerial Kepala Madrasah dan Partisipasi Komite Madrasah)*”. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kualitatif dengan teori kepemimpinan dari John Gare Allen untuk mengetahui manajerial Kepala Madrasah di MTsN 1 Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajerial Kepala Madrasah berjalan baik melalui demokrasi partisipatif dengan melibatkan stakeholder dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan. Meskipun sudah berjalan baik, terdapat kekurangan pada inovasi guru, terutama dalam menguasai metode pembelajaran daring. Persamaannya dengan penelitian ini adalah penggunaan metode kualitatif serta analisis terhadap pengelolaan pendidikan di madrasah. Perbedaannya terletak pada subjek penelitian, yang dalam penelitian Elfinofitri lebih fokus pada kepala sekolah dan komite madrasah, sementara penelitian ini lebih fokus pada pengembangan kompetensi guru di MTsN se-Kabupaten Bandung. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang lebih dalam mengenai pengelolaan pendidikan di madrasah, bukan hanya pada aspek manajerial kepala sekolah.

## **2. Kinanti Okfi Safitri (2022)**

Penelitian yang dilakukan oleh Kinanti Okfi Safitri (2022) berjudul *"Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Di MTs Negeri 1 Bandar Lampung"*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan teori mutu pendidikan dari Edward Sallis untuk mengkaji penerapan manajemen mutu pendidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen mutu pendidikan telah dilakukan dengan baik melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut yang sesuai dengan standar proses. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan membahas manajemen pengembangan kompetensi. Perbedaannya terletak pada lokasi, karena MTs Negeri 1 Bandar Lampung memiliki standar yang mungkin berbeda dengan MTsN di Kabupaten Bandung. Kebaruan penelitian ini adalah fokus pada kualitas manajemen pendidikan secara keseluruhan, yang berbeda dari penelitian ini yang lebih terfokus pada pengembangan kompetensi guru.

## **3. Nurjawati (2017)**

Nurjawati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *“Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Pendidik Di MTs Negeri 1 Kota Makassar”* bertujuan untuk mengetahui sistem pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori Pelatihan SDM dari Gomes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pelatihan tenaga pendidik di Makassar terlaksana dengan baik, termasuk pelatihan oleh MGMP, lokakarya, dan kursus kependidikan. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis pengelolaan pendidikan dan pengembangan guru. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, karena standar dan kondisi pendidikan di Makassar dapat berbeda dengan di Kabupaten Bandung, serta jenis pelatihan yang diimplementasikan dapat berbeda. Kebaruan penelitian ini adalah fokus pada sistem pelatihan dan pengembangan yang lebih terstruktur di MTsN.

#### **4. Dedeh Rahwati (2019)**

Dedeh Rahwati (2019) melakukan penelitian dengan judul *“Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan sistem penjaminan mutu pendidikan di sekolah dasar menggunakan teori SPMI berdasarkan PP No. 19/2005 Pasal 65. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem penjaminan mutu pendidikan belum terlaksana dengan baik, terutama karena kurangnya keterlibatan stakeholder dan dukungan anggaran. Meskipun demikian, penelitian ini menawarkan perbaikan melalui peningkatan pemenuhan mutu dan perbaikan hasil temuan. Persamaan dengan penelitian ini adalah keduanya membahas peningkatan mutu pendidikan, namun perbedaannya terletak pada tingkat pendidikan yang diteliti, yaitu sekolah dasar vs MTsN. Kebaruan penelitian ini adalah evaluasi sistem penjaminan mutu yang lebih terfokus pada pengelolaan mutu di tingkat sekolah dasar.

#### **5. Enget (2018)**

Penelitian yang dilakukan oleh Enget (2018) berjudul *“Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran Prakarya Siswa Di SMP Negeri 8 Yogyakarta”*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan, faktor-faktor penghambat dan pendukung, serta hasil dari manajemen pengembangan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan teori fungsi controlling/pengawasan dan menunjukkan bahwa program peningkatan profesionalisme guru di SMP Negeri 8 Yogyakarta berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran. Persamaannya dengan penelitian ini adalah keduanya mengkaji manajemen pengembangan profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah fokus pada pembelajaran prakarya di SMP Negeri 8 Yogyakarta, sementara penelitian ini berfokus pada MTsN 1 Kabupaten Bandung. Kebaruan penelitian ini adalah penekanan pada aspek profesionalisme guru dalam pembelajaran prakarya.

#### **6. Armansyah Zebua (2022)**

Armansyah Zebua (2022) melakukan penelitian berjudul *“Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Gunungsitoli”*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi untuk menganalisis penilaian manajemen pengembangan kompetensi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian dilakukan secara terpadu dengan melibatkan kepala madrasah dan guru sebagai subjek penelitian. Persamaannya dengan penelitian ini adalah keduanya menganalisis manajemen pengembangan kompetensi guru di madrasah. Perbedaannya terletak pada pendekatan yang digunakan, di mana penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Kebaruan penelitian ini adalah penggunaan pendekatan fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif guru dalam pengembangan kompetensinya.

#### **7. Triaji, Naffisah Aini (2020)**

Penelitian yang dilakukan oleh Triaji dan Naffisah Aini (2020) berjudul *“Manajemen Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMP Negeri 4 Ponorogo”* bertujuan untuk menganalisis manajemen pengembangan kompetensi tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Ponorogo. Penelitian ini menggunakan teori Castetter tentang pengembangan kompetensi pedagogik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah mengimplementasikan program pengembangan secara mandiri melalui kegiatan workshop, seminar, in-house training, outbound, dan MGMP. Persamaannya dengan penelitian ini adalah keduanya membahas pengembangan kompetensi pendidik, namun perbedaannya terletak pada fokus pada kompetensi pedagogik di SMP, sedangkan penelitian ini lebih terfokus pada pengembangan kompetensi di MTsN. Kebaruan penelitian ini adalah analisis mengenai pengaruh pengembangan kompetensi terhadap mutu lulusan.

#### **8. Roni Suhendar (2022)**

Penelitian yang dilakukan oleh Roni Suhendar (2022) berjudul *“Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung”* bertujuan untuk menganalisis perencanaan, pelaksanaan, dan profesionalisme guru di MAN 2 Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan melibatkan koordinasi rapat, analisis kebutuhan guru, dan urutan kegiatan, sedangkan pelaksanaan mencakup pendidikan dan pelatihan, studi lanjut, revitalisasi MGMP, dan sertifikasi guru. Profesionalisme guru sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, meskipun ada beberapa area yang memerlukan perbaikan. Persamaannya dengan penelitian ini adalah fokus pada pengembangan profesionalisme guru. Perbedaannya terletak pada jenjang pendidikan yang diteliti, yaitu MAN 2 Bandung, sementara penelitian ini berfokus pada MTsN yang memiliki karakteristik dan kebutuhan pengembangan kompetensi yang berbeda. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan pengelolaan kompetensi yang lebih terstruktur di tingkat madrasah aliyah.

#### **9. Halomoam Mangasi Siadari (2013)**

Penelitian yang dilakukan oleh Halomoam Mangasi Siadari (2013) berjudul *“Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 3 Jetis Bantul”* bertujuan untuk mengevaluasi kondisi profesionalisme guru dan program pengembangannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru sudah memenuhi kualifikasi akademik yang dibutuhkan. Program pengembangan mencakup rekrutmen CPNS, pelaksanaan program SDM, dan hambatan dalam rekrutmen dan anggaran. Persamaannya dengan penelitian ini adalah keduanya mengkaji pengembangan profesionalisme guru. Perbedaannya terletak pada penggunaan metode campuran kualitatif dan kuantitatif, sementara penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Kebaruan penelitian ini adalah evaluasi profesionalisme guru yang melibatkan berbagai pihak terkait.

#### **10. Barokah, Ayel Robbul (2021)**

Penelitian ini dilakukan oleh Barokah, Ayel Robbul pada tahun 2021 dengan judul *“Manajemen Pengembangan Diri Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Sumenep”*. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana guru mengelola pengembangan diri dalam kerangka pengembangan keprofesian berkelanjutan, mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pengembangan diri guru, serta mengulas inovasi dalam manajemen pengembangan diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan diri guru berjalan efektif dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang baik. Faktor pendukungnya meliputi kemampuan guru, dukungan kepala sekolah, dan sarana yang memadai, sementara faktor penghambatnya termasuk rendahnya kesadaran guru, kendala waktu, kurangnya pengalaman, dan pemahaman teknologi. Inovasi dalam manajemen pengembangan diri melibatkan pengukuran kebutuhan, pelatihan, dan evaluasi dengan perhatian pada fungsi manajemen. Persamaannya dengan penelitian ini adalah keduanya berfokus pada manajemen pengembangan kompetensi guru, namun perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan konteks pengembangan yang lebih terfokus pada pengembangan diri guru. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada penekanan pada pengembangan kompetensi guru di MTsN, dengan fokus pada implementasi

program yang berfokus pada pengembangan profesionalisme dan kompetensi pedagogik yang sesuai dengan karakteristik madrasah. Penelitian ini juga berinovasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan kompetensi guru yang lebih spesifik di tingkat MTsN Kabupaten Bandung, yang membedakan dengan penelitian lain yang lebih umum atau difokuskan pada sekolah lain.

