

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, salah satunya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Didalam lembaga pendidikan manapun, sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling vital. Seperti sumber daya guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pendidikan, dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan mutu pendidikan.

Hal tersebut merupakan upaya dalam beberapa sektor diantaranya, pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, dan penyediaan buku teks. Selanjutnya keberhasilan upaya-upaya tersebut hanya akan berarti apabila melibatkan guru secara langsung di dalamnya. Tim dosen Universitas Pendidikan Indonesia sepakat menyatakan jika, “Profesi dan kinerja guru menjadi sangat menentukan sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul”.¹ Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan jika guru merupakan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan yang harus senantiasa dibina dan ditingkatkan kompetensinya.

Pentingnya guru dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia sebagaimana menurut Rismawan “Guru merupakan kunci penting dalam keberhasilan memperbaiki mutu pendidikan”.² Kusumaningtyas dan Setyawati menyatakan bahwa “Guru adalah komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam bentuk wajah pendidikan di Indonesia dan guru merupakan ujung tombak dari semua kebijakan

¹ Tim Dosen, Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 311.

² Rismawan, “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guruterhadap Kinerja Mengajar Guru di Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung*”, Tesis Sarjana Administrasi Pendidikan (Bandung: Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), Hal. 3.

pendidikan”.³ Dengan demikian peningkatan kualitas guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran dan pendidikan di madrasah.

Kunandar berpendapat bahwa pembinaan profesional guru meliputi,⁴ (1) merancang dan merencanakan program pembelajaran; (2) mengembangkan program pembelajaran; (3) mengelola pelaksanaan program pembelajaran; (4) menilai proses dan hasil pembelajaran; (5) mendiagnosis faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pegajaran.⁵

Pembinaan profesional guru memiliki masalah yang dikemukakan memang belum menggambarkan secara keseluruhan berkenaan dengan profesionalisme guru, hal ini disebabkan karena kompleksnya masalah guru, dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Namun tugas utamanya antara lain menyampaikan informasi kepada peserta didik. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan penilai pembelajaran. Dalam pelaksanaan berbagai kebijakan diatas, guru dituntut harus memiliki kemampuan profesional yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan terutama dalam mengelola program pembelajaran, penerapan implimentasi proses belajar mengajar, dan kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Selaras dengan yang dikemukakan oleh Suharsaputra, menyatakan bahwa “Kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pengajaran di lembaga pendidikansekolah/madrasah”.⁶ Untuk itu, dalam mengembangkan potensi juga kompetensi guru di MTs Negeri Kabupaten Tasikmalaya, maka pihak sekolah memberikan pemahaman mengenai kebijakan pemerintah untuk mendorong terwujudnya kinerja guru yang berkualitas

³ Amiartuti Kusumaningtyas dan Endang Setyawati, “Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya”, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 4:2 (Surabaya, 2015), Hal. 77.

⁴ Kusnandar, “Guru Profesional”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).Hal. 57.

⁵ Samsudin, S., *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Hal. 87.

⁶ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2013), Hal. 166.

dan profesional.

Undang-Undang republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 Ayat (1) 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.⁷

Dikarenakan dinamisnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka peran seorang guru harus lebih ditingkatkan tidak hanya menjadi sumber informasi, namun seorang guru juga harus dapat menjadi motivator, inspirator, dinamisator, fasilitator, katalisator, evaluator dan sebagainya. Sehingga tentunya sangat perlu pihak lembaga sekolah lebih meningkatkan sumberdaya guru khususnya dalam pembinaan kompetensi.⁸

Guru madrasah tentunya memiliki ciri khas dan keunikan yang berbeda dari guru sekolah formal umum. Ditinjau lebih lanjut, guru tidak sekedar sebagai nama sebuah profesi seseorang yang mengajarkan sesuatu pada muridnya, ia tidak hanya sekedar sebutan profesi sebagaimana direktur, komisaris atau satpam yang memiliki tanggung jawab pada profesi dan kinerja saja, sekalipun sama-sama mengelola manusia namun guru memiliki tugas yang lebih penting dari sekedar profesional dalam mengajar, menilai, mengevaluasi, melakukan penelitian serta bimbingan sebagaimana amanah pasal 20 UU Guru dan Dosen serta PP 74 tahun 2008.⁹

Guru madrasah yang di kutip dari hasil penelitian Choirunnisa, menyatakan jika dalam perspektif masyarakat menuntut peran pendidik sebagai berikut:¹⁰

1. **Kealiman** yang lebih tinggi dibanding guru profesional pada umumnya , lebel madrasah menuntut guru madrasah mampu menjadi teladan, mampu

⁷ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Rosda karya, 2007), Hal. 227.

⁸ Samsudin, S., *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Pustaka Setia, 2006), Hal. 92.

⁹ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Rosda karya, 2007), Hal. 225..

¹⁰ Choirunnisa, R. (2016). Strategi Pembentukan Budaya Bersih Di MTs Darul Muttaqien Parung- Bogor. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah

berperan melayani keagamaan atau dengan kata lain apapun guru mata pelajaran dimadrasah harus mampu memiliki profesional plus yaitu:¹¹

a. Guru Profesional Mudarris

Mudaris berasal dari bahasa arab yang berarti mengajar ataupun pengajaran, guru ini memiliki kepekaan intelektual dan informasi, serta memperbaharui pengetahuan, keahliannya secara berkelanjutan, dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, serta melatih ketrampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Pendidik ini bertanggung jawab menyampaikan ilmu yang ada padanya sesuai profesi standar operasional profesi guru mereka menfokuskan diri pada pembinaan keilmuan dan olah pikir pembinaan keteladanan sebatas profesinya saja mereka tergolong mursyid bertugas untuk membimbing peserta didik agar ia mampu menggunakan akal fikirannya secara tepat ia berkedudukan sebagai pemimpin, penunjuk jalan, pengarah, bagi peserta didiknya agar memperoleh jalan yang lurus.

Kualitas pendidik ini merupakan kebanyakan dari seorang pendidik masa kini. Indikator profesional guru madrasah yang mudaris cukup mudah hanya ditempuh melalui pelatihan, PLPG dengan pembuktian sertifikat, jika guru mudaris ini tidak berkembang aspek pembinaan, keteladanan dan ruhiyahnya maka memungkinkan munculnya siswa madrasah cerdas dengan nilai cumluade namun lemah dalam penghormatan, penghayatan dan takdzim dengan sikap guru.

b. Guru Profesional Murobbi

Guru murobbi memiliki keihlasan yang tinggi dalam menyayangi siswa, gemar menasehati sera membimbing dengan keteladanan, guru murobbi selalu mengucapkan salam dan mengawali pembelajaran dengan berdoa untuk menyambungkan rohani, peserta didik disayangi sepenuh hati, Guru madrasah

¹¹ Choirunnisa, R. (2016). Strategi Pembentukan Budaya Bersih Di MTs Darul Muttaqien Parung- Bogor. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah.

seharusnya berusaha menempatkan dirinya sebagai murobbi ini karena ruh peserta didik tidak akan tersambung dengan baik tanda ada kedekatan hati dan kasih sayang antara guru dan siswa.

Guru ini lebih suka melindungi dan memelihara kasih sayang, bersikap positif terhadap kekurangan siswa dan sekelilingnya sehingga tidak suka menghujat maupun mencela, guru yang menghadirkan siswa dalam sikap dan doanya, gejala positif dari pembiasaan guru murobbi ini siswa mulai terbuka mencurahkan perasaan dan memiliki ketaatan yang tinggi, kelebihan guru murobbi ini mendidik dengan ketulusan dan keihlasan sikap tinggi, senang berbaur dalam kehidupan siswa mengawal dan dengan tulus perkembangan potensi siswa berusaha berperan aktif dalam membina yang kurang dewasa menjadi dewasa dalam pola pikir, wawasan, dan tindakannya.

Guru murobbi lebih senang pada perbaikan sikap dan tingkah laku anak dari yang tidak baik menjadi yang lebih baik, berusaha menerapkan rasa kasih sayang dalam mengasuh peserta didik, sebagaimana orang tua mengasuh anak-anak kandungnya. Kedekatan dunia pesantren antara murobbi dengan santri karena berfungsinya aspek murobbi dan interaksi sosialnya, Gelar Murobbi madrasah muncul dari pengakuan dan rasa orang sekelilingnya, mereka merasa terlindungi,kehadirannya dinanti oleh peserta didik.

c. Guru Profesional Mualim

Kata *mu'allim* memiliki arti pengajar, istilah *mu'allim* merupakan *al-ism al-fa'il* dari *'alama* yang artinya orang yang mengajar, Rasyid ridha, mengartikan *al-ta'lim* sebagai proses transmisi berbagai ilmu pengetahuan pada jiwa individu. Firman Allah SWT: Artinya: “Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat kami kepadamu) Kami telah menutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat kami kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat kami kepada kamu dan kami mensucikan kamu dan mengajarkan kepada kamu apa yang telah belum kamu ketahui.” (Q.S. al-Baqarah : 251).

Guru madrasah yang Muallim harus mampu untuk merekonstruksi bangunan ilmu secara sistematis dalam pemikiran peserta didik dalam bentuk ide, wawasan, kecakapan, dan sebagainya, yang ada kaitannya dengan hakekat sesuatu. Sikap tawadluk dan istiqomah terpancar dalam perkataan dan perilaku serta kompetensinya yang unggul mampu merefleksikan dan memberikan ide dan motivasi kepada peserta didik.

Guru ini mampu merangkai kata dan tindakan yang dipercayai dan dikagumi oleh peserta didiknya, santun dalam sikap, hormat dalam perilaku sehingga yang terpancar adalah kewibawaan alami, kualitas guru ini pada umumnya berjumlah sedikit dalam setiap satuan kerja, gelar guru profesi bukan ditentukan oleh diklat maupun pendidikan dan latihan profesi guru (PPLPG) namun didapat dari perasaan dan penghargaan perilaku dari orang-orang yang ada disekelilingnya tidak terbatas pada guru agama saja.

Namun bisa muncul dari guru mata pelajaran umum. Ketaatan dan kemuliaan guru muallim ini yang dibutuhkan dunia pendidikan madrasah untuk mewujudkan madrasah yang berkarakter, setinggi apapun program dan pembiasaan karakter jika keteladanan para muallim tidak diakui oleh warga madrasah yang muncul adalah pemaksaan karakter mulia yang muncul atau terekam dalam sanubari peserta didik secara temporer.

Pemaparan di atas, dapat ditarik benang merah jika peran seorang guru yang *mudarris*, *murobbi*, dan *mu'alim* sangat mempengaruhi tipologi atau nilai-nilai keislaman di madrasah *berpotensi* mempengaruhi pelaksanaan pembinaan kompetensi atau manifestasi loyalitas, disiplin, dan motivasi guru. Dimensi unik yang terintegrasi dalam konteks madrasah, dimana hal tersebut di atas tentu saja akan berdampak terhadap menurunnya kualitas pembelajaran di kelas.

Rendahnya hasil belajar siswa MTsN (nilai ujian, kemampuan berpikir kritis). Ketimpangan mutu antar madrasah, dan lemahnya daya saing lulusan MTsN dibanding sekolah Negeri umum/swasta. Lebih lanjut fenomena

rendahnya kompetensi guru madrasah tsanawiyah negeri (MTsN) merupakan isu yang cukup krusial dalam dunia pendidikan Islam di Indonesia. Kompetensi guru sangat menentukan kualitas proses dan hasil belajar siswa, sehingga jika kompetensi ini rendah, maka akan berdampak luas terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dampak Rendahnya Loyalitas Guru, di karena Tidak stabilnya tenaga pengajar di madrasah. Penurunan mutu pembelajaran karena sering bergantinya guru, lemahnya semangat kolaborasi dan pengembangan tim pengajar, dan rendahnya citra madrasah di mata masyarakat. Hal tersebut juga di dukung oleh isu penting yang memengaruhi stabilitas dan kualitas pendidikan di lingkungan madrasah. Loyalitas guru bukan hanya soal kehadiran secara fisik di kelas, tapi juga menyangkut dedikasi, rasa memiliki, dan komitmen jangka panjang terhadap lembaga tempat mereka mengajar.

Dampak negatif dari rendahnya disiplin guru terhadap madrasah, tentunya akan menyebabkan menurunnya kualitas pembelajaran di kelas. Hal tersebut menyebabkan siswa kehilangan figur teladan, terciptanya budaya sekolah yang permisif (asal-asalan). Citra madrasah di mata masyarakat menjadi buruk, sehingga loyalitas siswa dan orang tua terhadap madrasah menurun. Rendahnya disiplin guru tersebut merupakan salah satu masalah yang cukup sering terjadi dan berdampak langsung pada proses pembelajaran serta budaya kerja di lingkungan madrasah. Disiplin guru mencakup banyak hal, mulai dari kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab mengajar, hingga kepatuhan terhadap peraturan lembaga.

Dampak rendahnya motivasi guru, menyebabkan menurunnya kualitas pembelajaran di kelas, sehingga guru menjadi pasif dan tidak inovatif dalam metode mengajar. Lebih jauh dari hal tersebut guru enggan mengikuti pelatihan atau pengembangan diri, sehingga tingkat kepuasan dan kenyamanan kerja menurun, dan siswa ikut terdampak karena atmosfer pembelajaran menjadi kurang hidup.

Madrasah itu sendiri dalam bahasa Arab berarti tempat atau wahana untuk mengenyam proses pembelajaran.¹² Dalam bahasa Indonesia madrasah disebut dengan sekolah yang berarti bangunan atau lembaga untuk belajar dan memberi pengajaran.¹³ Madrasah adalah wadah atau tempat belajar ilmu-ilmu keislaman dan ilmu pengetahuan keahlian lainnya yang berkembang sesuai dengan zamannya. Maka istilah madrasah identik dengan pendidikan Islam, akan tetapi tidak sama dengan ‘pendidikan agama Islam’. Dalam perkembangannya, madrasah berkedudukan sebagai lembaga pendidikan Islam yang mengombinasikan pendidikan keagamaan dengan pengajaran ilmu-ilmu umum.

Madrasah memiliki kurikulum yang lebih jelas dan formal serta tidak monoton bahkan pendekatan pembelajarannya lebih variatif serta modern. Saat ini semua madrasah memuat kurang lebih 70% kurikulum umum dan 30% kurikulum keagamaan. Lulusan madrasah pun bisa melanjutkan ke perguruan tinggi umum.¹⁴ Agar madrasah dapat setara dengan sekolah umum, pemerintah mengeluarkan kebijakan bahwa madrasah dipersepsi sama dengan sekolah umum. Pemerintah pun mengadakan berbagai pelatihan tentang manajemen madrasah dan sekolah secara bersama bahkan menerbitkan modul Peningkatan Tata Kelola Madrasah atau Sekolah dengan tujuan yang sama, yaitu meningkatkan keefektifan dan efisiensi manajemen sekolah dasar dan menengah. Meskipun secara teoretis bisa mengadopsi teori manajemen yang sama namun secara kontekstual dan kultural belum tentu direspons sama seperti sekolah pada umumnya.¹⁵

Meskipun madrasah di Indonesia telah mengadopsi kurikulum pendidikan umum, namun pengajaran sains belum menjadi fokus utama madrasah. Secara

¹² Daradjat, Zakiah, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), Hal 50.

¹³ Al-Abrasy, M. Athiyah, *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1970), Hal 89.

¹⁴ Charlene Tan, *Islamic Education and Indoctrination: The Case in Indonesia*, (New York: Routledge, 2011). Hal. 93-94.

¹⁵ Adri Efferi. “Dampak Konflik Internal Kepemimpinan Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Islam’.” *Media Pendidikan Jurnal Pendidikan Islam* Volume XXVII, Nomor 3 (2012).

ideologis, madrasah masih menganggap bahwa sains itu identik dengan Barat/sekuler sehingga apa pun yang berasal dari Barat biasanya diterima agak apatis, termasuk ilmu manajemen. Boleh jadi isu masuknya manajemen modern ke madrasah justru dicurigai sebagai bagian propaganda kapitalisme. Maka perlu ada penyesuaian khusus ketika hendak menerapkan manajemen di madrasah. Di sinilah ranah manajemen Pendidikan Islam (MPI) berperan.¹⁶

Beberapa penelitian terkait kualitas SDM guru menunjukkan bahwa guru memiliki kualitas yang belum optimal dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan tindak lanjut pembelajaran. Kondisi kinerja guru seperti dijelaskan di atas dapat menyebabkan kualitas layanan belajar yang diterima pesertadidik menjadi tidak optimal. Proses pembelajaran seperti ini akan menghasilkan pendidikan yang memiliki mutu yang rendah sehingga menghasilkan lulusan dan sumber daya manusia yang memiliki daya saing rendah.¹⁷

Namun ternyata harus terdapat pengaruh kondisi kinerja guru dengan lingkungan sekolah diantaranya dalam penelitian Riska Aristianingsih dkk., berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan terdapat hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja tenaga kependidikan lalu tentu saja secara otomatis hal tersebut tentunya akan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi dan kinerja guru sebagai pengajar.¹⁸

Kualitas SDM dan kinerja guru dalam mengajar dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan

¹⁶ Rahmawati, dkk., Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecapatan Mambi Di Sulawesi Barat, Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 3 No. 1 (2023) ISSN : 2775-0752. (Diakses 31 Maret 2025)

¹⁷ Fauzan Adhim, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi. 2020), Hal. 56.

¹⁸ Riska Aristianingsih, Irawan, Moh. Sulhan, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah", Jurnal Isema, Vol. 7, No. 7, Juni 2022, P-ISSN: 2541-383X.

prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja.¹⁹

Menyikapi kualitas SDM pendidik yang belum optimal tersebut, dinas kementerian agama Kabupaten Tasikmalaya melakukan langkah-langkah perbaikan kualitas SDM guru MTsN Kabupaten Tasikmalaya melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan bagi tenaga pendidiknya. Tentunya untuk memperbaiki mutu pendidikan, salah satu upaya yang harus dilakukan, adalah menjadikan guru sebagai pendidik yang profesional.

Guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik dan harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh kepada kode etik profesional, yaitu memiliki akhlak yang mulia. Dengan demikian, guru yang baik adalah guru yang mampu berusaha memulai dengan mendidik dirinya, memperbaiki tingkah lakunya, meluruskan pikirannya dan menjaga kata-katanya terlebih dahulu sebelum menyampaikan kepada orang lain.²⁰

Sekolah merupakan tempat terjadinya interaksi belajar mengajar antar guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik, dimana guru sebagai pemegang peranan utama. Kedua elemen ini sangatlah menentukan terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. Guru sebagai tenaga pengajar tentunya akan berpikir keras tentang bagaimana pengajaran yang diajarkan kepada anak didiknya dapat dimengerti dan dipahami oleh mereka dengan cepat. Tentunya ini tidak terlepas dengan strategi pembelajaran yang diterapkan oleh guru tersebut.²¹

Guru merupakan suatu potensi, yang berarti suatu jawaban yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses

¹⁹ Hariandja, ETM., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo. 2002), Hal. 24.

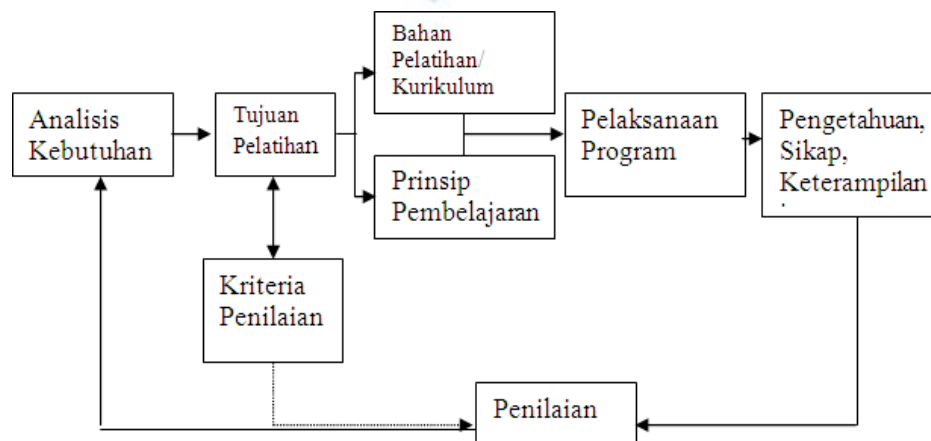
²⁰ Hariandja, ETM., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo. 2002), Hal. 24-26.

²¹ Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia. 2002) Hal. 54.

belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan serta aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.²²

Guru merupakan pendidik profesional dan hal tersebut tersemat dikarenakan predikat profesional merupakan syarat mutlak demi tercapainya kompetensi, keahlian, dengan seperangkat pengetahuan, dan keterampilan yang dilandasi oleh nilai-nilai atau norma yang dijunjung tinggi. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien dan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara keilmuan (akademis) maupun secara sikap mental.²³

Demikian pula dalam aplikasi dunia pendidikan, peran guru semakin penting mengingat fungsinya sebagai ujung tombak tercapainya tujuan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Di jabarkan dalam gambar alur di bawah ini:



Gambar 1.1 Alur Tahapan Pembinaan SDM Pendidikan

²² Rusman, *Model-Model Pembelajaran Pengembangan Profesional Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo. 2011), Hal. 28.

²³ Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia. 2002) Hal. 53-55.

Upaya yang dapat dilakukan sebagai ikhtiar dalam membina kualitas SDM guru yaitu dengan mengadakan pelatihan atau *training*. Salah satu model pelatihan yang dinilai efektif oleh banyak ahli dan dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui *in house training* (IHT). *In house training* merupakan program pelatihan diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada. *In house training* merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal oleh kelompok kerja sekolah atau tempat lain ditetapkan sebagai penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan berdasar pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi karier guru, loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja guru yang tidak harus dilakukan secara eksternal, namun dapat dilakukan secara internal oleh guru sebagai trainer memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain.²⁴

Pembinaan SDM guru melalui supervisi dan pelatihan *in house training* merupakan cara yang cukup efektif dalam meningkatkan skill, kompetensi dan kinerja guru dalam tugas mengajar. Maka tak heran beberapa kajian penelitian menunjukkan bahwa pembinaan SDM melalui supervisi dan pelatihan *in house training* dapat dijadikan solusi perbaikan organisasi melalui peningkatan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Lebih lanjut mengenai tugas seorang guru profesional yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar proses pembelajaran, mengelompokkan tugas guru dalam mengajar ke dalam 3 kegiatan, yaitu: (1) menyusun perencanaan pembelajaran, (2) menyajikan/melaksanakan pembelajaran, dan (3) melaksanakan evaluasi belajar.²⁵ Akan tetapi, dalam realitanya tidak semua guru dapat melakukan tugasnya dengan profesional.

Kajian yang dilakukan oleh UNESCO menunjukkan kualitas mengajar guru

²⁴ Wilson Bangun, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Erlangga. 2019), Hal. 15.

²⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan. Hal ini dapat dilihat dari data Bappenas sebagaimana yang di utarakan A. Muslim, menyatakan bahwa hasil survey yang dilakukan oleh UNESCO untuk kualitas kinerja guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang.²⁶ Hal ini menunjukkan bahwa kualitas mengajar guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang dicita-citakan. Dengan kata lain, sebagian guru di negara kita, belum optimal melaksanakan kinerja mengajar sesuai dengan yang diharapkan.²⁷ Temuan tersebut mengindikasikan belum optimalnya kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidik/guru di Indonesia.

Beberapa penelitian terkait kualitas SDM guru menunjukkan bahwa guru memiliki kualitas yang belum optimal dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan tindak lanjut pembelajaran. Pada umumnya setiap sekolah/madrasah memiliki permasalahan dengan kualitas mutu sumber daya manusia terutama pada kemampuan mengajar sebagaimana temuan di atas. Permasalahan tersebut bisa teratasi dengan melakukan inovasi dalam pengembangan perbaikan kualitas sumber daya manusianya.²⁸

Dalam Pembinaan kompetensi guru, hal yang diharapkan tentunya sebuah proses di mana peningkatan kualitas profesionalisme guru melalui berbagai program pelatihan, workshop, bimbingan, dan evaluasi. Dimana indikatornya meliputi program pelatihan yang diikuti, kualitas materi pelatihan, frekuensi pembinaan yang akan diberikan, dan pendekatan manajerial dalam pembinaan.²⁹

Input Manajemen, Sekolah memiliki input manajemen yang memadai untuk

²⁶ A, Muslim Interaksi, *Sosial dalam Masyarakat Multi Etnis*, Diskursus Islam, 2013, 5(2), Hal. 9-13.

²⁷ Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 22, No. 1, (Bandung, April 2015), Hal. 115. (Diakses, 21 Maret 2025)

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) Hal. 64.

²⁹ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), Hal. 17.

menjalankan roda sekolah. Kepala sekolah dalam mengatur dan mengurus sekolahnya menggunakan sejumlah input manajemen.³⁰ Kelengkapan dan kejelasan input manajemen akan membantu kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya secara efektif. Input manajemen yang dimaksud adalah: tugas yang jelas, rencana yang rinci, dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksanaan rencana, ketentuan-ketentuan (aturan main) yang jelas sebagai panutan bagi warga sekolah untuk bertindak, dan adanya sistem pengendalian kompetensi guru yang efektif dan efisien untuk menyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat dicapai.³¹

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) tidaklah terlepas dari perubahan yang ada dalam pendidikan karena pendidikan merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan sumber daya manusia. Untuk itu pemerintah selalu berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan dalam dunia pendidikan, maka keterpaduan antara kegiatan guru dengan kegiatan siswa sangat diperlukan. Oleh karena itu guru diharapkan mampu mengatur, mengarahkan dan menciptakan suasana yang mampu memotivasi siswa untuk belajar. Karena guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan.³²

Bardin dan Moh Wayong mengatakan jika guru merupakan tenaga kependidikan mempunyai peran yang urgent dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan di madrasah. Tenaga kependidikan bertugas dalam pelaksanaan kegiatan administrasi kependidikan, yang mana keberadaannya menduduki posisi dan peran yang strategis dalam keberhasilan proses pembelajaran.³³

³⁰ Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 22, No. 1, (Bandung, April 2015), Hal. 116. (Diakses, 21 Maret 2025)

³¹ Edi Rismawan, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 22, No. 1, (Bandung, April 2015), Hal. 116. (Diakses, 21 Maret 2025)

³² Antoni, A. (2015). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Smk Negeri 1 Bukitkemuning Kecamatan Bukitkemuning Kabupaten Lampung Utara Lampung. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung.

³³ Bardin, Moh Wayong, S. S. (2019). Hubungan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan Keberhasilan Proses Pembelajaran. *Journal of Islamic Education Management*, 5.

Guru tentunya sebagai sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan merupakan hal yang wajar karena dalam proses pendidikan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar baik dalam hal administratifnya maupun operasionalnya. Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik sehingga dapat berperan sesuai dengan fungsinya. Itulah sebabnya perlu adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam bidang pendidikan. Keberhasilan tujuan pendidikan nasional ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Di lembaga pendidikan manapun, sumberdaya manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling vital.³⁴

Kualitas SDM dan kinerja guru dalam mengajar dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya mencakup: motivasi, kompetensi profesional, kesehatan, pendidikan, masa kerja, bakat, dan strata sosial ekonomi. Sedangkan faktor eksternal mencakup: sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, kompensasi, suasana kerja serta lingkungan kerja.³⁵

Menyikapi kualitas SDM pendidik yang belum optimal tersebut, sebagian pimpinan MTs di kabupaten Tasikmalaya melakukan langkah-langkah perbaikan kualitas SDM guru melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan bagi tenaga pendidiknya. Hal tersebut sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 9, berikut :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا
قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka

³⁴ Irawan. (2016). Paradigma Keilmuan Manajemen Pendidikan Islam. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(November), 297–315.

³⁵ Yayan Sumaryana, *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah*, 34. t.d.

bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar” .³⁶

Melalui pendekatan tafsir Al-Maraghi, dalam memahami Al-Quran surat An-Nisa ayat 9. Pada hasil penelitian di atas menekankan pada tiga aspek yakni, pendidikan jasmani dan ruhani, akidah, serta akhlak dimana menekankan pada aspek pendidikan sebagai bekal yang paling utama pada generasi muda adalah taqwa dan pendidikan baik serta tanggung jawab orang tua terhadap anaknya. Memperhatikan betapa pentingnya pendidikan untuk generasi muda.³⁷

Upaya pembinaan dapat dilakukan melalui pelatihan atau *training*. Salah satu model pelatihan yang dinilai efektif oleh banyak ahli dan dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui *in house training* (IHT). Kenapa *in house training* dianggap sebagai wadah tepat dalam membina keprofesionalan guru?. Salah satu alasannya adalah metode *in house training* yang berbasis sekolah dengan melibatkan semua warga sekolah baik pendidik maupun tenaga kependidikan. Muatan-muatan materi yang disajikan pun berbasis sekolah, artinya materi pelatihan didasarkan pada kondisi riil yang dihadapi sekolah dalam kesehariannya. Metode ini juga sejalan dengan hasil penelitian bahwa kegiatan yang bersifat pengembang profesionalisme guru perlu dikontekstualisasikan atau berbasis masalah sehari-hari guru.³⁸

Dari hasil pengamatan peneliti secara umum terdapat fenomena dimana terdapat belum optimalnya kompetensi, loyalitas, disiplin, dan motivasi guru di mana peneliti melakukan penelitian di 14 MTsN Kabupaten Tasikmalaya. Berikut ulasan beberapa aspek aktual terkait rendahnya kompetensi, loyalitas, disiplin, dan motivasi guru sehingga diperlukannya pembinaan.

1. Fenomena Faktual rendahnya kompetensi guru 14 MTsN di Kabupaten

³⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama RI* (Semarang: Karya Toha, 2002), 157.

³⁷ Al-Maraghi, Ahmad Mustafa. (1994). Tafsir al-Maraghi, Vol. 1. Mesir: Mustafa al-Babi.

³⁸ Baharuddin dan Rabial Kanada, “Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui *In House Training*”, *Journal of Islamic Education Management*, 3:2, (Jakarta, 2017), 2

Tasikmalaya, diantaranya:

- a. Latar belakang pendidikan kurang relevan, dimana ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya. Misalnya, lulusan non-pendidikan atau tidak linear dengan mata pelajaran yang diajarkan.
 - b. Kurangnya pelatihan berkualitas, terjadi karena program pelatihan atau pengembangan profesional seringkali tidak merata, bersifat formalitas, atau tidak berkelanjutan. Ini membuat guru kesulitan memperbarui pengetahuan dan metode pengajarannya.
 - c. Minimnya penguasaan teknologi pendidikan, karena di era digital, masih banyak guru MTs yang gagap teknologi, baik dalam penggunaan perangkat maupun pemanfaatan media pembelajaran berbasis digital.
 - d. Kesenjangan kompetensi antara guru ASN dan non-ASN, hal tersebut menjadi momok dimana guru non-ASN (honorar) umumnya memiliki akses yang lebih terbatas terhadap program peningkatan kompetensi dan kesejahteraan, sehingga motivasi dan kemampuannya pun seringkali lebih rendah.
 - e. Beban administratif tinggi, sehingga banyak guru lebih sibuk dengan urusan administratif daripada fokus pada pengembangan metode mengajar atau mendalami materi ajar.
2. Fenomena Faktual rendahnya loyalitas guru 14 MTsN di Kabupaten Tasikmalaya, diantaranya:
- a. Tingginya angka turnover (perpindahan guru), terdapat guru yang berpindah ke sekolah lain atau bahkan meninggalkan profesi guru karena alasan ekonomi, jenjang karier yang lebih baik, atau ketidakpuasan terhadap manajemen madrasah.
 - b. Motivasi kerja yang rendah, guru madrasah, khususnya yang berstatus honorar, kerap sering merasa tidak dihargai secara finansial dan

profesional. Hal ini mengurangi semangat untuk bertahan lama di satu lembaga.

- c. Minimnya dukungan dan penghargaan institusi, sehingga kurangnya apresiasi, baik dalam bentuk insentif, promosi jabatan, maupun pengakuan atas prestasi, turut memengaruhi loyalitas guru.
 - d. Kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dalam hal tersebut guru yang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan madrasah biasanya merasa tidak memiliki "ikatan emosional" dengan tempat kerjanya.
 - e. Lingkungan kerja kurang mendukung, kondisi fisik sekolah yang kurang nyaman, minim fasilitas, hingga konflik internal antarguru atau dengan pimpinan, turut membuat guru enggan menetap lama.
3. Fenomena Faktual rendahnya disiplin guru 14 MTsN di Kabupaten Tasikmalaya, diantaranya:
- a. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu rendah, beberapa guru sering datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pengawasan atau karena mereka mengajar di lebih dari satu tempat (guru "kutu loncat").
 - b. Kurang tanggung jawab menyelesaikan tugas, misalnya, guru tidak segera mengoreksi hasil ulangan, tidak menyiapkan perangkat pembelajaran, atau kurang serius dalam memberikan bimbingan kepada siswa.
 - c. Tidak konsisten dalam menerapkan aturan, beberapa guru cenderung melanggar aturan yang mereka sendiri ajarkan ke siswa, seperti tidak berpakaian sesuai ketentuan, atau merokok di lingkungan madrasah.
 - d. Kurangnya pengawasan dan penegakan aturan, manajemen madrasah terkadang terlalu longgar dalam mengawasi kedisiplinan guru. Sanksi yang tidak tegas atau tidak konsisten membuat pelanggaran cenderung

dibiarkan.

- e. Disiplin rendah karena beban ekonomi, adas sebagian guru honorer yang harus bekerja sampingan untuk mencukupi kebutuhan hidup, sehingga tidak fokus pada tugas utama sebagai pengajar di MTsN.

4. Fenomena Faktual rendahnya motivasi guru 14 MTsN di Kabupaten Tasikmalaya, diantaranya:

- a. Faktor kesejahteraan yang rendah, sebagian besar guru MTs, terutama yang berstatus honorer, menerima gaji jauh di bawah UMR. Ini membuat mereka merasa tidak dihargai, kehilangan semangat, dan bahkan harus mencari pekerjaan sampingan di luar profesi guru.
- b. Kurangnya apresiasi dan pengakuan, sehingga minimnya penghargaan terhadap prestasi atau dedikasi guru menyebabkan mereka merasa tidak dihargai, sehingga kehilangan dorongan untuk berprestasi.
- c. Lingkungan kerja kurang mendukung, dimana madrasah dengan manajemen yang kurang komunikatif atau lingkungan kerja yang kaku dan tidak sehat membuat guru enggan berkembang dan tidak betah berkontribusi secara maksimal.
- d. Stagnasi karier dan profesionalisme, diantaranya banyak guru merasa tidak punya ruang untuk berkembang karena terbatasnya pelatihan, promosi jabatan, atau program pengembangan diri yang disediakan madrasah maupun pemerintah.
- e. Beban kerja yang tinggi, tapi tidak seimbang dengan penghargaan, Sehingga guru sering dituntut mengerjakan administrasi yang banyak, terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, tapi tidak mendapat dukungan atau kompensasi yang setimpal.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah secara umum yaitu untuk menganalisis seberapa besar keberhasilan pembinaan kompetensi guru terhadap loyalitas kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja di 14 MTs Negeri Kabupaten Tasikmalaya. Secara rinci, rumusan masalah tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pembinaan kompetensi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana deskripsi loyalitas guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana deskripsi disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya?
4. Bagaimana deskripsi motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya terhadap loyalitas guru?
6. Bagaimana pengaruh pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya terhadap disiplin kerja guru?
7. Bagaimana pengaruh pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya terhadap motivasi kerja guru?
8. Bagaimana pengaruh pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) kabupaten Tasikmalaya terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji program pembinaan kompetensi guru di MTs Negeri di Kabupaten Tasikmalaya terhadap loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja secara spesifik penelitian bertujuan:

1. Untuk menjelaskan pembinaan kompetensi guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya?

2. Untuk menjelaskan loyalitas guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk menjelaskan disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya.
4. Untuk menjelaskan motivasi kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya.
5. Untuk menguji pengaruh pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya terhadap loyalitas guru.
6. Untuk menguji pengaruh pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya terhadap disiplin kerja guru.
7. Untuk menguji pengaruh pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kabupaten Tasikmalaya terhadap motivasi kerja guru.
8. Untuk menguji pengaruh pembinaan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) kabupaten Tasikmalaya terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru secara bersama.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat yang bermakna kepada semua pihak, sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbang pemikiran bagi dunia pendidikan. Terutama dalam kajian pembinaan kompetensi bagi sumber daya manusia di madrasah.

- a. Pengembangan Ilmu Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori

yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan. Ini mencakup bagaimana pembinaan kompetensi dapat mempengaruhi aspek psikologis dan perilaku kerja guru seperti loyalitas, disiplin, dan motivasi.

- b. Pemantapan teori motivasi dan loyalitas karyawan, temuan penelitian ini dapat memperkuat atau menambahkan teori-teori motivasi kerja (teori McClelland) dalam konteks dunia pendidikan, dengan melihat bagaimana pembinaan kompetensi berperan sebagai salah satu faktor yang memengaruhi.
- c. Kontribusi terhadap kajian kompetensi guru, secara teoretis, penelitian ini menambah referensi dan pemahaman mengenai pentingnya pengembangan kompetensi guru madrasah dalam menunjang kualitas kerja dan etos kerja di lembaga pendidikan keagamaan negeri.

2. Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah juga memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam membina kompetensi bagi sumber daya manusia (dalam hal ini guru) agar dapat meningkatkan potensi mengajar di madrasah.

b. Bagi MTs Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.

- 1) Bagi Kepala Sekolah atau Pimpinan Lembaga Pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun program pembinaan guru yang lebih efektif dan berkelanjutan yang lebih religious dan islami, guna meningkatkan loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Bagi guru, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya peningkatan kompetensi sebagai bagian dari pengembangan diri, yang berdampak langsung pada semangat kerja,

kedisiplinan, dan loyalitas terhadap sekolah. Dalam implementasi pengembangan kompetensi guru madrasah yang diharapkan memiliki nilai religious dan islami. Lebih lanjut dapat menjadi rujukan evaluasi dalam kinerja guru sehingga guru MTsN Kabupaten Taikmalaya dapat memiliki loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja agar dapat mencetak lulusan Madrasah yang berkualitas baik secara afektif, kognitif dan psikomotorik.

c. Bagi Pihak Lain

- 1) Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran dan sebagai referensi untuk perbandingan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan atau referensi untuk penelitian-penelitian lanjutan yang ingin mengkaji lebih dalam hubungan antara kompetensi dan perilaku kerja dalam konteks pendidikan atau sektor lain.
- 2) Bagi dinas pendidikan atau instansi terkait, hasil penelitian dapat dijadikan masukan dalam merancang kebijakan pembinaan dan pelatihan guru yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara menyeluruh.
- 3) Bagi pengembang kurikulum pelatihan guru, penelitian ini memberikan informasi tentang aspek kompetensi apa saja yang perlu diperkuat untuk mendukung sikap kerja positif guru di lingkungan sekolah.

E. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah guru memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan, dimana pendidikan yang merupakan suatu proses tidak dapat terlepas dari peran guru karena salah satu aspek penting itu adalah sumber daya manusia itu sendiri. Selain itu, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia terkadang menjadi perencana, pelaku, dan penentu

terwujudnya tujuan organisasi.

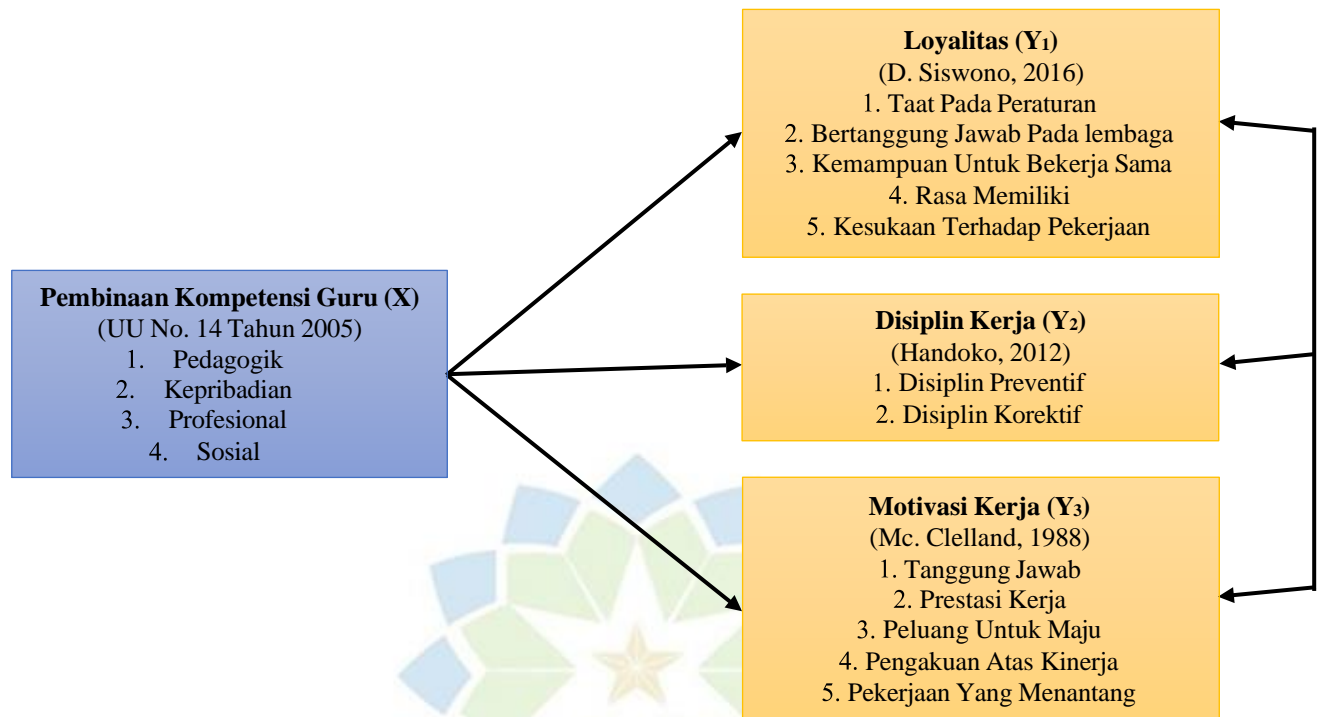
Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Hal ini juga berlaku dalam dunia pendidikan, karena secara lebih khusus proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Untuk menjadikan sumber daya manusia itu lebih berfungsi baik secara efektif dan efisien, maka perlu dilakukannya pengelolaan yang baik, yakni mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir dalam fungsi manajemen.

Guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pendidikan, dan mereka menjadi kunci keberhasilan setiap usaha peningkatan kompetensi di dunia pendidikan. Apapun namanya, apakah itu pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, penyediaan buku teks, hanya akan berarti apabila melibatkan guru. Profesi dan kinerja guru menjadi sangat menentukan sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan unggul”.³⁹

Sebuah ekosistem pendidikan di mana para guru adalah pilar utamanya. Mereka tidak hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga menjadi teladan dan penggerak semangat belajar siswa. Namun, efektivitas mereka sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki. Di sinilah pembinaan kompetensi guru hadir sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas mereka.

Dari pemaparan diatas maka dapat di buat kerangka pemikiran penelitian, yang digambarkan melalui gambar di bawah ini:

³⁹ Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta. 2013), Hal. 21.



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran Pembinaan Mutu Guru

Dari kerangka pemikiran di atas dapat dijabarkan pembinaan kompetensi guru sebagai variable independent (X), dimana terdapat sub variable independent dari Undang-undang No. 14 Tahun 2005 diantaranya, pedagogik (X.1), kepribadian (X.2), professional (X.3), sosial (X.4). Loyalitas guru sebagai variable dependen (Y₁), dimana sub-variable dependen tersebut seperti yang disampaikan D. Siswono dalam bukunya yaitu, taat pada aturan (Y_{1.1}), bertanggung jawab pada lembaga (Y_{1.2}), kemampuan untuk bekerja sama (Y_{1.3}), rasa memiliki (Y_{1.4}), kesukaan terhadap pekerjaan (Y_{1.5}). Selanjutnya sub-variable disiplin kerja yang disampaikan dalam theory Handoko sebagai variable dependen (Y₂), disiplin preventif (Y_{2.1}), dan disiplin korektif (Y_{2.2}). yang selanjutnya motivasi kerja yang di sampaikan dalam theory Mc Clelland sebagai variable dependen (Y₃), diantaranya terdapat sub-variable terdapat tanggung jawab (Y_{3.1}), prestasi kerja (Y_{3.2}), peluang untuk maju (Y_{3.3}), pengakuan atas kinerja (Y_{3.4}), pekerjaan yang menantang (Y_{3.5}).

Dari kerangka pemikiran di atas di harapkan, ada peningkatan kualitas dan kinerja guru agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Pembinaan kompetensi guru merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Kompetensi guru meliputi empat aspek utama, yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Peningkatan keempat aspek ini diyakini mampu memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja guru di lingkungan sekolah.

Secara teoritis, pembinaan **kompetensi guru** dapat mempengaruhi **loyalitas kerja (Y1)**, karena guru yang merasa berkembang cenderung memiliki keterikatan emosional dan komitmen terhadap lembaganya. Kompetensi yang baik juga berdampak pada **disiplin kerja (Y2)**, karena pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab akan mendorong perilaku kerja yang tertib dan taat aturan. Selain itu, pembinaan kompetensi juga dapat meningkatkan **motivasi kerja (Y3)**, karena guru akan merasa lebih percaya diri, dihargai, dan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Ketika program pembinaan kompetensi dirancang dan diimplementasikan dengan baik, dampaknya akan terasa secara signifikan pada guru. Pertama, loyalitas guru terhadap profesi dan institusi tempat mereka bekerja cenderung menguat. Guru yang merasa didukung dalam pengembangan dirinya, yang melihat adanya investasi dari sekolah atau pemerintah dalam peningkatan kemampuannya, akan merasa lebih dihargai dan memiliki ikatan yang lebih kuat. Mereka akan melihat profesi guru bukan hanya sebagai pekerjaan, tetapi sebagai panggilan yang terus dikembangkan.

Kedua, pembinaan kompetensi secara langsung berkorelasi dengan disiplin kerja. Guru yang memiliki pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawabnya, yang menguasai metode pengajaran yang efektif, dan yang merasa percaya diri dengan kemampuannya, akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan tugas, dan evaluasi hasil belajar siswa akan menjadi bagian integral dari kinerja mereka.

Ketiga, dan mungkin yang paling fundamental, adalah peningkatan motivasi kerja. Pembinaan kompetensi memberikan guru rasa pencapaian dan pengakuan atas perkembangan profesional mereka. Ketika guru merasa lebih kompeten, mereka akan lebih antusias dalam mengajar, lebih inovatif dalam menciptakan suasana belajar yang menarik, dan lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan di kelas. Motivasi yang tinggi ini akan mendorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan diri, menciptakan siklus positif yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, narasi dari judul ini menggambarkan sebuah hubungan sebab-akibat yang positif. Investasi dalam pembinaan kompetensi guru bukan hanya meningkatkan kualitas individu guru, tetapi juga menciptakan dampak yang luas terhadap loyalitas mereka terhadap profesi, kedisiplinan dalam bekerja, dan motivasi untuk terus berprestasi. Pada akhirnya, guru yang kompeten, loyal, disiplin, dan termotivasi akan menjadi aset berharga bagi kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Mereka akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inspiratif bagi para siswa, yang pada gilirannya akan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas.

F. Hipotesis

Merujuk pada kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dari program pembinaan kompetensi guru di MTs Negeri di Kabupaten Tasikmalaya terhadap loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja diantaranya:

1. Pembinaan kompetensi guru terhadap loyalitas guru.

H_{a.1}: Pembinaan kompetensi guru berpengaruh positif terhadap loyalitas guru.

H_{0.1}: Pembinaan kompetensi guru tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas guru.

2. Pembinaan kompetensi guru terhadap disiplin kerja guru.

H_{a.2}: Pembinaan kompetensi guru berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru.

H_{0.2}: Pembinaan kompetensi guru tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru

3. Pembinaan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru.

H_{a.3}: Pembinaan kompetensi guru berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

H_{0.3}: Pembinaan kompetensi guru tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

4. Pembinaan kompetensi guru terhadap loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja guru.

H_{a.4}: Pembinaan kompetensi guru berpengaruh positif terhadap loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja guru.


H_{0.4}: Pembinaan kompetensi guru tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas, disiplin, dan motivasi kerja guru.

5. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian berikut ini:



No.	Jurnal	Variabel Yang Sama	Hasil	Perbedaan Penelitian
1.	Leny Marlina, “ <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan</i> ”, Jurnal Istinbath, 15:114, (Bandung, Juni 2015), 123-139.	Pembinaan	<p>Penelitian ini menggunakan kajian literatur dimana Adapun ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yaitu meliputi (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan dapat tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, peneliti berfokus pada menguji pengaruh dari pembinaan kompetensi guru sebagai variable dependen terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sub-variabel yang akan diteliti.</p>


2.	Baharuddin dan Rabial Kanada , “Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training”, <i>Journal of Islamic Education Management</i> , 3:2, (Jakarta, 2017), 1-20.	Pembinaan, 	Penelitian ini merupakan salah satu bentuk pembinaan, lokusnya di Rabial Kanada dalam penelitiannya berjudul “Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui <i>In House Training</i> ” menunjukkan bahwa pengembangan profesionalisme guru harus senantiasa diperhatikan oleh individu guru maupun oleh pemerintah. Salah satu model pengembangan profesionalisme guru yang perlu untuk dimasyarakatkan dalam lingkungan sekolah adalah model pelatihan <i>house training</i> . Model inilah terbukti melalui banyak penelitian akan kemanfaatannya. Salah satu manfaat yang paling nyata adalah <i>in house training</i> menjadi pelatihan yang langsung mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas	Perbedaan dengan yang akan di teliti adalah, dimana pembinaan sebagai bentuk dari dari optimalisasi kinerja guru yang akan di uji melalui variabel kompetensi guru sebagai variable dependen terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sub-variabel yang akan diteliti.
----	---	---	--	--

			<p>kesehariannya sekolah atau di kelas. Misalnya yang paling umum adalah tentang penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran maupun Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah. Melalui model in house training ini masalah-masalah pokok guru sebagai tenaga pengajar dapat diatasi sehingga secara simultan mampu meningkatkan kenderajatnya sebagai guru yang professional</p>	
3.	<p>Cut suryani, “Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh”, <i>Jurnal Ilmiah Didaktika</i>, (Banda Aceh, Agustus 2015), 23-42.</p>	<p>Motivasi</p> 	<p>Penelitian Di MIN Sukadamai Kota Banda Aceh” menunjukkan bahwa fokus kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat diidentifikasi ke dalam dua hal yaitu; kegiatan supervisi yang menyangkut administrasi guru dan kegiatan proses belajar mengajar. Kegiatan supervisi sangat membantu bagi guru</p>	<p>Peneliti bukan saja menguji mengenai kompetensi guru, namun lebih luas menguji mengenai profesionalitas kinerja melalui variabel kompetensi guru sebagai variable dependen terhadap loyalitas, disiplin kerja guru. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan</p>


			dalam memecahkan masalah masalah pendidikan yang dihadapi guru pada saat melakukan pembelajaran, serta dapat memberikan motivasi bagi guru agar selalu meningkatkan pengetahuan untuk menjadi guru yang professional dalam melaksanakan pembelajaran.	sub-variabel yang akan diteliti.
4.	Corinorita, “Pelaksanaan In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rpp Di Sekolah Menengah Pertama” <i>Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora</i> , 3:1, (Jakarta, Maret 2017), 117-122.	Pembinaan, kompetensi	Penelitian dalam pembinaan <i>In House Training</i> (IHT). menunjukkan bahwa pelaksanaan <i>in house training</i> dapat meningkatkan kompetensi guru di dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 32 Pekanbaru tahun pelajaran 2015/2016. Pada siklus I kompetensi guru di dalam menyusun RPP adalah 71.3 dengan 50% guru yang telah dapat menyusun RPP dengan baik dan benar. Pada siklus II	Peneliti bukan saja menguji mengenai pembinaan kompetensi guru, namun lebih luas menguji mengenai profesionalitas kinerja melalui variabel kompetensi guru sebagai variable dependen terhadap loyalitas, disiplin kerja guru. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sub-variabel yang akan diteliti, di 14 Madrasah


			kompetensi guru di dalam menyusun RPP adalah 87.8 dengan 100% guru yang telah dapat menyusun RPP dengan baik dan benar.	Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Tasikmalaya.
5.	<p>Ningrum, E. (2016). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN. <i>Jurnal Geografi Gea</i>, 9(1). https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681</p>	Pembinaan, kompetensi	<p>Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dimana hasil penelitian berfokus pada upaya pengembangan SDM bagi terwujudnya SDM bidang pendidikan yang berkualitas. Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional,</p>	<p>Peneliti bukan saja menguji mengenai pembinaan kompetensi, namun lebih luas menguji pengarus dari pembinaan kompetensi Guru terhadap terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sub-variabel yang akan diteliti.</p>


			keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total quality control (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.	
6.	Rahayu. (2020). <i>The Role of Motivation on Organizational Commitment of Management Program SI Lecturers at Private Universities in the City of Bandung</i> . Dynasty International Journal of Science, e-ISSN-2680-522X, p-ISSN-2686-3211.	Motivasi	Penelitian ini Terdapat interaksi antara motivasi, kompetensi, komitmen organisasional pada pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap kinerja yang memiliki makna bahwa motivasi memperkuat pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap kinerja, motivasi memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan motivasi memperkuat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.	Peneliti menguji mengenai motivasi pada kinerja guru, apakah motivasi dalam kinerja guru juga sama dapat berpengaruh seperti halnya yang di uji dalam kinerja dosen yang di pengaruhi oleh <i>servant leadership</i> , seperti yang di teliti oleh Rahayu.
7.	Febriantina S. Nur Luthfiani, Zein N., (2018). <i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru</i> , Tadbir	Loyaitas, Kinerja Guru	Loyalitas guru berpengaruh sangat besar terhadap kinerja,	Peneliti menguji mengenai loyalitas kinerja guru, serta


	<p>Muwahhid, Vol. 2 No. 2., Hal. 120, https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313.</p>		<p>berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Guru Terhadap Kinerja”. Penelitian secara kuantitatif, mendapatkan hasil loyalitas guru dengan kinerja diperoleh nilai R sebesar 0.557 dan R Square sebesar 0.310 yang artinya loyalitas guru mempunyai Pengaruh yang sangat besar yaitu sebesar 31 % terhadap kinerja, dan sisanya sebesar 69 % dipengaruhi oleh upah kerja, suasana kerja, sikap jujur dan dapat dipercaya kepala sekolah terwujud, penghargaan terhadap prestasi guru, dan sarana yang menunjang. Selanjutnya pengujian signifikasi menggunakan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,416$ dan $t_{tabel} = 2,160$ pada taraf 5 % dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Yang berarti terdapat Pengaruh yang</p>	<p>pengaruhnya dengan pembinaan kompetensi sebagai variable indepenen, dan apakah loyalitas guru terseut dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan motivasi kerja.</p>
--	---	---	---	---

			signifikan antara loyalitas guru dan kinerja guru di SMPIT Roudlotul Jannah Ciawi Kabupaten Bogor.	
8.	Rahmawati, dkk., Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecapatan Mambi Di Sulawesi Barat, Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 3 No. 1 (2023) ISSN : 2775-0752.	Kompetensi, Disiplin, Kinerja Guru	Kedisiplinan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa kedisiplinan memang sangat diperlukan oleh para guru Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat, Pentingnya kedisiplinan bukanlah semata-mata bagi guru yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan pada murid dan sekolah tersebut. Karena dengan meningkatnya kedisiplinan para guru, dapat meningkatkan produktivitas kinerja para guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan tidak	Peneliti lebih lanjut akan menguji lebih dalam bukan saja dari variabel kompetensi, dan disiplin kerja pada guru. Namun akan menguji sampai mana pembinaan kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap loyalitas, dan motivasi kerja pada guru.


			signifikan terhadap kinerja guru, hal ini membuktikan bahwa, kompetensi guru pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi Di Sulawesi Barat dinilai bukan sebagai gambaran profesional atau tidaknya tenaga pendidik (guru) sebab biasa ada yang mengajar bukan bidang studinya namun iya bisa membawakan materi maka berlangsunglah proses belajar mengajar di kelas.	
9.	Badrudin, dkk., <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar</i> , TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 8, No. 1 : Februari 2020, Hal. 10.	Kinerja Guru	Dalam penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru terhadap Kinerja. Lokus penelitian pada Guru SD Se-Kecamatan Antapani Kota Bandung	Peneliti lebih dalam menguji kinerja guru dari variable pembinaan kompetensi yang memang merupakan salah satu faktor pendukung
10	Badrudin, <i>Management Of Islamic Education Management (MPI)</i>	Kompetensi	Pendidikan ini menunjukkan bahwa kegiatan PLP/Magang	Peneliti akan menguji dari pembinaan kompetensi

	<p><i>Graduates Competence Improvement Through Madrasa Internship IN MPI UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Edukasi Islam:Jurnal Pendidikan Islam Vol.09 No. 1, Februari 2020, Hal 19.</i></p>		<p>dapat meningkatkan mutu dan kompetensi mahasiswa pascasarjana MPI serta membentuk kapasitas mahasiswa dalam kompetensi manajemen di satuan Pendidikan Madrasah. Kegiatan PLP/Magang memberikan dampak positif bagi lulusan MPI, dan disarankan kepada seluruh Program Studi MPI di seluruh Indonesia untuk menyelenggarakan kegiatan serupa agar lulusan Program Studi MPI Indonesia memiliki kemampuan yang sama untuk menjadi calon tenaga administrasi pendidikan di madrasah.</p>	<p>apakah akan berpengaruh secara signifikan pada loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru.</p>
<p>11.</p>	<p>Badrudin, dkk., Manajemen Kinerja Guru Di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, ACTION : Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah, Vol. 4, No. 3, Juli 2024, e-ISSN: 2798-</p>	<p>Kinerja, Pembinaan, Motivasi</p>	<p>Penelitian ini di di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal telah dilaksanakan dengan baik meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu</p>	<p>Perbedaan yang akan peneliti lakukan dari penelitian Badrudin, bukan hanya berfokus bagaimana kinerja guru dengan</p>

	<p>5733, p-ISSN : 2798-5741, https://jurnalp4i.com/index.php/action.</p>	 <p>UNIVERSITAS SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG</p>	<p>diperbaiki. Perencanaan kinerja dilakukan dengan melibatkan seluruh tim manajemen yang berfokus pada pengembangan keterampilan guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. Pengorganisasian kinerja juga sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan guru, memastikan pembagian tugas yang tepat sesuai dengan kemampuan masing-masing. Namun, dalam pelaksanaan kinerja, meskipun berbagai upaya seperti pembinaan, motivasi, dan pengembangan profesional telah diterapkan, masih ada celah terkait perencanaan pembelajaran yang perlu mendapat perhatian lebih, terutama dalam hal pembuatan RPP yang lebih terstruktur.</p>	<p>pembinaan dapat memotivasi profesionalisme guru. Lebih jauh peneliti akan menguji bagaimana pembinaan kompetensi dapat berpengaruh terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru.</p>
--	--	---	--	--

<p>12.</p>	<p>Badrudin dan Asyari, Evaluasi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Pembelajaran Jarak Jauh Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah, <i>Jurnal of Syntax Literate</i>, 2023, Vol. 8, Issue 11, p1. ISSN 2341-0849.</p>	<p>Kompetensi, Pembinaan (Diklat)</p> 	<p>Penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan diklat jarak jauh guna meningkatkan kompetensi guru Madrasah di Balai Diklat Agama Bandung. Penelitian dilaksanakan di Balai Diklat Agama Bandung dengan informan penyelenggara. Pada aspek masukan bahwa kurikulum relevan dengan kebutuhan dan tujuan diklat. Sumber daya manusia (SDM) baik penyelenggara diklat maupun penyelenggara diklat telah diberikan pembekalan/pemahaman awal terkait penyelenggaraan diklat jarak jauh, guru Madrasah telah memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pengajar.</p>	<p>Peneliti bukan hanya akan menguji tingkat kompetensi dari pembinaan diklat bagi guru. Pembinaan kompetensi dapat berpengaruh terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru.</p>
<p>13.</p>	<p>Silvi Indah Pratiwi, dkk. <i>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bhakti</i></p>	<p>Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja,</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara</p>	<p>Peneliti menambah variable untuk di uji, apakah tingkat kompetensi dari pembinaan</p>


	<p><i>Kencana Tasikmalaya, Masalahah Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah, Vol. 1, No. 4 (2023).</i></p>		<p>simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>diklat bagi guru. Pembinaan kompetensi dapat berpengaruh terhadap loyalitas, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru.</p>
<p>14.</p>	<p>Diana Maya, dkk., Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Kasus Di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon, Jurnal Ekonomi manajemen (JEKMa), Vol. 28, No. 7 Tahun 2024, Hal. 489.</p>	<p>Motivasi, Loyalitas, Kinerja Guru</p>	<p>Dalam penelitian ini Motivasi kerja, loyalitas, dan kepemimpinan melayani merupakan faktor-faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon. Motivasi kerja muncul sebagai variabel dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja guru, serta mengindikasikan bahwa aspek intrinsik dan ekstrinsik dari motivasi guru sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan keterlibatan guru.</p>	<p>Peneliti bukan saja focus pada uji variable motivasi terhadap loyalitas dan kinerja guru. Namun peneliti menguji kinerja guru dari 4 (empat) variable. Pembinaan kompetensi Guru sebagai variable independent apakah dapat berpengaruh terhadap loyalitas, disiplin kerja, motivasi kerja pada guru Madrasah Tsnowiyah.</p>


		 <p>UNIVERSITAS SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG</p>	<p>Penelitian ini mendukung teori tentang pentingnya self-determination dalam motivasi kerja, yang secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja profesional. Loyalitas juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, di mana guru yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap institusinya cenderung lebih terlibat dan berprestasi dalam pekerjaan mereka.</p> <p>Kepemimpinan melayani dari pihak manajemen sekolah menunjukkan dampak yang positif pada kinerja guru, serta menegaskan pandangan bahwa pendekatan kepemimpinan yang mendukung dan memprioritaskan kebutuhan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.</p>	
--	--	---	---	--


15.	Ervita Medina, dkk., Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Loyalitas Guru Di MAN 4 Jakarta, Jurnal Islamic manajemen STAI Al-Hidayah Bogor, Vol. 6, No. 01 (2023) P-ISSN: 2614-4018, E-ISSN: 2614-8846.	Loyalitas	 <p>Penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru dalam tingkatan kuat dan searah. Hasil perhitungan regresi sederhana menghasilkan angka koefisien regresi sebesar 1,980 yang diinterpretasikan bahwa pemberdayaan guru berpengaruh positif terhadap loyalitas guru. Pada perhitungan koefisien determinasi, diketahui pengaruh pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru sebesar 41,2%, sementara sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti</p>	Peneliti menguji mengenai loyalitas guru dengan dimensi penelitian sampai mana guru taat pada peraturan, sejauh mana guru bertanggung jawab pada lembaga, kemampuan guru dalam bekerja sama, sejauh mana guru memiliki rasa memiliki terhadap lembaga, sejauh mana guru memiliki kesukaan terhadap pekerjaan.
16.	Muji Rahayu, <i>Model Conditional Process Pengembangan Kinerja Dosen Universitas Swasta di Jawa Barat,</i>	Motivasi, Kompetensi, Kinerja	Dalam penelitian ini terdapat hasil jika semakin kuat tingkat <i>servant leadership</i> dan komitmen organisasional, serta semakin	Peneliti fokus pada tingkat kecutan Kompetensi guru terhadap loyalitas, disiplin

	<p>Disertasi Prodi manajemen Universitas Pendidikan Indonesia 2021</p>		<p>tinggi tingkat kompetensi dan motivasi pada dosen, makin tinggi tingkat kinerja yang di capai. Makin tinggi <i>servant leadership</i> yang dipersepsikan oleh Dosen Program Studi S1 Manajemen, makin tinggi tingkat kompetensi dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh Dosen, sehingga kinerja yang dihasilkan mengalami peningkatan. <i>Servant leadership</i>, kompetensi, komitmen organisasional, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan adanya variabel mediasi dan moderasi menunjukkan bahwa terdapat <i>conditional process</i> pada pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap kinerja. Variabel yang memediasi melalui kompetensi dan komitmen organisasional,</p>	<p>kerja, motivasi kerja pada guru Madrasah Tsnawiyah.</p>
--	--	---	--	--


			sedangkan motivasi sebagai variable moderasi.	
17.	Febi Wulansari, dkk., Analysis Of Contingency Leadership And Situastional Leadership On Job Satisfaction Through Work Motivation As A Mediating Variabel, Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, VOL: 8/No: 01, P-ISSN: 2614-401, E-ISSN: 2614-8846.	Motivasi kerja	<p>Dalam penelitian ini di dapat hasil, jika Kepemimpinan kontingensi, dan kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan kontingensi dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja sendiri juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan adaptif dan situasional serta peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Klinik Altha Medika Dua Sukabumi.</p>	Peneliti menguji mengenai motivasi kerja dengan dimensi penelitian berfokus pada uji tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pelerjaan yang menantang bagi Guru Madrasah Tsanawiyah.

<p>18.</p>	<p>Isnaini Nurul Hidayati, Dkk., <i>Loyalitas Tenaga Pendidik: Faktor Penentu dan Implikasinya pada Sekolah di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu</i>, Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru, Vol. 10, No. 1, Januari 2025, p-ISSN 2527-5712 ; e-ISSN 2722-2195.</p>	<p>Loyalitas</p> 	<p>Penelitian ini iklim organisasi, kepuasan kerja, dan kompensasi merupakan faktor utama yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik. Iklim organisasi yang positif, ditunjang oleh komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru, berperan besar dalam meningkatkan loyalitas. Kompensasi sudah memenuhi standar, meskipun demikian masih ada harapan ada peningkatan dari kompensasi. Namun, faktor suasana kerja dan kesempatan pengembangan tetap lebih dominan dalam meningkatkan loyalitas. Kepuasan kerja juga terbukti signifikan, dengan tenaga pendidik merasa dihargai dan diberi ruang untuk berinovasi. Walaupun jarak dan perubahan kebijakan menjadi faktor</p>	<p>Peneliti menguji mengenai loyalitas guru dengan dimensi penelitian sampai mana guru taat pada peraturan, sejauh mana guru bertanggung jawab pada lembaga, kemampuan guru dalam bekerja sama, sejauh mana guru memiliki rasa memiliki terhadap lembaga, sejauh mana guru memiliki kesukaan terhadap pekerjaan.</p>
-------------------	--	--	--	--

		 <p>eksternal yang perlu dipertimbangkan dalam pemindahan, hal ini tidak berpengaruh besar terhadap keputusan tenaga pendidik. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas, manajemen sekolah harus memperhatikan hubungan interpersonal yang baik dan kebijakan pengembangan profesional. Prospek penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas, serta menilai faktor eksternal di sekolah dengan fasilitas terbatas.</p>	
--	--	--	--

19.	Fatmawati, Dkk., Kedisiplinan Guru Jenjang Pendidikan Dasar dalam mengimplementasikan Peraturan Sekolah, <i>Journal of Education Research</i> , Vol. 4 No. 4, (2023), Hal. 2058-2063.	Disiplin, Motivasi,	 <p>Hasil penelitian di antaranya Kedisiplinan guru dalam menjalankan peraturan sekolah pada jenjang pendidikan dasar berada pada kategori sedang. Guru-guru SD harus lebih distimulus dan dimotivasi agar dapat meningkatkan kedisiplinannya untuk mentaati peraturan sekolah melalui pemberian reward dan punishment. Program guru of the month bisa dilakukan di setiap SD untuk memotivasi guru yang sering kali terlambat datang ke sekolah. Kendala-kendala yang dihadapi guru saat perjalanan menuju sekolah harus bisa diatasi bersama kepala sekolah, guru, dan orang tua yang ada di komite.</p>	Peneliti bukan saja menguji tingkat disiplin dan motivasi namun sampai mana pembinaan kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap loyalitas, dan motivasi kerja pada guru.
20	Ida Farida, <i>Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran</i>	Disiplin	Dalam penelitian Penerapan Reward dan Punishment efektif	Peneliti lebih lanjut menguji tingkat disiplin

	<p><i>Mengajar Dikelas Melalui Penerapan Reward And Punishment Di SMP, Jurnal Pembelajaran dan Pendidikan Karakter Vol. 2 No. 1, (2022)</i></p>		<p>untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan Tindakan berupa Reward dan Punishment, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 18 orang guru. Penerapan Reward dan Punishment dapat meningkat disiplin guru hadir didalam kelas pada kegiatan belajar mengajar di SMP Negeri 1 Simpang Hilir.</p>	<p>dari dimensi disiplin preventif, dan disiplin kotektif.</p>
21.	<p>Desi Anggraini, Upaya Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Melalui Pembinaan Individu, <i>Junrnal Manajer Pendidikan</i>, Vol. 10, No. 1, Maret 216, Hal. 96-103.</p>	<p>Disiplin, Kinerja guru.</p>	<p>Dalam penelitian ini, lokus penelitian terfokus kepada Agar memperoleh hasil kedisiplinan dan kinerja guru yang optimal, maka perlu dilakukan kunjungan kelas secara periodik oleh kepala sekolah dan diperlukan</p>	<p>Peneliti bukan saja menguji tingkat disiplin dalam kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah namun sampai mana pembinaan kompetensi guru memiliki pengaruh</p>

		 <p>penegasan akan memberi peringatan secara tertulis dan memberi sanksi hukuman apabila masih melanggar kedisiplinan, dan memberikan tugas-tugas untuk memperbaiki perencanaan pembelajaran yaitu perangkat pembelajaran, silabus dan RPP. Serta memberi pengarahan dan bimbingan bagaimana mengajar dan memilih metode yang baik dan sesuai dengan materi pelajaran.</p>	<p>terhadap loyalitas, dan motivasi kerja pada guru.</p>
--	--	--	--