

Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogis Melalui MGMP (Study di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang)

Tatang Abdurahman¹, Rijal Firdaus², Agus Gunawan³

^{1,2,3}UIN Sultan Maulana Hasanuddin, Jl Jendral Sudirman No. 30 Panancangan Cipocok Jaya, Sumurpecung, Kec. Serang,
Kota Serang, Banten
tatangabdurahman93@gmail.com

Abstract

Educators are one of the most supportive factors in student learning activities. The existence of professional educators can ensure that the quality of learning in schools increases, with the professional title of the educator will always be able to improve teaching and learning activities will also add to the learning that has good quality. Human resources (HR) training can solve the problems of various students, teachers, lecturers, education staff and other employees in the field of education. Teacher quality development is an effort by educational institutions to improve teacher professionalism, through the development of various teacher skills and qualifications and one direction between policymakers to educators and education staff to increase the resource capacity of educators. Efforts to optimize teacher performance are currently an important factor in improving the quality of education relative to other factors. This is implemented by the government by teacher.

Keywords: Development, HR, Educators

Abstrak

Pendidik merupakan salah satu faktor paling mendukung pada kegiatan belajar siswa. Adanya pendidik profesional bisa menjamin kualitas pembelajaran di sekolah meningkat, dengan predikat profesional pendidik tersebut akan selalu mampu meningkatkan kegiatan belajar mengajar akan menambah juga pembelajaran yang mempunyai kualitas baik. Pelatihan sumber daya manusia (SDM) dapat mengatasi memecahkan permasalahan berbagai peserta didik, guru, dosen, tenaga ke-pendidikan dan pegawai lainnya di-bidang ke-pendidikan. Pengembangan kualitas guru merupakan upaya lembaga pendidikan dalam peningkatan profesionalisme guru, melalui pengembangan berbagai keterampilan dan kualifikasi guru serta satu arah antara pemangku kebijakan kepada tenaga pendidik dan ke-pendidikan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya pendidik. Upaya mengoptimalkan kinerja guru saat ini merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan relatif terhadap faktor lainnya. Hal ini dilaksanakan oleh pemerintah dengan memerintahkan penelitian lebih lanjut, berbagai pelatihan dan pengembangan terhadap guru.

Kata kunci: Pengembangan, Sumber daya, Pendidik

Copyright (c) 2023 Tatang Abdurahman, Rijal Firdaus, Agus Gunawan

✉ Corresponding author: Tatang Abdurahman

Email Address: tatangabdurahman93@gmail.com (Jl Jendral Sudirman No. 30 Panancangan Cipocok Jaya, Sumurpecung, Kec. Serang, Kota Serang, Banten)

Received 23 February 2023, Accepted 01 March 2023, Published 02 March 2023

PENDAHULUAN

Guru harus mampu mempelajari keterampilan pedagogik dan banyak keterampilan lainnya dengan membahas dunia pendidikan. Kompetensi ini kemudian antara lain menjadi persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon guru dan dosen di Indonesia. Untuk menjadi seorang dosen, tidak cukup hanya dengan menyelesaikan kualifikasi akademik. Namun mereka juga menguasai beberapa keterampilan yang memudahkan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Salah satunya adalah pedagogi tadi. Penguasaan keterampilan pedagogik akan membantu maupun guru bisa mengajar dengan baik. Tidak hanya bisa menyampaikan materi pembelajaran dengan seru dan menyenangkan

sekaligus mudah dipahami. Akan tetapi juga bisa menciptakan suasana kelas yang mendukung dan mendorong interaksi antara dosen dengan mahasiswa.

Salah satu pilar penting yang akan mampu mewujudkan perubahan bagi suatu negara adalah Pendidikan. Terbukti bukan hanya menjadi tempat untuk meningkatkan kemampuan sumber daya pendidik, serta bisa sebagai alat yang dibutuhkan dalam mengubah mentalitas pengguna jasa pendidikan dalam proses manajemen pembelajaran yang baik dan efektif berdasarkan standar dan standar. Manajemen berlaku untuk umum secara nasional dan internasional. (Fantika Febry Puspitasari, "Tadbir muwahhid", 2022, 9-10)

Pembelajaran yang mempunyai kualitas adalah program dan layanan yang mengembangkan bidang pendidikan sesuai dengan kebutuhan yang melayani pelanggan adalah peserta didik serta wali siswa. Masyarakat luas meliputi pengguna jasa pendidikan, alumni, termasuk penyelenggara pendidikan berkelanjutan, pemerintahan, dan masyarakat luas. (Fantika Febry Puspitasari, 2022)

Pendidikan adalah kebutuhan perilaku dirinya serta norma dalam bermasyarakat pada umumnya, bernegara dan berbangsa, kualitas proses pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyak penyebabnya di antaranya kualifikasi dan profesional guru yang sangat di harapkan. Berbeda dengan soal kurikulum, guru harus mampu menginterpretasikan nilai-nilai kurikulum pendidikan lalu menerapkan kurikulum itu pada siswa melalui pembelajaran di dalam kelas. Peranan guru sangatlah penting untuk mensukseskan kegiatan belajar siswa, karena jika pelatihan dilakukan oleh guru yang berkualitas maka pembelajaran akan efisien dan efektif. Sebaliknya, proses pelatihan menjadi tidak efisien jika pelatihan diberikan oleh guru yang kurang berkualitas. Guru merupakan organ utama dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan, dan kualitas guru harus terus ditingkatkan. Untuk itu pemerintah sebagai pembuat kebijakan pendidikan telah merumuskan sistem penilaian kinerja guru. Nilai PKG guru dapat memberikan gambaran dalam salah satu lembaga dan menentukan pentingnya kualifikasi seorang pendidik yang mempunyai kriteria dalam ketentuan yang sudah di sepakati bersama.

METODE

Metode penelitian ini adalah *Deskriptif* dengan pendekatan kualitatif, singkatnya penelitian ini memaparkan kegiatan dalam pelaksanaan pkg dan menerapkannya di MTsS Sulamul Irfan Cibaliung, dan dianggap mempunyai kegunaan atau fungsi yang berkesinambungan dengan referensi yang ada sehingga dapat dijadikan acuan atau referensi untuk berbagai kegiatan di bidang pendidikan dan bidang lainnya. artinya karya apa saja yang dapat dijadikan referensi. Pandangan lain adalah bahwa sastra mengacu pada sumber informasi apa pun yang dapat digunakan pengguna sebagai bahan referensi. Penelitian ini untuk menguji konsistensi teori dan sesuai dengan penelitian terdahulu model penelitian yang dilakukan bersifat empiris dengan tujuan untuk mengetahui hasil dari kegiatan MGMP DI KKM MTSN 03 Pandeglang dalam pengembangan sumber daya pendidik/guru MTsS Sulamul Irfan Warnasari kecamatan Cibaliung dalam melaksanakan kurikulum 2013. Untuk metode

pengumpulan data yaitu berupa: a) data guru, b) dokumentasi, c) wawancara. Peneliti ini menggunakan metode pengumpulan data resmi guru MTsS Sulamul Irfan Warnasari Cibaliung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji konsistensi teori dan untuk menguji konsistensi dengan penelitian sebelumnya. Bersifat empiris dengan tujuan mengembangkan sumber daya bagi pendidik/guru MTsS Sulamul Irfan Warnasari kecamatan Cibaliung yang menerapkan kurikulum 2013. Untuk metode pengumpulan data peneliti memiliki format sebagai berikut: a) Data guru. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data resmi Guru MTsS Sulamul Irfan.

Peneliti juga menggunakan teknik dokumentasi, Menurut Sugiono (2017:124), dokumen adalah catatan peristiwa masa lalu dokumen dapat berupa tulisan orang, foto atau karya monumental dokumen seperti catatan harian, kisah hidup, cerita, biografi, aturan dan praktik dokumen dalam bentuk gambar seperti foto, live Images dan design document berupa karya foto kegiatan. (Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2017-124).

Terkait pelaksanaan MGMP, Ini bisa berupa foto, patung, film, dll. Artikel penelitian ini dilengkapi dengan penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

HASIL DAN DISKUSI

Observasi dan wawancara dokumentasi telah dilaksanakan berdasarkan hasil analisis maka beberapa temuan dilapangan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengembangan Sumber Daya Guru dalam upaya meningkatkan Kompetensi Pedagogis melalui MGMP di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang

Salah satu upaya dalam Pengembangan keterampilan pedagogis di MTSS Sulamul Irfan adalah dalam usaha meningkatkan keahlian penguasaan keterampilan, teoretis, konseptual, dan etika seorang tenaga kerja dengan pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. “Pendidikan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan pembentukan perilaku peserta didik, kursus supaya menambah pengalaman dan pengetahuan keterampilan karyawan pada saat menjalankan tugas kerjanya”. (Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2020-69)

Sudut pandang AF Sikula: Pengembangan adalah mengenai seseorang dalam menyiapkan SDM yang kompeten sejak dari sekarang dan waktu yang kedepan, sehingga manajer menerapkan proses pembelajaran yang sudah terencana dengan baik untuk mendapatkan ilmu pengetahuan konseptual dan teknik dan keterampilan serta proses pendidikan. (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2020-70)

Strategi dan Tujuan Pengembangan kompetensi pedagogis di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang melalui MGMP

Strategi kepala MTSS Sulamul Irfan Menjelaskan “Bahwa rencana dan tujuan dari program pengembangan terhadap bawahannya yaitu agar dapat menambah jam terbang, pengalaman, dan wawasan serta keterampilan cara mengajar yang baik, sehingga dapat bertukar pikiran dengan peserta

MGMP yang lain dan sangat membantu setelah mengikuti pelatihan MGMP, jika ada kendala dalam proses pembelajaran di-dalam kelas terutama keadaan karakteristik siswa yang secara keseluruhan dengan latar belakang yang berbeda-beda. (Wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah sulamul irfan tanggal 20 januari 2023, pukul 15.30)

1. Sependapat dengan Malayu Hasibuan “Pengembangan dalam menyiapkan sumber daya karyawan melayani dan menguntungkan sebuah lembaga usaha, karyawan mereka, para pengguna serta pelanggan lainnya yang menggunakan barang dan jasa yang mereka hasilkan. Maksud utama Pengembangan diantaranya adalah”: (Malayu SP. Hasibuan, h. 71)
Produktivitas tenaga kerja, dalam model pengembangan karyawan ini meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi adalah hal yang baik.
2. Keterampilan teknis karyawan, keterampilan manusia, keterampilan manajerial lebih baik.
3. Pengembangan sumber daya manusia untuk sasaran efisiensi dan menghemat energi, waktu, kerusakan bahan baku dan pengadaan sarana tidak terduga, pendanaan bahan mentah serta relatif rendah dalam meningkatkan persaingan global.
4. Pelayanan, tujuan dari pengembangan ini salah satunya supaya tenaga kerja dapat menambah pengetahuan dalam melayani Pelanggan, dengan penerimaan yang baik maka daya tarik yang sangat menarik setiap mitra usaha.
5. Karir, ini bertujuan supaya kerja seorang karyawan mempunyai wawasan luas tergantung pada keahlian, keterampilan, dan Performa kerja yang lebih baik, dukungan manajemen sangat di butuhkan agar kinerja karyawan dapat di andalkan.
6. Secara konseptual, pengembangan membuat manajer lebih simpel dalam membuat keputusan yang lebih bijak berdasarkan keterampilan yang di miliki karyawan serta manajemen perusahaan akan meningkat.
7. Kepemimpinan, pengembangan pada diri pemimpin menjadi hubungan yang lebih baik, dan lebih banyak memberikan arahan kepada bawahannya, supaya ada timbal balik meningkatkan kerja sama antara atasan dan bawahan akan meningkat.
8. Perkembangan pengguna jasa dan penyedia layanan akan berdampak positif, mereka akan membeli produk layanan yang lebih baik.

Pengembangan di kelompokan di-antaranya: pengembangan Informal, serta pengembangan Formal

1. Pengembangan *informal* artinya pegawai berlatih secara sukarela dan dengan usaha dan mengembangkan dari buku-buku yang berkaitan dengan pekerjaan atau tugasnya, mempelajari pekerjaan yang berharga, penghematan anggaran, dan sebaliknya, hasil kinerja juga sangat memuaskan.
2. Pengembangan *formal*, adalah penugasan yang didukung oleh perusahaan untuk mengikuti diklat yang diselenggarakan baik oleh perusahaan maupun lembaga pendidikan pengembangan formal yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan berdasarkan persyaratan pekerjaan saat ini atau masa

depan yang tidak terkait dengan pekerjaan atau kemajuan karier dan tenaga kerja itu sendiri. (Malayu SP. Hasibuan, 2020 h. 73)

Pengembangan kualitas guru merupakan upaya lembaga pendidikan dalam peningkatan profesionalisme guru, melalui pengembangan berbagai keterampilan dan kualifikasi guru serta satu arah antara pemangku kebijakan kepada tenaga pendidik dan ke-pendidikan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya pendidik. Upaya mengoptimalkan kinerja guru saat ini merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan relatif terhadap faktor lainnya. Hal ini dilaksanakan oleh pemerintah dengan memerintahkan penelitian lebih lanjut, berbagai pelatihan dan pengembangan terhadap guru. (Salahudin, Misransyah Akos dan Ade Hermawan, “Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin”, *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 2. 1 (2018): 1-13)

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) dapat mengatasi memecahkan permasalahan berbagai peserta didik, guru, dosen, tenaga ke-pendidikan dan pegawai lainnya di bidang ke-pendidikan. Guru di Sekolah melatih staf untuk memahami dan mempromosikan penggunaan sumber daya organisasi mengelola untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, sumber daya pendidikan meliputi guru, dosen, dan siswa. (Muhammad Agil Husnul Hikam, Syamsudin Ali Nasution dan Muhammad Ichsan *Jurnal Ta’dibi* 5, No 2 (2016): 78-89)

Pengembangan sumber daya manusia secara proaktif merencanakan dari sejak awal mengembangkan guru dengan kemampuan pedagogis merupakan bagian penting dari sistem pendidikan, khususnya di sekolah menengah atas (Kemendikbud, 2008), poin utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan itu adalah, salah satu syarat penting mutu pendidikan adalah memiliki tenaga pengajar yang profesional dan handal, dan mutu pembelajaran siswa sangat bergantung pada mutu pendidikan, banyak tergantung pada kemampuan guru dalam mengajar. Apabila guru memiliki persiapan mengajar yang terencana dengan matang, maka akan berdampak pada peningkatan suasana kegiatan pembelajaran yang kondusif, Perkembangan tersebut antara lain: (Krismiati, “Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak”, *Journal Office* 3, no 1 2017: 43).

Manfaat dan pengaruh Pengembangan kompetensi Pedagogis di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang melalui MGMP

Sahadi Kepala MTsS Sulamul Irfan memaparkan “Sebagai Guru profesional supaya memiliki sikap atau perilaku yang baik, selain menghormati dirinya dan juga berkomitmen pada tugas utamanya, kualitas pembelajaran yang diharapkan dan aktivitas perbaikan berkelanjutan, yaitu meningkatkan cara mengajar atau perbaikan terus menerus dan memperbaharui metode pembelajaran supaya sesuai dengan materi ajar yang akan disampaikan dalam ruang kelas. Adapun ketika penilaian kinerja guru itu menunjukkan ada kemajuan yang sangat di harapkan oleh kepala madrasah, sehingga ketika hasil penilaian PKG kemarin guru mulai memahami dengan penggunaan metode ajar yang tepat dan guru hanya sebagai fasilitator saja, sehingga kegiatan belajar mengajar semakin hidup dan

dapat berinteraksi dengan teman sebaya atau guru berjalan sangat baik dan pembelajaranpun semakin menyenangkan pada siswa. (Sahadi, Wawancara dengan kepala MTsS Sulamul Irfan Warnasari cibaliung tanggal 20 januari 2023, pukul 15.50 WIB)

Kelemahan dalam kemampuan mengajar antara lain: 1) mengetahui serta memfasilitasi bakat dan minat siswa, 2) memberikan nilai kepada peserta didik, 3) guru kurang pro aktif serta tidak menerapkan hasil pengembangan peran KKG sehingga belajar siswa berpotensi rendah di ruang kelas, setiap guru memiliki gagasan yang sama tentang bagaimana memahami dan mengembangkan kelas. Bakat dan minat siswa, dengan bakat dan minat siswa akan berbeda di setiap kelas. Dalam pertemuan pembelajaran tersebut, guru menegaskan kembali bahwa latar belakang dan metode pembelajaran siswa di kelas berbeda-beda, dan beberapa siswa telah mengalami kemajuan melalui berbagai metode pembelajaran seperti pendidikan audio visual dan pendidikan visual dan kinestetik. Pendidik harus mengadopsi pendekatan yang mengarah pada pembelajaran interaktif (berpusat pada siswa) dan menggunakan lingkungan belajar yang menyenangkan untuk merangsang potensi siswa. Hal ini bisa dilakukan misalnya saat mengunjungi tempat wisata edukasi seperti museum IPA, guru hanya mengenalkan secara singkat jenis-jenis karnivora, herbivora dan omnivora, dan siswa punya ide dalam mengamati penampakan gambar hewan tersebut selain itu, mereka dapat memahami dan mengembangkan potensi siswa dengan menganalisis hasil belajar melalui peran MGMP, pendidik dapat bertukar pengalaman, berbagi gagasan dan ide serta menemukan terobosan baru dalam memahami dan mengembangkan bakat dan minat siswa, serta mampu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi siswa itu sendiri.

Meningkatkan kemahiran penilaian guru yang masih lemah, melalui pelatihan kurikulum (kurtilas) 2013, guru yang masih lemah dalam penilaian dapat dilatih secara eksternal dan internal di sekolah dalam bentuk kurtilas secara internal, pelatihan akan disampaikan oleh guru yang sudah berpengalaman atau familiar dengan kurikulum 2013, namun akan dilaksanakan secara bertahap, ada proses evaluasi untuk banyak bagian pada setiap pelajaran untuk guru yang masih memiliki mata rantai yang lemah dalam penilaian, in service training, on campus training, dan off campus training. dapat diadopsi tahun 2013, pelatihan ekstra kurikuler akan dikukuhkan atau diperkenalkan di sekolah, dan pelatihan di luar kampus akan dilakukan di kelompok kerja guru (KKG).

Pengembangan keterampilan melalui kegiatan reflektif adalah pengawasan guru yang terlibat dalam pekerjaan penelitian, pengembangan karya inovatif dan partisipasi dalam kegiatan penelitian (seminar, workshop, lokakarya, konferensi). Selain itu, sekolah mendukung serta memotivasi tenaga pengajar yang belum profesional di bidangnya, pendidikan sarjana mereka untuk mengembangkan keterampilan, seperti memastikan bahwa guru yang bersangkutan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengajar. (Husnul Hikam, Nasution dan Ichsan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berdasarkan Evaluasi Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri").

Pendidikan dan pelatihan yang *membedakan* adalah sebagai berikut: *Pendidikan* yaitu pengembangan kepribadian dan kemampuan jasmani dan rohani manusia Indonesia sepanjang

hayatnya, di dalam dan di luar sekolah, dengan tujuan membangun bangsa Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur dalam kurun waktu yang lebih singkat, durasi, tergantung dari pelatihan atau dari sistem nya. Sedangkan **Pelatihan** adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan berbagai keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman kerja, maupun perubahan perilaku seseorang, pelatihan ini berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu, program pelatihan berupaya mengajarkan kepada peserta untuk menjalankan kegiatannya pada pekerjaan tersebut. (Ali Nurdin, manajemen sumber daya manusia, (Jakarta: Faza Media, 2006), h. 69) Sangat masuk akal untuk berbicara tentang keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, karena guru memainkan peran penting dalam proses kegiatan pembelajaran, baik administratif maupun fungsional. SDM harus di-manajemen dengan tepat agar pekerjaan bisa dilaksanakan secara cermat dan akurat, sehingga sangat diperlukan dan diperlukan dalam hal sumber daya manusia. (Desti Firriani, Manajemen Sumber Daya Manusia 1 (2019): 95-121.)

Adapun sasaran Pengembangan karyawan antara lain:

1. Mengembangkan keterampilan dalam pekerjaan dan teknis atau Keterampilan dan teknis skill.
2. Meningkatkan keterampilan manajemen dan kompetensi dan pengambilan keputusan atau keterampilan manajemen. (Malayu S.P. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2020-.76)

Metode-Metode dalam Pengembangan

Pelaksanaan pengembangan harus dilakukan menurut cara yang telah ditentukan dalam rencana pengembangan perusahaan, dan rencana ini ditentukan oleh penanggung jawab pengembangan yaitu manajer personalia atau tim khusus. Metode pengembangan meliputi: (Malayu S.P. Hasibuan, h.77)

1. Metode Latihan atau training

Metode Latihan, yaitu Persyaratan pekerjaan harus didasarkan pada berbagai faktor. Waktu, biaya, jumlah peserta, pelatihan, pelatihan peserta, dll. latar belakang peserta, asal peserta. Metode Latihan menurut AF. Sikula:

- a. *On the job*, Artinya, peserta pelatihan bekerja langsung di lokasi, mempelajari dan mensimulasikan pekerjaannya di bawah pengawasan seorang pembimbing, dan kemudian beroperasi di bawah pengawasan, baik di tempat kerja perusahaan sendiri di mana manajer senior sebagai pelatih, di tempat kerja mereka sendiri atau di luar pelatihan pemagangan.
- b. *Vestibule/ruangan*, adalah metode pelatihan, biasanya ditawarkan dalam kursus atau seminar yang diselenggarakan oleh perusahaan industri, untuk memperkenalkan karyawan baru untuk bekerja dan melatih mereka dalam pelaksanaannya dengan bereksperimen dengan bahan dan alat yang mereka temui di lingkungan kerja nyata. Syaratnya harus dibuat.
- c. *Demonstration and example*, adalah metode pelatihan yang mendemonstrasikan dan menjelaskan bagaimana contoh pekerjaan dilakukan atau pekerjaan yang di demonstrasikan.

- d. *Simulation*, adalah situasi atau kejadian yang se-dekat mungkin dengan keadaan nyata, tetapi hanya tiruan. Simulasi adalah teknik yang mereproduksi se-mirip mungkin dengan konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dihadapi.
- e. *Apprenticeship*/Pemagangan, yaitu sarana untuk mengembangkan keterampilan pertukangan agar pekerja yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek pekerjaannya.
- f. *Classroom methods*, yaitu metode pertemuan kelas, meliputi metode ceramah (kuliah/pengajaran), ceramah, usulan program, metode studi kasus, metode bermain peran, metode diskusi dan seminar, serta workshop.

2. Metode Pendidikan atau education.

Rencana Kepala Madrasah Tsanawiyah Sulamul Irfan dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Guru dalam upaya meningkatkan Kompetensi Pedagogis melalui MGMP

Sahadi Selaku kepala MTSS Sulamul Irfan Menjelaskan “Bahwa rencana dan tujuan dari program pengembangan terhadap bawahannya yaitu agar dapat menambah jam terbang, pengalaman, dan wawasan serta keterampilan cara mengajar dan mendidik yang baik, sehingga dapat bertukar pikiran dengan peserta MGMP yang lain dan sangat membantu setelah mengikuti pelatihan MGMP, jika ada kendala dalam mengajar dan proses pembelajaran di-dalam kelas terutama keadaan karakteristik siswa yang secara keseluruhan dengan latar belakang yang berbeda-beda” (Wawancara dengan Kepala MTsS sulamul irfan Cibaliung tanggal 20 januari 2023. jam 15.20).

Sependapat dengan Mulyasa: Percaya bahwa guru sebagai pendidik adalah citra, sebagai panutan dan identitas siswa dan orang-orang di sekitarnya. Harus ada standar kualitas guru adalah pendidik profesional fungsi utama mereka adalah mendidik, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, melatih, dan mengajar anak TK melalui pendidikan formal di sekolah dasar dan menengah, serta memberikan tulisan dan catatan.(Salahudin, Akos, dan Hermawan.)

Citra Umbara melihat peran guru sebagai acuan perkembangan siswa yang harus mencapai potensi emosional dan psikomotoriknya secara holistik. Guru juga mengacu pada orang dewasa yang bertanggung jawab lahir dan batin untuk mendukung kegiatan pembelajaran, membimbing dan mendidik siswa ketika mereka mencapai kedewasaan untuk menunaikan tugas dan memenuhi mereka sebagai hamba Allah. (Sahadi, Wawancara dengan kepala MTsS Sulamul Irfan Warnasari cibaliung tanggal 20 januari 2023, pukul 15.55 WIB). Pendidik dan lembaga pendidikan formal dalam melaksanakan tugasnya, misalnya: 1) pegawai negeri atau swasta, 2) tenaga terampil dan, 3) tokoh masyarakat sebagai pegawai negeri dan pegawai swasta, seseorang berstatus guru pada saat menerima status guru dari negara atau lembaga pendidikan yang menjalankan pekerjaan dan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Yulianti, Wira "Meningkatkan Sumber Daya Guru Untuk Menjamin Mutu Pendidikan",n.d)

Tugas seorang guru sangat luas karena mengembangkan keterampilan dan sikap yang baik pada semua siswa sesuai dengan ajaran Islam. Namun, pengembangan sikap dan karakter tidak terbatas pada proses di dalam kelas. Belajar merupakan tugas utama guru, mengajar dan

membimbing. Kegiatan kritis ini dilengkapi dengan pengajaran dan refleksi. Selain itu, guru harus mencatat pekerjaannya dan melaporkannya ke semua pihak atau sebagai bahan untuk mengingat hasil pekerjaannya. Ini disebut tugas administrasi. Pendidik sangat proaktif dalam kinerja sebagai profesinya, sehingga guru harus selalu memperbarui keterampilan-nya. Profesi guru dihadirkan sebagai citra yang dapat dikagumi/dipercaya dan ditiru. Citra guru profesional yang dapat diteladani kepada Ki Hajar Dewantara adalah pribadi guru yang dapat mengubah dalam tiga hal: 'ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso', tut wuri handayani, guru sangat berpengaruh besar pada masyarakat negara serta bangsa pada umumnya. (Mustofa Zuhri, "Model Pengembangan Sumber Daya Guru Pada Pendidikan Islam" 20, no. 1 (2021): 19–32).

Kendala yang dihadapi sebelum dan setelah mengikuti kegiatan dalam MGMP di MTsS Sulamul irfan

Kendala yang dihadapi oleh lembaga adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan terhadap guru MTsS Sulamul Irfan sebelum mengikuti PKB dan MGMP yang di adakan oleh KKM MTSN 03 Pandeglang selama ini baik dan kurang lebih 2x dalam 3 tahun terakhir, apalagi misalnya workshop, seminar, dan kurang maksimalnya dalam pengadaan MGMP secara kontinyu dan sukarela yang ada di KKM MTSN 03 Pandeglang, atau sifatnya yang berkelanjutan yang sudah diprogramkan dan direncanakan untuk jangka panjang. Adapun setelah kami mengikuti yang sekarang sedang kami jalankan, berharap ada keberlanjutan demi kemajuan guru, siswa serta lembaga kami. (Sahadi, Wawancara dengan kepala MTsS Sulamul Irfan Warnasari cibaliung tanggal 20 januari 2023, pukul 15.55 WIB). Banyak persoalan yang menyebabkan kinerja guru tidak profesional, seperti kualitas guru, ketidakhadiran, kesejahteraan guru, akuntabilitas guru, dan lain-lain. Jadi masalahnya di sini banyak guru yang tidak profesional dalam mengajar, ada yang duduk di kelas dan mengerjakan PR tanpa menjelaskan, dan ada yang tidak masuk kelas tanpa menjelaskan alasannya. Guru harus mengajar, menilai dan membimbing siswa untuk memahami apa yang mereka pelajari.

Pengembangan profesional berkelanjutan meningkatkan jumlah guru untuk memastikan pendidikan berkualitas dan mengatasi kekurangan guru profesional. Dalam hal pelatihan, penting untuk memahami persyaratan standar profesional yang ada, kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan, mempertahankan staf yang baik serta melalui organisasi yang profesional. (Soedijarto, 2008).

Sumber daya pendidik dapat di bina dengan menyelenggarakan kursus guru, diklat guru, karena dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, guru perlu memahami ilmu pengetahuan dan teknologi, meningkatkan kesempatan belajar mengajar dan meyakinkan guru saat mengajar di kelas ciri-ciri sumber daya yang mumpuni serta keterampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang pelajar indonesia adalah: 1) guru mempunyai keterampilan, dan perilaku yang memungkinkan dalam berpartisipasi secara aktif dan cerdas dalam proses pendidikan; 2) guru mempunyai keterampilan, etos kerja dan disiplin kerja untuk berpartisipasi aktif dan sukses dalam semua kegiatan ekonomi; 3) guru mempunyai kemampuan ilmiah dan cara berpikir logis,

kepribadian yang kuat, jujur dan berakhlak mulia. (Surjo "Meningkatkan sumber daya guru untuk menjamin kualitas pendidikan."2019)

Dalam pengembangan sumber daya pendidikan, dan khususnya di-sini, pendidik harus memiliki keterampilan dan keahlian, disiplin dan tanggung jawab untuk menjadi guru yang profesional. Guru yang profesional bertujuan untuk meningkatkan mutu dan mutu pengajaran. (Surjo, 2008): Menurutnya, guru berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan karena: 1) Guru menjamin perlindungan dan kesejahteraan masyarakat. Menjadi seorang guru adalah cara untuk mendapatkan pengakuan di bidang pendidikan, 2) Guru di-berdaya-kan untuk memperbaiki dan mengembangkan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan memaksimalkan keterampilannya. (Surjo "Meningkatkan sumber daya guru untuk menjamin kualitas pendidikan."2019)

Upaya kepala Madrasah dalam Memberikan Pemahaman Tentang Tugas dan Fungsi Guru pada Kegiatan MGMP MTsS Sulamul Irfan di MTSN 3 Pandeglang

Ada beberapa Guru MTsS Sulamul irfan yang kami tugaskan untuk mengikuti MGMP pada bulan desember kemarin diantaranya: 1) Siti Ramasih guru IPA. 2) Alimin guru Bahasa Indonesia. 3) M. Komarudin guru Matematika. Guru merupakan salah satu profesi yang berkaitan dengan dunia pendidikan. Guru adalah pelatih/guru di ruang kelas. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), guru adalah profesi (keberadaan, pekerjaan) di bidang pendidikan salah satu tugas aslinya mengajar dan mendidik. (Tim Redaksi Balai Pustaka, KBBI Edisi Kedua, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991- 377)

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Pendidik Republik Indonesia: Tugas utama profesi guru adalah mendidik, membimbing, mengajar, dan mengarahkan serta melatih peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Guru adalah seorang yang profesional. pelatihan, penilaian dan evaluasi. (Tim Redaksi Balai Pustaka, KBBI Edisi Kedua, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991- 377)

Pandangan Zakiah 'Guru adalah pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawabnya pendidikan yang telah dipikul serta di-bebankan oleh para orang tua siswa. (Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006-39) Guru merupakan salah satu komponen manusia dalam proses pengajaran dan berperan dalam upaya membentuk sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan masa depan. (Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2011-125). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat kita lihat bahwa dengan segala ilmu yang dimiliki, seorang guru dapat mengembangkan potensi yang dimiliki setiap siswa. Guru harus peka terhadap perubahan, inovasi, ide dan teknologi yang sangat pesat sesuai tuntutan kebutuhan pelanggan dan pengguna jasa pendidikan serta tuntutan perubahan zaman. (Sardiman, h. 125).

Guru adalah orang yang mempunyai gagasan dan inovasi untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan peserta didik dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pelaksanaan pembelajaran dapat melayani dengan baik dan ramah, religius, berbudaya, tulus serta mempunyai

ilmu pengetahuan/ilmiah. (Syafuruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003-h. 8.)

Berdasarkan pengertian tersebut, guru yang memiliki keterampilan yang berkualitas harus memiliki keterampilan pedagogis dan mampu menerapkan strategi pembelajaran untuk membimbing siswa pada tujuan pendidikan-nya. Mukmin dengan kepribadian Ulul Al-bab dan Insan Kamil dia memiliki panggilan yang tinggi. Hal ini dilandasi oleh pengakuan yang tinggi bahwa peran pendidikan adalah mempersiapkan generasi penerus untuk masa depan penerus bangsa. Dari beberapa pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa guru adalah panutan bagi siswa yang tugas dan kewajibannya mendidik, mengajar, mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi anak didik secara profesional dan kompeten pada jenjang pendidikan-nya. Supardi, (*Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013). h.52)

Pekerjaan yang sekarang ini yang paling banyak di tekuni oleh masyarakat khususnya kepentingan umum adalah profesi guru. Profesi tersebut tidak dituntut secara hukum perdata maupun pidana, tetapi mereka yang terkena dampak dituntut kemampuan profesional-nya untuk memenuhi tugasnya sebagai pendidik, guru dan pelatih. Peran dan tanggung jawab guru pada hakekatnya adalah sebagai pelatih, pembimbing, pembimbing dan pembina agar siswa dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki dengan bakat profesional-nya. (Wajihudin Alantaqi, *Rahasia Menjadi Guru Teladan Penuh Empati*, (Jogjakarta: Garailmu, 2010), h. 197)

Guru adalah pemandu dan pemimpin bagi siswa. Guru adalah pelayan bagi muridnya. Guru adalah orang yang paling penting dan sangat dibutuhkan dalam memberikan contoh/tauladan, motivasi dan mendorong siswa. Peran dan fungsi guru disini sangat tinggi dan kedudukannya setara dan disejajarkan dengan perjuangan Rasulullah SAW. Ia diutus oleh Allah kepada suatu kaum (manusia). (Wajihudin Alantaqi, *Rahasia Menjadi Guru Teladan Penuh Empati*, (Jogjakarta: Garailmu, 2010), h. 197)

E. Mulyasa dalam Pullias dan Young, Manan, serta Yelon, mengidentifikasi-kan sedikitnya 18 peran guru, yakni: (E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*, (Bandung: Rosdakarya, 2011), h.13)

1. Guru sebagai pendidik. Guru adalah pelatih manusia, panutan dan pembawa identitas bagi siswa dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki kualitas pribadi tertentu, antara lain yang berkualitas tanggung jawab, wibawa, akhlak mulia, kemandirian dan disiplin.
2. Guru sebagai pengajar, ini membantu siswa mempelajari hal-hal yang belum diketahuinya, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, keterampilan-nya ditingkatkan dan memahami hal-hal standar yang harus dipelajari-nya.
3. Guru sebagai pelatih. Karena proses belajar mengajar memerlukan pelatihan keterampilan intelektual dan motorik, maka guru harus memperhatikan kompetensi dasar yang hendak dicapai, materi ajar, perbedaan individu siswa, dan latar belakang budaya dan lingkungan tempat siswa tinggal.

4. Guru sebagai penasihat, Guru adalah konselor bagi siswa-nya dan konselor bagi orang tuanya, meski-pun mereka tidak memiliki pelatihan khusus sebagai konseling dan dibutuhkan ketika siswa dihadapkan dengan masalah yang menyangkut dirinya keluarga dan sekolah.
5. Guru sebagai inovator dan pembaharu, mencontohkan pada pengalaman masa lalu menjadi kehidupan yang bermakna bagi kehidupan masa depan bagi siswanya.
6. Guru sebagai Rol Model dan teladan. Seorang guru adalah rol model atau panutan bagi siswa dan semua yang memandangnya sebagai seorang guru. misalnya, kepribadian dan sikap seorang guru secara alami menarik perhatian siswa dan orang-orang di sekitarnya yang memandangnya sebagai guru.
7. Guru sebagai orang yang berkecimpung dalam dunia pendidikan harus memiliki karakter sebagai pendidik. Sering dikatakan bahwa 'seorang guru bisa meniru dan mencontoh/digugu dan ditiru'. Masyarakat sering menjadikan seorang guru sebagai panutan. Oleh karena itu, guru harus menyadari nilai-nilai yang dihormati dan dikembangkan dalam masyarakat tempat mereka tinggal dan bekerja.
8. Guru sebagai peneliti Pembelajaran sebenarnya merupakan seni yang memerlukan adaptasi dengan kondisi lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai kajian dengan guru. Jadi guru adalah seorang peneliti.
9. Guru sebagai motivator. Guru itu harus dapat memotivasi siswa untuk menjadi siswa yang bersemangat dan aktif. Guru tahu bagaimana menganalisis motif yang dapat melatarbelakangi pembelajaran dan prestasi siswa yang menurun dan malas.
10. Guru bekerja sebagai Organisator. Yaitu sisi lain dari peran yang dibutuhkan guru, guru memiliki kegiatan pengelolaan akademik, membuat dan melaksanakan pembelajaran, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender pendidikan, dll
11. Guru sebagai motivator. Guru harus mampu memberikan kesempatan belajar dan memfasilitasi kegiatan belajar untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan menyenangkan bagi siswa.
12. Guru sebagai pengelola kelas. Guru harus dapat memimpin kelas dengan baik karena merupakan tempat berkumpul-nya seluruh siswa dan guru untuk menyampaikan materi pembelajaran dari guru serta menghindari kegaduhan dan kebosanan selama kegiatan proses pembelajaran berlangsung.
13. Guru sebagai aktor Sebagai aktor, guru harus melakukan apa yang tertulis dalam naskah, mengingat pesan yang ingin disampaikan kepada penonton. Penampilan aktor yang baik dapat membuat penonton tertawa, menonton dengan serius dan jatuh cinta dengan penampilan aktor tersebut.
14. Guru sebagai mediator. Guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenis, baik media material maupun non material.

15. Guru sebagai komunikator. Tugasnya sebagai komunikator adalah mengefektifkan proses pembelajaran yang interaktif serta memunculkan keberanian pada siswa.
16. Guru sebagai evaluator. Guru harus jujur dan menjadi evaluator yang baik Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menilai dan menggali ciri-ciri kepribadian pada diri siswa, terutama nilai yang berharga.
17. Guru sebagai pemimpin Salah satu tugas pendidikan adalah mewariskan kebudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Karena hasil karya manusia purba masih memiliki arti yang besar dalam kehidupan manusia saat ini dan di masa yang akan datang. Untuk melestarikan pengetahuan sebagai bagian dari budaya, guru harus memiliki sikap positif terhadap pelestarian.
18. Guru sebagai puncak ilmu. Seorang guru adalah orang yang membimbing pembelajaran langkah demi langkah dari awal sampai akhir (puncak). Dalam desain ini, siswa melalui fase klimaks, yaitu fase di-mana setiap siswa menyadari kemajuan belajar-nya.

Peran seorang pendidik atau guru sebagai perencana, pelaksana dan evaluator pembelajaran sangatlah sentral, guru mempunyai banyak tugas baik yg berhubungan dengan dinas maupun di-luar dinas dalam bentuk pengabdian. Bila kita kelompokkan ada tiga jenis tugas guru yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas bidang kemasyarakatan. (Moh. Uzer Usman, menjadi guru profesional, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016-4). Dengan kata lain, kemampuan guru dalam menghasilkan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru memiliki banyak peran dan tanggung jawab dalam pendidikan baik di dalam maupun di luar sekolah. Oleh karena itu, guru harus memiliki keterampilan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Seperti dikutip Ngainun Naim, Suparlan secara anonim memiliki peran dan tanggung jawab sebagai guru dan pendidik: Pendidik, pemimpin, pelatih, Administrator, pembaharu, motivator, Energizer, evaluator, fasilitator.

KESIMPULAN

Manfaat pengembangan karyawan tampaknya semakin penting karena kemajuan teknologi dan meningkatnya persaingan untuk pekerjaan atau persyaratan pekerjaan antara organisasi/lembaga serupa. Staf masing-masing organisasi/lembaga harus mampu bekerja secara efisien, efektif, agar organisasi/lembaga lebih berdaya saing. Pengembangan ini melibatkan pelatihan dan pendidikan karyawan (lama dan baru) untuk tujuan profesional dan non-profesional. Guru merupakan bagian penting dalam proses pembelajaran. Seorang pendidik profesional senantiasa meningkatkan kualitas pengajaran. Semakin profesional seorang guru, maka semakin baik proses kegiatan belajar-nya dan semakin tinggi kualitas tujuan pembelajaran yang dapat dicapai.

Peran pendidik atau guru sangat sentral, sebagai perencana, pelaksana dan pendamping pembelajaran. Singkatnya, kemampuan seorang guru untuk menghasilkan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pembelajaran

sangat tergantung pada kompetensi guru. Oleh karena itu, guru harus memiliki keterampilan untuk mengelola tugas dan tanggung jawabnya serta kewajibannya sebagai guru. Sahadi memaparkan bahwa “Guru profesional supaya memiliki sikap atau perilaku yang baik, selain menghormati dirinya dan juga berkomitmen pada tugas utamanya, kualitas pembelajaran yang diharapkan dan aktivitas perbaikan berkelanjutan, yaitu meningkatkan cara mengajar atau perbaikan terus menerus dan memperbaharui metode pembelajaran supaya sesuai dengan materi ajar yang akan disampaikan dalam ruang kelas. Adapun ketika penilaian kinerja guru itu menunjukan ada kemajuan yang sangat di harapkan oleh kepala madrasah, sehingga ketika hasil penilaian PKG kemarin guru mulai memahami dalam penggunaan metode ajar yang tepat dan guru hanya sebagai fasilitator saja, sehingga kegiatan belajar mengajar semakin hidup dan dapat berinteraksi dengan teman sebaya atau guru berjalan sangat baik dan menyenangkan.

REFERENSI

- Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Firriyani, Desti. “Manajemen Sumber Daya Manusia” 1 (2019): 95–121.
- Husnul Hikam, Muhammad Agil, Syamsudin Ali Nasution, dan Uhammad Ichsan. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Penilaian Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri.” *Jurnal Ta’dibi* 5, no. 2 (2016): 78–89.
- Hasan Basri, Prof. Afifudin, MM, “Kepemimpinan Kepala Sekolah”, (Bandung: Pustaka Setia, 2014.)
- Kalkot, Ravi, Robinson dan Marcia. “E-Business 2.0 Roadship For Success.” *Addison Wesley: USA* II, no. 36 (2001): 229–42.
- Krismiati. “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak (Human Resource Development in Improving The Quality of Education at SD Negeri Inpres Angkasa Biak).” *Jurnal Office* 3, no. 1 (2017): 43.
- H. Malayu SP. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020)
- Yulianti, Wira “Meningkatkan Sumber Daya Guru Untuk Menjamin Mutu Pendidikan,” n.d.
- Puspitasari, Fantika Febry. “Tadbir muwahhid,” 2022, 9–10. <https://doi.org/10.30997/jtm.v6i2.5062>.
- Rohman, Arif. “manajemen-sumber-daya-manusia-guru-pendidikan-agama-islam @ www.kompasiana.com.” In <https://www.kompasiana.com/arifrachman/55282de7f17e6164218b4612/manajemen-sumber-daya-manusia-guru-pendidikan-agama-islam>, 14, 2015. https://www.kompasiana.com/arifrachman/55282de7f17e6164218b4612/manajemen-sumber-daya-manusia-guru-pendidikan-agama-islam?page=2&page_images=1.
- Salahudin, Misransyah Akos, dan Ade Hermawan. “Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana di MTsN Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin.” *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 2, no. 1 (2018):1–13.<https://ejournal.stia binabanu abjm.ac.id/index.php/administraus/article/download/18/9>.

Zuhri, I Mustofa. "Model Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru Lembaga Pendidikan Islam" 20, no. 1 (2021): 19–32. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v>

Lukman Hakim, Mukhtar, "Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan", (Perum Garuda III Timur Laut, Kebun Daging Kota Jambi 0852-11-900-935, 2018)

Tim Redaksi Balai Pustaka, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kedua, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991)

Darajat Z, Pendidikan Islam, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

Sardiman, Interaksi dan Motivasi dalam Belajar Mengajar, (Jakarta: Rajawali Press, 2011)

Syafruddin Nurdin, Guru SMK dan Implementasi Kurikulum, (Jakarta: Ciputat Press, 2003)

Wajihudi Alantaqi, Rahasia Guru Teladan dan Berempati, (Yogyakarta: Garailmu, 2010)

E Mulyasa, Menjadi guru yang profesional menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, (Bandung: Rosdakarya, 2011) 201.44.

Moh. Uzer Usman, menjadi guru profesional, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016)