

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMP NEGERI 3 LAROMPONG
KABUPATEN LUWU**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
dalam Bidang Ilmu Pendidikan (M.Pd.)*



Diajukan Oleh

MARWA INDRAWATI
NIM. 19.0502.0029

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2022**

**STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMP NEGERI 3 LAROMPONG
KABUPATEN LUWU**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
dalam Bidang Ilmu Pendidikan (M.Pd.)*



Oleh

MARWA INDRAWATI
NIM. 19.0502.0029

Pembimbing:

- 1. Dr. Hilal Mahud, M.M**
- 2. Dr. Taqwa, M.Pd.I**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Marwa Indrawati
NIM : 19.0502.0029
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 6 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan,



Marwa Indrawati
19.0502.0029



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
PASACASARJANA

Jl. Agatis Kel. Balandi Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan Pos 91914
Email: pascasarjana@iainpalopo.ac.id Web: pascasarjanaiainpalopo.ac.id

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. : 1 rangkap
Hal : Artikel a.n. MARWA ...INDRAWATI

Yth. Direktur Pascasarjana IAIN Palopo
di
Palopo

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan reviewu, baik dari segi isi, Bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah artikel mahasiswa di bawah ini:

Nama : MARWA INDRAWATI
NIM : 19.0502.0029
Program Studi : Manajemen pendidikan Islam
Judul Artikel : STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

menyatakan bahwa naskah artikel tersebut sudah memenuhi syarat akademik dan layak *submite* serta dijadikan syarat untuk ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pembimbing I

Dr. Hilal Mahud, M.M.

Tanggal:

Pembimbing II

Dr. Taqwa, M.Pd.I.

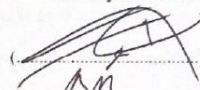
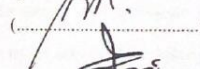
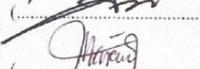
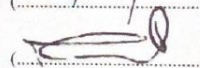
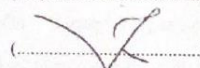
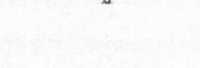
Tanggal:

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu" yang ditulis oleh Marwa Indrawati Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1905020029, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 10 Mei 2022 bertepatan dengan 9 Syawal 1443 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Palopo, 9 Juni 2022
9 Dzulqaidah 1443 H

TIM PENGUJI

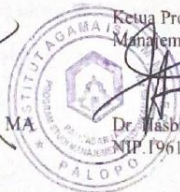
- | | |
|--|--|
| 1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, LC.,MA
Ketua Sidang/Penguji | () |
| 2. Muh. Akbar, S.H.,M.H
Sekretaris Sidang/Penguji | () |
| 3. Prof. Dr. Sahraini, M.Hum
Penguji I | () |
| 4. Dr. Hj St. Marwiyah, M.Ag
Penguji II | () |
| 5. Dr. Hilal Mahud, M.M
Pembimbing I/Penguji | () |
| 6. Dr. Taqwa, M.Pd.I
Pembimbing II/Penguji | () |

Mengetahui:



Rector IAIN Palopo
Direktori Pascasarjana

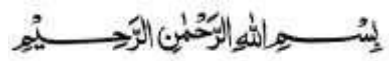
Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, LC., MA
NIP. 10927 200312 1 002



Chairman of the Study Program
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Wasbi, M.Ag
NIP. 19611231 199303 1 015

PRAKATA



Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah swt, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad saw., para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga sampai akhir zaman.

Tesis ini saya persembahkan khusus buat kedua orang tuaku yang tercinta ayahanda Abdul Rahman Sanusi (Alm) dan Ibunda Hj. Salawati Tahir yang telah mendidik penulis penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan atas segala jerih payah, kasih sayang, pengorbanan, baik materi maupun moril serta doa yang senantiasa diberikan kepada penulis sampai akhir penulisan tesis ini. Dan juga kepada saudara dan keluarga yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tidak mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan untuk mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt.

Dalam penyusunan tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu”, penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis. Oleh karena

itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., Wakil Rektor I, Wakil Rektor II, dan Wakil Rektor III IAIN Palopo, yang telah mengurus dan mengembangkan perguruan tinggi IAIN Palopo, dan sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.
2. Direktur Pascasarjana IAIN Palopo, Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A., Wakil Direktur beserta seluruh jajarannya, yang telah banyak memberikan motivasi serta bantuannya.
3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo yakni Dr. Hasbi, M.Ag., Sekretaris Program Studi yang selalu memberikan motivasi, semangat, masukan, dan kritikan yang membangun.
4. Pembimbing I, Dr. Hilal Mahud, M.M., dan Pembimbing II, Bapak Dr. Taqwa, M.Pd.I., yang dengan ikhlas memberikan masukan, petunjuk, arahan dan saran dalam penyelesaian tesis ini.
5. Para Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah SWT, membalasnya dengan kebaikan yang banyak.
6. Kepala Unit Perpustakaan, H. Madehang, S.Ag., M.Pd., beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama peneliti menjalani studi khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan pembahasan tesis ini.

7. Kepala SMP Negeri 3 Larompong, Ibu Retno Yuliani, S.Pd., guru dan segenap staf sekolah yang telah membantu dalam proses memperoleh data penelitian.

8. Suamiku tercinta Sudarmin, S.Pd yang selalu setia menemani penulis dalam keadaan susah dan senang dengan penuh kesabaran serta memberikan support sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Terimakasih atas limpahan cinta dan kasih sayangnya yang tak terhingga nilainya. *Best wishes for your future, and my god always bless your way too*

9. Saudara-saudariku, Kak Sultan Jair, SE., Kasmilawati, Amd.Keb, Wiwu Ulandari, S.Pd., M.Pd, Miftahul Jannah Akmal, S.Pd., M.Pd, Subiha Badawi, S.Pd., Suharni, S.Psi., M.H, dan masih banyak lagi yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuannya.

9. Teman-teman Pascasarjana Angkatan XV terkhusus kelas Magister Pendidikan Islam IAIN Palopo.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah mendapatkan pahala dari Allah SWT., Amin Ya Rabbil‘ Alamin.

Palopo, Oktober 2021
Penulis,

Marwa Indrawati
NIM 19.0502.0029

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba ^ʿ	B	Be
ت	Ta ^ʿ	T	Te
ث	Ša ^ʿ	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa ^ʿ	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ز	Ra ^ʿ	R	Er
س	Zai	Z	Zet
ص	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ض	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ظ	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	„Ain	„	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
و	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha"	H	Ha
ء	Hamzah	"	Apostrof
ي	Ya"	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (").

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف: *kaifa*

هؤل:

haua

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا ي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مات : *māta*

رمي : *rāmā*

قبل : *qīla*

يموت : *yamūtu*

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali „Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR AYAT	xiv
DAFTAR HADIS.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
B. Landasan Teori	17
1. Manajemen Pendidikan	17
2. Manajemen Strategi.....	20
3. Kompetensi Profesional Guru	26
4. Mutu Pendidikan	49
C. Kerangka Pikir.....	59
BAB III METODE PENELITIAN.....	61
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	61
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	62

C. Subjek atau Informan Penelitian.....	62
D. Sumber Data	63
E. Teknik Pengumpulan Data	65
F. Instrumen Penelitian	68
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	69
H. Teknik Analisis Data	71
I. Definisi Istilah	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	80
B. Hasil Penelitian.....	85
1. Uji Validitas	85
2. Uji Reliabilitas.....	88
3. Pengolahan Data.....	89
4. Perumusan dan Penetapan Alternatif Strategi Sekolah	110
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	124
BAB V PENUTUP	139
A. Kesimpulan.....	139
B. Saran.....	140
DAFTAR PUSTAKA	141

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Al-Mujadalah/58:11	2
---	---

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang Pendidikan	2
--	---

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Matriks IFE.....	71
Tabel 3.2	Matriks EFE.....	73
Tabel 3.3	Matriks SWOT	76
Tabel 3.4	Matriks QSPM.....	77
Tabel 4.1	Kualifikasi Pendidikan Guru SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu Tahun 2021	83
Tabel 4.2	Sarana dan Prasarana SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu Tahun 2021.....	84
Tabel 4.3	Keadaan Siswa SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu Tahun 2021.....	85
Tabel 4.4	Uji Validitas Faktor Internal Kekuatan.....	86
Tabel 4.5	Uji Validitas Faktor Internal Kelemahan.....	86
Tabel 4.6	Uji Validitas Faktor Eksternal Peluang	87
Tabel 4.7	Uji Validitas Faktor Eksternal Ancaman.....	87
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 4.9	Perhitungan Bobot Faktor Internal	92
Tabel 4.10	Perhitungan Bobot Faktor Eksternal.....	96
Tabel 4.11	Penentuan Rating dan Skor Faktor Internal Kekuatan.....	98
Tabel 4.12	Penentuan Rating dan Skor Faktor Internal Kelemahan.....	100
Tabel 4.13	Penentuan Rating dan Skor Faktor Eksternal Peluang	102
Tabel 4.14	Penentuan Rating dan Skor Faktor Eksternal Ancaman.....	104
Tabel 4.15	Perhitungan Matriks IFE	105
Tabel 4.16	Perhitungan Matriks EFE	108
Tabel 4.17	Kombinasi Strategi Matriks SWOT.....	112
Tabel 4.18	Perhitungan Matriks QSPM.....	117
Tabel 4.19	Peringkat Alternatif Strategi.....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir	60
Gambar 4.1 Matriks Internal-Eksternal	110

ABSTRAK

Marwa Indrawati, 2021. “*Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu*”. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hilal Mahud dan Taqwa.

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui faktor internal dan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu; Untuk mengetahui strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru; Untuk mengetahui strategi prioritas yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru.

Jenis penelitian ini ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Informan penelitian terdiri atas: Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum dan Guru yang ditentukan menggunakan teknik *purposive*. Data penelitian diperoleh dengan cara observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif melalui tiga tahapan analisis yaitu tahap masukan atau input (Matriks IFE dan EFE), tahap pencocokan (Matriks IE dan Matriks SWOT) dan tahap keputusan (Matriks QSPM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan faktor internal SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu sangat kuat dan sebenarnya mampu mengatasi kelemahannya dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Selain itu, SMP Negeri 3 Larompong memiliki peluang yang cukup tinggi untuk mengatasi tantangan dan sangat responsif dalam mengatasi tantangan dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan; 2) Strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu adalah strategi menjaga dan mempertahankan (*hold and maintain*) sehingga dapat dikelola dengan strategi penetrasi dan pengembangan; 3) dan analisa QSPM menunjukkan bahwa strategi prioritas utama yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu adalah mengadakan program kompetensi guru untuk meningkatkan semangat guru dalam mengajar agar dapat termotivasi mempelajari berbagai literatur disiplin ilmu. Artinya, strategi ini merupakan prioritas utama yang menjadi muara strategi lainnya, yaitu: (1) Meningkatkan inovasi dan kemampuan guru dalam mengajar melalui program Diklat; (2) Membangun hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah untuk menekan biaya pendidikan yang tinggi agar terbangun lingkungan belajar efektif; (3) Meningkatkan komitmen pemerintah terhadap mutu pendidikan agar guru memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan; (4) Mendayagunakan peraturan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

Kata Kunci: Strategi, Kompetensi Profesional, Mutu Pendidikan

ABSTRACT

Marwa Indrawati, 2021. *Teacher Professional Competency Development Strategy to Improve Education Quality at SMP Negeri 3 Larompong, Luwu Regency.*". Thesis Islamic Education Management, Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. *Supervised by Hilal Mahud dan Taqwa.*

The aims of this study are: To determine the internal and external factors that contribute to the development of professional competence of teachers at SMP Negeri 3 Larompong, Luwu Regency; To find out alternative strategies that can be applied in the development of teacher professional competence; To find out the priority strategies that can be applied in the development of teacher professional competence.

This type of research was descriptive research with a quantitative method. Research informants consisted of: Principal, Deputy Principal of the Curriculum Section and Teachers who were determined using purposive techniques. Research data obtained by cam observations, interviews, questionnaires and documentation. Furthermore, the data were analyzed quantitatively through three stages of analysis, namely the input stage (IFE and EFE Matrix), the matching stage (IE Matrix and SWOT Matrix) and the decision stage (QSPM Matrix).

The results shows that: 1) The ability of the internal factors of SMP Negeri 3 Larompong, Luwu Regency is very strong and is actually able to overcome its weaknesses in developing teacher professional competencies. In addition, SMP Negeri 3 Larompong has a fairly high opportunity to overcome challenges and is very responsive in overcoming challenges in developing teacher professional competencies to improve the quality of education; 2) An alternative strategy that can be applied in developing professional competence of teachers at SMP Negeri 3 Larompong, Luwu Regency is a strategy to maintain and maintain (hold and maintain) so that it can be managed by penetration and development strategies; 3) and QSPM analysis shows that the main priority strategy that can be applied in developing the professional competence of teachers at SMP Negeri 3 Larompong, Luwu Regency is to hold a teacher competency program to increase the spirit of teachers in teaching so that they can be motivated to study various disciplinary literatures. This means that this strategy is a top priority that becomes the estuary of other strategies, namely: (1) Increasing teacher innovation and ability in teaching through the Education and Training program; (2) Building a harmonious relationship with the principal to reduce the high cost of education in order to build an effective learning environment; (3) Increasing the government's commitment to the quality of education so that teachers have high dedication to education; (4) Utilizing educational regulations to improve teacher welfare.

Keywords: *Strategy, Professional Competence, Quality of Education*

تجريد البحث

مرودة إنراواتي، 2020. "إستراتيجيات تطوير الكفاءة ادلهنية للمعلّمي لتحسّي جودة التعليم يف الدلرسة اذلتوسطة احلكومية 3 الرومبونج، مركز لووو". حبث الدلاسات العلما لشعبة التّببة الإلسلمية باجلامعة الإلسلمية احلكومية بالوبو. أشرف عليها نلل ؤممود وطقوى.

كانت أذاف ذده الدلاسة بى: حتدبد العوامل الداخلفة واآلارجفة البت تسام يف تطوبر الكفاءة ادلهنية للمعلّمي يف الدلرسة اذلتوسطة احلكومية 3 الرومبونج، مركز لووو؛ معرفة السّناطبجات البدلة البت مكلن طببقها يف تطوبر الكفاءة ادلهنية للمعلّمي؛ ومعرفة السّناطبجات ذات الألوبة البت مكلن طببقها يف تنمية الكفاءة ادلهنية للمعلّمي.

لذا النوع من البحث هو بحث وصفي مع هنج كمي. يتألف خمريو البحث من: مدير، نائب مدير قسم الادلنائج، والعلئي الذين مت حديددم باستخدام تقنيات نادفة. مت اهلصول على بيانات البحث عن طريق االللظة، االلقابلت، الاستبيانات، والتوثيق. علوة على ذلك ، مت حتليل البيانات كميأ من للل ثلل مراحل من التحليل، وي مرحلة االذخال)مصفوفة IFE و EFE)، ومرحلة االطابقة)مصفوفة IE ومصفوفة SWOT(ومرحلة القرار)مصفوفة QSPM).

أظهرت النتائج أن: 1) قدرة العوامل الداخلية يف المدرسة المتوسطة احلوكومية 3 الرومبونج، مركز لورو كانت قوية جِدًا ومتكثت بالفعل من التغلب على نقاط ضعفها يف تطوير الكفاءة ادلهنية للمعلمي. بالإضافة إبل ذلك، تتمتع المدرسة المتوسطة احلوكومية 3 الرومبونج، بفرصة عالية مبا يكفي للتغلب على التحديات وي سرعة الاستجابة يف التغلب على التحديات يف تطوير الكفاءة ادلهنية للمعلمي لتحسني جودة التعليم؛ 2) إستراتيجيات بديلة ميكن تطبيقها يف تطوير الكفاءة ادلهنية للمعلمي يف المدرسة المتوسطة احلوكومية 3 الرومبونج، مركز لورو بي إستراتيجية الاحتفاظ واحملافضة حبيث ميكن إدارتها من خُلل إستراتيجيات الخُتاق والتنمية؛ 3) وحتليل QSPM يوضح أن السّتاتيجية الرئيسيّة ذات الأولوية اليت ميكن تطبيقها يف تطوير الكفاءة ادلهنية للمعلمي يف المدرسة المتوسطة احلوكومية 3 الرومبونج، مركز لورو حتتفظ برينامج كفاءة ادلعلمي لزيادة محاس ادلعلمي يف التدريس حت ميكن حتفيزهم لدراسة خمتلف العلوم. وبذا يعين أن هذه السّتاتيجية بي أولوية قصوى تصبح مصبًا السّتاتيجيات أخرى، وي: 1) زيادة ابتكار ادلعلمي وقدرتو يف التدريس من خُلل برامج التعليم والتدريب؛ 2) بناء عَلاقة متناغمة مع ادلدير لتقليل التكلفة العالية للتعليم من أجل بناء بيئة تعليمية فعالة؛ 3) زيادة التزام احلوكومة جبودة التعليم حبيث يتفان ادلعلمون يف التعليم؛ 4) استخدام اللوائح التعليمية لتحسني رفاية ادلعلمي. الكلمات الرئيسية:

الإستراتيجية، الكفاءة ادلھنية، جودة التعليم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dalam tatanan kehidupan masyarakat dewasa ini mengalami perkembangan seiring dengan peningkatan taraf hidup masyarakat. Artinya bahwa masyarakat sekarang ini memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya pendidikan akan menentukan kualitas hidup di masa depan. Dalam menjawab tantangan tersebut maka penyelenggaraan pendidikan harus bersifat adaptif terhadap arus globalisasi dan menjadikan mutu pendidikan sebagai orientasi utama. Pendidikan harus mendapat perhatian yang sangat penting dalam Islam karena ilmu pengetahuan yang diperoleh dari proses pendidikan merupakan bekal penting bagi setiap orang untuk menjalankan kehidupan.

Pendidikan sebagai proses memanusiakan manusia pada dasarnya adalah upaya mengembangkan kemampuan potensi individu sehingga memiliki kemampuan hidup optimal baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat serta memiliki nilai-nilai moral religius dan sosial sebagai pedoman hidupnya. Mutu dalam pendidikan untuk menjamin kualitas *input*, proses, *output* dan *outcome* sekolah sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas sekolah. Mutu pendidikan diartikan sebagai salah satu kerangka yang dilakukan dalam proses belajar mengajar di setiap lembaga pendidikan guna meningkatkan kualitas manusia.

Selanjutnya, pendidikan merupakan cara atau jalan untuk mengembangkan dan mengarahkan diri menjadi sosok manusia yang memiliki kepribadian yang

utama dan sempurna. Dengan pendidikan akan diperoleh rasionalitas, martabat, etika dan estetika. Artinya manusia tidak akan bisa berkembang secara sempurna tanpa pendidikan. Esensi pendidikan yang paling utama adalah sebagai kunci pembuka dalam kiat mengarungi bahtera hidup di dunia dan sukses mencapai kehidupan di akhirat kelak.¹ Hal tersebut sesuai dengan firman Allah swt dalam Q.S. Al-Mujadalah/58:11:

Terjemahnya:

[illegible]

بين معه...

¹Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 180.

²Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia, 2011), h. 286

Terjemahnya:

Barangsiapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, hendaklah ia menguasai ilmu. Dan barang siapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat), hendaklah ia menguasai ilmu (HR. Ahmad).³

Ayat dan hadits tersebut di atas menunjukkan bahwa pentingnya pendidikan bagi seorang muslim. Dalam hal ini, Allah swt akan mengangkat derajat seseorang yang beriman dan memiliki ilmu pengetahuan. Pada dasarnya pendidikan dalam perspektif Islam berupaya untuk mengembangkan potensi peserta didik seoptimal mungkin, baik dari aspek jasmaniah maupun rohaniah dengan optimalisasi seluruh potensi yang dimilikinya. Pendidikan dalam Islam berupaya untuk mengantarkan seorang manusia ke arah kedewasaan pribadi secara paripurna, yaitu yang beriman dan berilmu pengetahuan. Kesemua itu diharapkan saling mempengaruhi antara satu sama lain dalam mencapai perkembangan pendidikan yang di inginkan.

Pendidikan dikatakan memiliki mutu apabila mampu menciptakan alumni-alumni tidak hanya kompetensi berupa *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (keterampilan) dengan menjadikan *personality* dan *social* sebagai *basic* dasarnya. Akan tetapi melahirkan generasi yang memiliki nilai dan norma perilaku yang baik, melahirkan generasi paripurna dan *integrated personality*. Artinya, mutu pendidikan yang berkualitas di masa kini merupakan penentu kualitas bangsa di masa depan.

³Ahmad, Abu „Abdullah bin Hanbal bin Hilal bin Asad alSyabani, *Musnad al-Imam Ahmad bin Hambal Juz XXIX*, Ttp: Mu“assasah al-Risalah, 2001.

Pada suatu lembaga pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan, karena guru mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan sebuah lembaga pendidikan. Untuk itu, salah satu cara yang bisa ditempuh yaitu melalui peningkatan mutu pembelajaran pendidikan, karena adanya peningkatan mutu pembelajaran pendidikan akan dapat mengikuti perkembangan dunia ilmu pengetahuan bahkan dapat mewarnai dinamika masyarakat.

Sebagai usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan, seorang guru harus dituntut untuk dapat mengetahui segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam sekolah/lembaganya. Adanya tenaga pengajar yang professional dan yang tidak professional dalam usaha meningkatkan mutu pembelajaran pendidikan akan mempengaruhi proses belajar mengajar, karena mereka harus mampu mewujudkan tujuan pendidikan dan juga menghasilkan peserta didik yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta beriman dan bertakwa kepada Allah swt.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat profesional yang bertugas dalam mengatur semua *stakeholder* yang dimiliki organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara operasional kepala sekolah memiliki standar kompetensi untuk menyusun perencanaan strategis, mengelola tenaga kependidikan, mengelola kesiswaan, mengelola sarana dan prasarana pendidikan, mengelola sistem

informasi manajemen, mengelola regulasi atau peraturan pendidikan, mengelola mutu pendidikan, mengelola kelembagaan, mengelola kekompakan kerja (*team work*) dan mengambil keputusan. Agar wewenang yang diberikan dapat dijalankan dengan baik, maka diperlukan kepala sekolah yang memiliki kompetensi dalam merencanakan dan menjalankan serta mengevaluasi program-program sekolah yang telah dicanangkan.

Berbicara mengenai kualitas pendidikan, maka tak akan lepas dari peningkatan kompetensi profesionalitas guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar. Guru merupakan suatu profesi, yang memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.⁴ Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada peserta didik.⁵ Guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan.

Guru sangat menentukan keberhasilan dalam proses pembelajaran dan terciptanya peserta didik yang berkualitas. Guru menempati posisi strategis dan merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil

⁴Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 15.

⁵Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 7.

pendidikan yang berkualitas. Begitu pentingnya peran guru dalam sistem pendidikan, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga kependidikan yang berkompeten dan profesional. Oleh karena itu upaya perbaikan apa pun yang dilakukan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan, tidak akan memberikan sumbangan yang berarti tanpa adanya guru yang berkompeten, profesional, bermartabat dan sejahtera. Menurut Muslich guru sebagai pendidik profesional yaitu dengan tugas utama dalam mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁶

Guru menjadi subjek pembelajaran bagi siswa. Sebagai subjek pembelajaran, guru memiliki tugas yang berhubungan langsung dengan siswa. Sementara sasaran pembelajaran adalah siswa yang merupakan pribadi-pribadi yang sedang berkembang. Oleh sebab itu, kemampuan guru mengendalikan kelas pembelajaran sangat penting. Mengajar bukanlah hanya menyampaikan materi pelajaran saja, akan tetapi merupakan pekerjaan yang bertujuan dan bersifat kompleks. Tugas guru adalah mempersiapkan generasi manusia yang dapat hidup dan berperan aktif di masyarakat.⁷

Dalam menciptakan mutu pendidikan yang baik, sosok seorang guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan

⁶Mansur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 11.

⁷Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 17.

tugas profesionalnya sangat dibutuhkan.⁸ Guru dengan perannya yang sentral dan vital, mempunyai dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran, yang pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya.

Guru merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Tanpa adanya sumber daya guru yang profesional mutu pendidikan tidak akan meningkat.⁹ Karena dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang bermutu, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zaman sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan mutu dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan atau pelaksanaan pendidikan.

Peningkatan profesionalisme pada level satuan pendidikan merupakan tanggungjawab langsung dari manajemen sekolah, dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer di sekolah. Kepala sekolah diharuskan memiliki

⁸Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 40.

⁹Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 123.

strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik di sekolahnya sehingga keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah dapat tercapai dengan baik. Kenyataan menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah secara umum belum berjalan sesuai harapan. Oleh karena itu pengembangan kemampuan guru harus mendapat pembinaan lebih lanjut dan serius.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Larompong yang merupakan sekolah tingkat pertama yang berada di Desa La'loa, Kecamatan Larompong Selatan Kabupaten Luwu. Dalam hal ini, diketahui bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan manajemen di SMP Negeri 3 Larompong yang bertanggung jawab terhadap berlangsungnya proses pembelajaran di sekolah tersebut. Sehingga kepala sekolah dituntut untuk dapat memberikan pembinaan, bimbingan, motivasi, pengawasan dan evaluasi dalam proses pembelajaran dalam upaya guna mencapai kualitas pembelajaran yang baik. Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 3 Larompong diketahui bahwa pihak manajemen sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor belum terlaksana dengan efektif. Karena pihak manajemen sekolah masih menyerahkan sepenuhnya kepada guru, tanpa memberikan bimbingan dan arahan dalam hubungannya dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Sedangkan dalam hal ini pihak manajemen sekolah sebagai supervisor dituntut untuk dapat memberikan pembinaan, bimbingan, motivasi, pengawasan dan evaluasi dalam proses pembelajaran guna mencapai pembelajaran yang berkualitas.

Sementara itu, dalam kegiatan pembelajaran terlihat bahwa guru di SMP Negeri 3 Larompong belum menunjukkan kemampuannya secara maksimal. Sehingga, dalam kegiatan proses pembelajaran yang dilaksanakan belum mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti kedisiplinan siswa dan konsentrasi siswa belajar belum tercapai. Kondisi tersebut tentunya dapat mempengaruhi kualitas proses dan hasil pembelajaran yang dilaksanakan dan jika hal tersebut diabaikan akan lebih memberikan reputasi yang buruk bagi guru dan sekolah.

Kurang maksimalnya guru dalam menyampaikan pembelajaran disebabkan karena masih kurangnya kompetensi profesional guru yang mengakibatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong masih tergolong rendah. Hal tersebut disebabkan karena masih kurangnya sarana belajar yang tersedia di sekolah, budaya mencontek yang tinggi terutama saat ujian dan ulangan dan kedisiplinan siswa yang masih kurang dan cara guru yang memberikan pengajaran secara monoton sehingga membuat siswa menjadi bosan. Guru hanya berceramah terus dan jarang mengajak siswa untuk berdiskusi, sehingga peserta didik tidak terlalu memperhatikan dan ngobrol sendiri.

Berdasarkan fenomena tersebut, diharapkan kepada pihak manajemen sekolah SMP Negeri 3 Larompong memiliki strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong dengan cara memotivasi anak dengan bahasa yang komunikatif, peserta didik harus tekun belajar, metode pengajaran diubah sehingga proses pembelajaran tidak monoton mengakibatkan peserta didik jadi bosan di kelas. Selain itu, peningkatan kompetensi profesional guru juga

harus diperhatikan karena peran guru yang profesional dan kompeten itu sangatlah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengangkat penelitian tentang “Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam rancangan judul ini adalah sebaga berikut:

1. Apa saja faktor internal dan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu?
2. Apa saja strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu?
3. Apa saja strategi prioritas yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan d atas, maka tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor internal dan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.

2. Untuk mengetahui strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.
3. Untuk mengetahui strategi prioritas yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan mengenai strategi yang dapat digunakan oleh manajemen sekolah dalam merumuskan strategi pengembangan kompetensi profesional guru sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk memotivasi diri dalam meningkatkan profesionalisme pada pembelajaran yang diselenggarakan di sekolah.
- b. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dengan selalu memberikan bimbingan, pengawasan dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru dalam rangka menunjang peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

- c. Bagi UPT Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi penyusunan strategi dalam program sebagai upaya peningkatan kompetensi profesionalme guru dan mutu pendidikan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai strategi pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berdasarkan eksplorasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini, diantaranya adalah:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Tyagita dengan judul penelitian *Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah*. Subjek penelitian ini: 1 orang kepala sekolah, 1 orang wakil kepala sekolah dan 6 orang guru. Data penelitian diambil melalui wawancara, observasi dan studi dokumen dengan triangulasi sumber. Analisis data menggunakan SWOT untuk menganalisis faktor internal dan eksternal. Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa sekolah berada pada kuadran SO atau *strength-opportunity* yang mendukung strategi agresif dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang dimiliki sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Dengan mengoptimalkan faktor kekuatan dan peluang sekolah, terdapat enam rencana strategis untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dengan mengedepankan kerjasama antara guru, siswa dan juga orang tua. Rencana strategisnya adalah mengoptimalkan kinerja pemimpin, mengoptimalkan kolaborasi antara guru, kolaborasi antara guru dan siswa, mengoptimalkan dukungan eksternal,

mengoptimalkan pengembangan pedagogis guru dan meningkatkan kolaborasi guru, siswa dan orang tua.¹

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang strategi peningkatan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Perbedaannya adalah pada penelitian yang dilakukan oleh penulis fokus permasalahan yang dibahas adalah faktor internal dan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi profesional guru, strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru dan strategi prioritas yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru sedangkan pada penelitian sebelumnya yang menjadi fokus permasalahan adalah rencana strategis peningkatan kompetensi pedagogik guru untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Susilowati dengan judul penelitian *Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process*. Responden pada penelitian ini adalah 33 guru SLTP Komwil 05 Kabupaten Tegal. Mereka dipilih dengan menggunakan *simple random sampling*. Selain itu 15 orang dipilih untuk menjadi keyperson. Statistik Deskriptif dan *Analisis Hierarchy Process* digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru adalah moderat dan guru memiliki kepribadian dan kompetensi sosial yang tinggi. Hal yang harus ditingkatkan adalah kompetensi guru. Prioritas

¹Brigitta Putri Atika Tyagita, "Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah", *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, No. 2 (2018): 165-176, <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/download/938/1075/>.

utama dalam meningkatkan kompetensi guru di Kabupaten Tegal adalah (1) memilih moralitas calon guru 2) menyaring kualitas guru (3) mengirim guru untuk mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan karakter mereka.²

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang strategi pengembangan kompetensi guru. Perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan *analisis hierarchy process* untuk mengetahui prioritas utama dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, sedangkan pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis matriks IFE, EFE dan IE untuk menentukan faktor-faktor internal dan eksternal dalam pengembangan kompetensi guru, analisis SWOT untuk menetapkan strategi alternatif dalam pengembangan kompetensi guru dan analisis matriks QSPM untuk menentukan strategi prioritas dalam pengembangan kompetensi guru.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dengan judul *Strategi Pengembangan SMA Menggunakan Analisis SWOT: Studi Kasus SMA NRD, Jakarta, Indonesia*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kualitatif dan kuantitatif dimana narasumber dan responden sebanyak sebelas orang yang terdiri dari satu kepala sekolah, satu wakil kepala sekolah bidang kurikulum, satu kepala sekolah bidang kesiswaan dan delapan guru mata pelajaran. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *focus group discusson* (FGD) dan kuesioner. Pada tahap input, data diolah dengan

² Reni Daharti, "Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process", JEJAK: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan 6, No. 1 (2013): 80-92, <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jejak/article/view/3750/4842>.

menggunakan dua matriks yakni; matriks EFAS (*External Factor Analysis Strategy*) dan IFAS (*Internal Factor Analysis Strategy*), lalu pada tahap pencocokan digunakan dua matriks yang terdiri dari matriks TOWS dan IE (Internal External) sedangkan pada tahap pengambilan keputusan menggunakan QSPM (*Quantitative Strategic Planning Matrix*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang tepat bagi sekolah menengah atas NRD adalah melakukan pengembangan produk dengan cara meningkatkan kualitas guru, kurikulum dan fasilitas sekolah. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya yakni dari segi tujuan penelitian, metode dan lokus yang digunakan sebagai objek penelitian.³

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang strategi pengembangan dengan menggunakan analisis swot. Perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya masalah difokuskan pada perumusan strategi yang tepat bagi sekolah dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat antar sekolah sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis difokuskan pada strategi penbembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dengan menganalisis faktor internal dan eksternal dalam pengembangan kompetensi pofesional guru, strategi alternatif dan strategi prioritas dalam dalam pengembangan kompetensi pofesional guru.

³William Widjaja, “Strategi Pengembangan SMA Menggunakan Analisis SWOT: Studi Kasus SMA NRD, Jakarta, Indonesia”, *Jurnal Ecodemia* 4, No. 1 (2020); 103-116, <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>.

B. Landasan Teori

1. Manajemen Pendidikan

Menurut Pearce dan Robinson mendefinisikan *management is the coordination of all resources through the processes of planning, organizing, directing and controlling in order to attain stated objectives*. Artinya manajemen adalah pengkoordinasian untuk semua sumber-sumber melalui proses-proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan di dalam ketertiban untuk tujuan.⁴

Manajemen pendidikan adalah gabungan dari dua kata yang mempunyai satu makna, yaitu manajemen dan pendidikan. Secara sederhana, manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai manajemen yang dipraktikkan dalam dunia pendidikan dengan spesifikasi dan ciri-ciri khas yang ada dalam pendidikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan adalah upaya seseorang manajer atau pemimpin sebuah institusi pendidikan dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengawasi proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, baik proses manajemen tadi dilaksanakan sendiri maupun dilimpahkan kepada orang lain.⁵

Manajemen pendidikan adalah keseluruhan proses penyelenggaraan dalam usaha kerja sama dua orang atau lebih clan atau usaha bersama untuk mendayagunakan semua sumber (non material maupun material) secara efektif, efisien dan rasional untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Tujuan

⁴Pearce, J.A dan Robinson, Richard B. *Manajemen strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 6

⁵Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 22

manajemen pendidikan erat sekali dengan tujuan pendidikan secara umum, karena manajemen pendidikan pada hakekatnya merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Apabila dikaitkan dengan pengertian manajemen pendidikan pada hakekatnya merupakan alat mencapai tujuan. Tujuan pokok mempelajari manajemen pendidikan adalah untuk memperoleh cara, tehnik, metode yang sebaik-baiknya dilakukan, sehingga sumber-sumber yang sangat terbatas seperti tenaga, dana, fasilitas, material maupun sepiritual guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.⁶

Manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien.⁷ Hal ini memberikan gambaran bahwa dalam suatu manajemen diperlukan adanya kerjasama, sekelompok orang, dan tujuan yang akan dicapai. Tentu dalam menjalani proses tersebut harus tepat sasaran dan tepat guna. Lebih lanjut, yang dikelola dalam manajemen adalah semua bentuk kegiatan yang dikelompokkan dalam komponen-komponen. Komponen-komponen manajemen pendidikan meliputi: manajemen kesiswaan, manajemen personil, manajemen kurikulum, manajemen sarana, manajemen pembiayaan, manajemen lembaga-lembaga pendidikan dan manajemen hubungan masyarakat.

⁶Muhammad Kristiawan, *Manajemen Pendidikan*, (Sleman: CV Budi Utama, 2017), h. 21

⁷Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 4

Tujuan-tujuan ini ditentukan berdasarkan penataan dan pengkajian terhadap situasi dan kondisi organisasi, seperti kekuatan dan kelemahan, peluang dan ancaman. Secara rinci tujuan manajemen pendidikan antara lain:⁸

- a. Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAIKEM)
- b. Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.
- c. Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien
- d. Terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan
- e. Teratasinya masalah mutu pendidikan.

Dengan pemahaman sebagaimana dikemukakan di atas, nampak bahwa salah satu fungsi penting dari manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan proses pembelajaran, hal ini mencakup mulai dari aspek persiapan sampai dengan evaluasi untuk melihat kualitas dari suatu proses tersebut, dalam hubungan ini sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan yang melakukan kegiatan/proses pembelajaran jelas perlu mengelola kegiatan tersebut dengan baik karena proses belajar mengajar ini merupakan kegiatan utama dari suatu sekolah. Dengan demikian nampak bahwa guru sebagai tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam manajemen pendidikan, sebab inti dari proses pendidikan di sekolah pada

⁸Cucun Sunaengsih, *Pengelolaan Pendidikan*, (Sumedang: UPI Sumedang Press, 2017), h. 18

dasarnya adalah guru, karena keterlibatannya yang langsung pada kegiatan pembelajaran di kelas.

2. Manajemen Strategi

a. Pengertian Manajemen Strategi

Menurut David, *a strategy is the pattern or plan that integrates an organization's major goals, policies, and action sequences into a cohesive whole* (strategi adalah pola atau rencana yang terintegrasi dengan tujuan utama, kebijakan dan rangkaian tindakan sebuah organisasi hingga keseluruhan secara kompak)⁹. Sedangkan Kinnier dan Taylor sebagaimana di kutip Hunger dan Wheelen mendefinisikan strategi yaitu *broad principles as to how the marketing program is to operate in achieving objective* (prinsip besar bagaimana program pemasaran dioperasikan untuk mencapai tujuan.¹⁰

Menurut Siagian, manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.¹¹ sedangkan menurut menurut Udaya, dkk, manajemen strategi adalah keseluruhan kegiatan untuk mencapai tujuan jangka panjang, yaitu mencapai visi serta misi perusahaan atau organisasi.¹²

David yang dikutip oleh Taufiqurokhman menjelaskan bahwa manajemen strategi adalah ilmu mengenai perumusan, pelaksanaan dan evaluasi keputusan-

⁹Fred R David, *Strategic Management concepts and cases A Competitive Advantage Approach. Sixtennth Edition, (England. Pearson Education Limited, 2017)*, h. 5

¹⁰J. David Hunger & Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: Andi, 2013), h. 193

¹¹Sondang P Siagian, *Manajemen Stratejik*, (Bumi Aksara: Jakarta, 2012), h. 15.

¹²Yusuf Udaya, Luky Yunia Wennadi, dan Devi Angraini Anni Lembana, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Graham Ilmu, 2013), h. 5.

keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.¹³ Dalam hal ini, manajemen strategik merupakan seni dan ilmu dalam hal pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*) dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategis antara fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya pada masa mendatang.

Menurut Rufaidah manajemen strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategi juga merupakan aktivitas manajerial tertinggi yang biasanya dilakukan oleh pimpinan puncak organisasi baik di suatu organisasi swasta maupun publik.¹⁴ Manajemen strategi merupakan suatu pola yang mengarahkan secara menyeluruh dan komprehensif pimpinannya serta tim kerja dalam mencapai tujuan organisasi serta mengarahkan organisasi mengenali kegagalan-kegagalan dalam industri. Sedangkan menurut Hery manajemen strategi adalah keputusan dan tindakan manajerial terkait dengan kinerja jangka panjang organisasi. Manajemen strategi mencakup semua fungsi dasar manajemen yaitu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengendalikan strategi.¹⁵

Lebih lanjut Jusuf mengemukakan bahwa pada dasarnya pengertian manajemen strategi menyangkut dua hal yang harus dilakukan dua hal yang harus dilakukan oleh para manajer, yaitu memformulasikan strategi dan melaksanakan atau mengimplementasikan strategi dengan menggunakan taktik-taktif tertentu. Dia menjelaskan, memformulasikan strategi menyangkut memilih strategi-strategi

¹³Taufiqurokhman, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof, Dr Moestopo Beragama, 2016), h. 15.

¹⁴Popy Rufaidah, *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, (Bandung: Humaniora, 2011), h. 1.

¹⁵Hery, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Grasindo, 2018), h. 2.

yang sudah dikenal ataupun menciptakan strategi-strategi baru.¹⁶ Formulasi strategi-strategi tersebut tidak lepas dari pemantauan lingkungan yang dihadapi oleh organisasi baik eksternal maupun internal yang dipantau berdasarkan analisis SWOT. Di samping itu, formulasi strategi juga menyangkut penentuan sasaran jangka panjang atau jangka pendek serta desain struktur organisasi. Melaksanakan atau mengimplementasikan strategi menyangkut juga menyesuaikan atau perubahan budaya organisasi, penentuan sistem imbalan, kepemimpinan strategi, serta pengawasan strategi. Dengan demikian, manajemen stratejik adalah dapat didefinisikan suatu pola pemikiran dari para pimpinan organisasi atau perusahaan mengenai bagaimana mereka sebaiknya merencanakan pencapaian tujuan jangka panjang organisasi dengan memformulasikan dan melaksanakan strategi mereka dan mencapai keunggulan bersaing.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas, dapat ditarik garis besar manajemen strategi adalah suatu kebijakan yang dimiliki oleh top manajemen dalam mewujudkan visi dan misi organisasi melalui kegiatan perumusan atau formulasi, menerapkan atau mengimplementasikan dan mengevaluasi dan mengontrol terhadap strategi mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini, manajemen strategi bertujuan untuk menciptakan efektivitas jangka panjang organisasi dalam dua lingkungan, lingkungan kewenangan khusus sebagai cakupan aktivitas organisasinya dan lingkungan pengembangan kapasitas terjadap keorganisasiannya. Untuk melaksanakan manajemen stratejik perlu lebih dulu dipahami apa itu strategi dan makna lain strategi, tingkatan strategi, segitiga

¹⁶Yusuf Udaya, Luky Yunia Wennadi, dan Devi Angraini Anni Lembana, *Manajemen Strategi*, h. 7.

strategik, karakteristik manajemen strategik, proses strategi, tahap manajemen strategik, dimensi manajemen strategik, terminologi terkait manajemen strategik.

b. Tahapan Manajemen Strategi

Menurut David yang dikutip oleh Rachmat, pada prinsipnya manajemen strategi merupakan proses yang terdiri atas tiga kegiatan, yaitu:¹⁷

1) Perumusan strategi

Perumusan strategi adalah proses memilih tindakan utama (strategi) untuk mewujudkan misi organisasi. Proses mengambil keputusan untuk menetapkan strategi seolah-olah merupakan konsekuensi mulai dari penetapan visi-misi, sampai terealisasinya program. Dalam prosesnya, perumusan strategi meliputi kegiatan untuk mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi serta memilih strategi tertentu untuk digunakan. Perumusan strategi terdiri atas kegiatan mengembangkan misi bisnis, mengenali peluang dan ancaman eksternal organisasi, menetapkan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan objektif jangka panjang, menghasilkan strategi alternatif dan memilih strategi tertentu untuk dilakukan.

2) Perencanaan tindakan

Langkah pertama untuk mengimplementasi strategi yang telah ditetapkan adalah membuat rencana strategi. Inti tahapan ini adalah cara membuat rencana pencapaian dan rencana kegiatan yang sesuai dengan arahan dan strategi yang

¹⁷Rachmat, *Manajemen Strategik*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2014), h. 58.

telah ditetapkan. Keputusan perumusan strategik mengikat suatu organisasi pada produk, pasar, sumber daya dan teknologi spesifik selama periode waktu tertentu. Strategi menetapkan keunggulan bersaing jangka panjang. Apapun yang akan terjadi, keputusan strategis mempunyai konsekuensi berbagai fungsi utama dan pengaruh jangka panjang pada suatu organisasi.¹⁸

c. Implementasi strategi

Implementasi strategi sering disebut tahap tindakan manajemen strategi. Strategi implementasi berarti memobilisasi karyawan dan manajer untuk mengunah strategi yang dirunuskan menjadi tindakan. Evaluasi strategi adalah tahap akhir dalam manajemen strategik. Para manajer sangat perlu mengetahui bahwa strategi tertentu tidak berfungsi dengan baik, evaluasi strategi berarti usaha untuk memperoleh informasi ini. Implementasi strategi menuntut lembaga untuk menetapkan objektif tahunan, melengkapi dengan kebijakan, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dilaksanakan. Implementasi strategi termasuk mengembangkan budaya mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, mengubah arah usaha pemasaran, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi dan menghubungkan kompensasi karyawan dengan prestasi organisasi.

Pelaksanaan strategi mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakn, memotivasi karyawan dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategik dalam dilaksanakan. Semua strategi dapat

¹⁸ Rachmat, Manajemen Strategik, h. 59.

dimodifikasi pada masa depan karena faktor-faktor eksternal dan internal selalu berubah. Tiga macam aktivitas mendasar untuk mengevaluasi strategi adalah: 1). Meninjau faktor eksternal dan internal yang menjadi dasar strategi yang ada sekarang; 2) Mengukur prestasi; 3) Mengambil tindakan koreksi aktivitas perumusan strategi, implementasi dan evaluasi terjadi pada tiga tingkat hierarki dalam organisasi yang besar, korporasi divisi atau unit bisnis strategik dan fungsional.¹⁹

c. Manfaat Manajemen Strategi

Adapun manfaat dari pelaksanaan manajemen strategi adalah sebagai berikut:

1) Manfaat finansial

Organisasi yang menggunakan konsep manajemen strategi menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam penjualan dan produktivitas dibandingkan dengan lembaga tanpa aktivitas perencanaan sistematis. Lembaga dengan sistem perencanaan yang sangat mirip dengan teori manajemen strategik menunjukkan kinerja keuangan jangka panjang yang lebih baik dibanding industrinya. Lembaga dengan kinerja tinggi tampaknya membuat keputusan yang dilatarbelakangi informasi yang lengkap dengan antisipasi yang baik tentang konsekuensi jangka pendek dan jangka panjang.

2) Manfaat nonfinansial

Manajemen strategik menawarkan manfaat yang nyata lainnya selain membantu lembaga menghindari kegagalan finansial, seperti meningkatnya

¹⁹ Rachmat, *Manajemen Strategik*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2014), h. 60.

kesadaran atas ancaman eksternal, pemahaman yang lebih baik atau strategi pesaing, meningkatnya produktivitas karyawan, mengurangi keengganan untuk berubah serta pengertian yang lebih baik atas hubungan antara kinerja dan penghargaan.

Manajemen strategi meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghindari masalah karena membantu interaksi antar manajer dan staf, berbagi tujuan dengan organisasi, meningkatkan kemampuan untuk memperbaiki produk atau jasa dan menghargai kontribusi stafnya sehingga dapat mengandalkan stafnya untuk membantu pada saat posisi lembaga merosot karena adanya interaksi. Proses manajemen strategi memberikan dasar untuk mengidentifikasi dan merasionalisasi kebutuhan untuk berubah kepada semua manajer dan staf suatu lembaga. Hal ini membantu lembaga melihat perubahan sebagai suatu peluang bukan ancaman.²⁰

3. Kompetensi Profesional Guru

a. Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Pengaruh globalisasi tidak hanya mengubah peta politik, sosial, ekonomi, dan teknologi, tetapi juga transformasi pendidikan yang begitu masif. Dibutuhkan kebijakan yang tepat dalam menentukan arah pengembangan pendidikan, termasuk mendorong dan memfasilitasi pengembangan kompetensi profesionalitas guru. Salah satu alasan utama melaksanakan pengembangan profesionalitas guru adalah terpenuhinya misi pembelajaran. Para pendidik membutuhkan berbagai kompetensi profesional dan pribadi dalam melakukan

²⁰Isniati dan M. Rizki Fajriansyah, *Manajemen Strategik Intisari Konsep Dan Teori*, (Yogyakarta: Cv Andi, 2019), h. 7-8.

berbagai peran di lembaga pendidikan. Pengembangan profesionalitas yang dirancang dengan baik membantu guru menguasai konten, mengasah keterampilan mengajar, mengevaluasi kemampuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka.²¹

Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar-mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Para pakar dan ahli pendidikan mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan salah satu syarat yang pokok dalam pelaksanaan tugas guru dalam jenjang apapun.

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu) dan ketrampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dapat juga dikatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dalam rangka mencapai standar kualitas dalam pekerjaan yang nyata. Jadi, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru untuk dapat

²¹Hilal Mahmud dan Muhammad Abdul, *Pengembangan Profesi Dosen Berbasis Pemberdayaan di Era Revolusi Industri 4.0*, (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat IAIN Palopo, 2021), h. 14

melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di sekolah.²²

Menurut Spencer & Spencer dikutip oleh Dzemyda bahwa *a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation. Competencies are indicators of successful performance in life-role activities. Competencies involve the ability to create effective results in one's life.* Dzemyda mempertegas bahwa *competency comprises of knowledge, skill, and attitude.*²³

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam, serta membimbing peserta didik dengan memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

b. Macam-macam Kompetensi Guru

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, antara lain sebagai berikut:

1) Kompetensi profesional

Pada Pasal 28 ayat (3) butir c dalam Standar Nasional Pendidikan dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional

²² Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 23.

²³ Ygnas Dzemyda, *Strategic Management Of Business Organizational*, (Nicolás Romeris University, 2014), h. 55

Pendidikan. Ruang lingkup kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
- b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.²⁴

Sanjaya mengemukakan bahwa kompetensi profesional guru meliputi berikut ini:

- a) Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai, baik tujuan nasional, tujuan instisusional, tujuan kurikuler dan tujuan pembelajaran.
- b) Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar dan lain sebagainya.

²⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 135.

- c) Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- d) Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
- e) Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
- f) Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- g) Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.
- h) Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan dan penyuluhan.
- i) Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.²⁵

Lebih lanjut Sagala mengemukakan bahwa kompetensi profesional guru meliputi:

- a) Penguasaan terhadap landasan kependidikan, dalam kompetensi ini termasuk memahami tujuan, mengetahui fungsi sekolah di masyarakat.
- b) Menguasai bahan pengajaran, artinya guru harus memahami dengan baik materi pelajaran yang akan diajarkan. Penguasaan terhadap materi pokok yang ada pada kurikulum maupun bahan pengayaan.
- c) Kemampuan menyusun program pengajaran, mencakup kemampuan menetapkan kompetensi belajar, mengembangkan bahan pelajaran dan mengembangkan strategi pembelajaran.

²⁵Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, h. 18.

d) Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.²⁶

2) Kompetensi Sosial

Dalam Standar nasional pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d di kemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.²⁷ Kompetensi sosial menurut Sagala meliputi:

- a) Memahami dan menghargai perbedaan (*respect*) serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan.
- b) Melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah dan wakil sekolah dan pihak-pihak terkait lainnya.
- c) Membangun kerja tim (*teamwork*) yang kompak, cerdas, dinamis dan lincah.
- d) Melaksanakan komunitas (tertulis, tergambar) secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan kesadaran sepenuhnya bahwa masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran.
- e) Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya.
- f) Memiliki kemampuan mendudukan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat sekitarnya.

²⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, h. 41.

²⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 173.

g) Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (misalnya: partisipasi, transparansi, akuntabilitas, penegakan hukum dan profesionalisme).²⁸

Jenis-jenis kompetensi sosial yang sekurang-kurangnya harus dimiliki oleh guru antara lain adalah:

- a) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik.
- d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.²⁹

3) Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, pada penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Mulyasa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Penanaman wawasan atau landasan kependidikan.
- b) Pemahaman terhadap peserta didik.
- c) Pengembangan kurikulum/silabus.

²⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, h. 38.

²⁹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 173.

- d) Perancangan pembelajaran.
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- g) Evaluasi Hasil Belajar (EHB).
- h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.³⁰

Menurut Sagala kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi:

- a) Berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- b) Mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi (KD).
- c) Merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan.
- d) Merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas.
- e) Melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan).
- f) Menilai hasil belajar peserta didik secara otentik.
- g) Membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir.
- h) Mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru.³¹

4) Kompetensi Kepribadian

³⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 175.

³¹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*, h. 32.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.³² Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia, serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan Negara dan bangsa pada umumnya.

Sehubungan dengan uraian di atas, setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi kepribadian yang memadai, bahkan kompetensi ini akan melandasi atau menjadi landasan bagi kompetensi-kompetensi lainnya. Dalam hal ini, guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi dan yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik.

Kompetensi kepribadian terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen dan menjadi teladan. Dalam hal ini, guru sebagai teladan bagi peserta didik harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat disajikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Karena guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat

³² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 177.

citra baik dan kewibawaannya, terutama di depan murid-murinya. Menurut Usman kompetensi pribadi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah:

- 1) Kemampuan mengembangkan kepribadian.
- 2) Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi.
- 3) Kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.³³

c. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi bukan hanya keterampilan atau sering juga disebut *hard competency* atau *technical competency*, namun juga *soft competency*. Kedua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang individu. Karena *hard competency* membuat seorang tenaga kerja tahu dan bisa melakukan. Sedangkan *soft competency* membuat seorang tenaga kerja mau melakukan. Jika salah satu *competency* masih memiliki gap atau bahkan hilang akibatnya adalah *low performance* sehingga memang kedua jenis kompetensi tersebut harus jalan secara bersamaan. Kedua kompetensi tersebut bisa dikembangkan dengan *training and development*.³⁴

Guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Ukuran keprofesionalan seorang guru dan tenaga pengajar, secara sederhana adalah apabila peserta didik bertambah gairah belajar, bila hasil belajar peserta didik meningkat, bila disiplin sekolah membaik, bila hubungan antara guru, orang tua dan masyarakat menjadi

³³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, h. 76.

³⁴ Rostini, Safrin dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*, (Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2022), h. 143

baik dan semakin erat. Pada dasarnya yang diharapkan dari guru ialah agar guru sendiri berkembang sebagai wujud atau personifikasi dari sejumlah karakteristik yang menggambarkan sikap dan perilaku keguruan.

Menurut Hamalik, tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan lingkungan sosial dan kultural yang ada pada setiap institusi sekolah sebagai indikator, maka seorang guru yang dinilai memiliki kompetensi secara profesional apabila:

- 1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
- 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.³⁵

Lebih lanjut Hamalik mengemukakan bahwa karakteristik seorang akan terlihat jelas apabila ditinjau dari berbagai segi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab guru

Setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga terjadi proses konservasi nilai karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Guru akan mampu melaksanakan

³⁵Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) h. 38.

tanggung jawabnya apabila dia memiliki kompetensi yang diperlukan untuk itu. Setiap tanggung jawab memerlukan sejumlah kemampuan dan setiap kemampuan dapat dijabarkan lagi dalam kemampuan yang lebih khusus, antara lain:³⁶

- a) Tanggung jawab moral, yaitu setiap guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para siswa. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun para peserta didik belajar, membina pribadi, watak dan jasmaniah siswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para siswa.
- c) Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan, guru profesional tidak dapat melepaskan dirinya dari bidang kehidupan kemasyarakatan. Di lain pihak guru adalah warga masyarakatnya dan di pihak lain guru bertanggung jawab turut serta memajukan kehidupan masyarakat. Guru turut bertanggung jawab memajukan kesatuan dan persatuan bangsa, menyukseskan pembangunan nasional, serta menyukseskan pembangunan daerah khususnya yang dimulai dari daerah di mana dia tinggal.
- d) Tanggung jawab guru dalam bidang keilmuan, yaitu guru selaku ilmuwan bertanggung jawab dan turut serta memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya, dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

³⁶Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, h. 39.

2) Fungsi dan peran guru

Fungsi dan peran guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah.³⁷ Untuk itu fungsi dan peran guru sebagai berikut:

- a) Guru sebagai pendidik dan pengajar, peranan ini akan dapat dilaksanakan bila guru memenuhi syarat-syarat kepribadian dan penguasaan ilmu. Guru akan mampu mendidik dan mengajar apabila dia mempunyai kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realistis, bersikap jujur dan terbuka, peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki dan menguasai berbagai jenis bahan pelajaran, menguasai teori dan praktek kependidikan, menguasai kurikulum dan metodologi pengajaran.
- b) Guru sebagai anggota masyarakat, yakni guru harus bersikap terbuka, tidak bertindak otoriter, tidak bersikap angkuh, bersikap ramah terhadap siapapun, suka menolong di manapun dan kapan saja, serta simpati dan empati terhadap pimpinan, teman sejawat dan para peserta didik. Agar guru mampu mengembangkan pergaulan dengan masyarakat, dia perlu menguasai psikologi sosial. Khususnya mengenai hubungan antar manusia dalam rangka dinamika kelompok. Dan sebagai seorang anggota masyarakat, guru harus memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
- c) Guru sebagai pemimpin, peranan kepemimpinan akan berhasil apabila guru memiliki kepribadian, seperti: kondisi fisik yang sehat, percaya pada diri sendiri, memiliki daya kerja yang besar dan antusiasme, gemar dan dapat cepat

³⁷Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, h. 40.

mengambil keputusan, bersikap objektif dan mampu menguasai emosi, serta bertindak adil. Selain dari itu, guru harus menguasai ilmu tentang teori kepemimpinan dan dinamika kelompok, menguasai prinsip-prinsip hubungan masyarakat, menguasai teknik berkomunikasi dan menguasai semua aspek kegiatan organisasi persekolahan.

d) Guru sebagai pelaksana administrasi, yakni guru akan dihadapkan kepada administrasi-administrasi yang harus dikerjakan di sekolah. Untuk itu, tenaga kependidikan harus memiliki kepribadian, jujur, teliti, rajin, menguasai ilmu tata buku ringan, korespondensi, penyimpanan arsip dan ekspedisi serta administrasi pendidikan lainnya.³⁸

d. Tujuan Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Setiap orang dalam organisasi dituntut mengembangkan kemampuan profesional mereka agar mereka memiliki peluang berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Peluang dan aksesibilitas staf dalam pengembangan profesionalitas mereka menjadi sangat penting untuk memastikan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Apalagi di era Revolusi Industri 4.0 pengembangan profesi dapat memainkan peran sentral dalam memperlengkapi staf pendidikan dengan pengetahuan tentang manfaat, risiko, dan konsekuensi teknologi.³⁹

Pengembangan kompetensi profesional guru penting untuk dilakukan pada suatu organisasi pendidikan. Hal ini mengingat urgensinya yang diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa adanya pengembangan guru

³⁸Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, h. 41-42.

³⁹Hilal Mahmud dan Muhammad Abdul, *Pengembangan Profesi Dosen Berbasis Pemberdayaan di Era Revolusi Industri 4.0*, h. 15

mustahil akan terbentuk suatu kinerja yang baik dari para personil dan sesuatu hal yang mustahil akan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi, adanya Guru di sekolah bukanlah sesuatu hal yang dilakukan tanpa sebab dan tanpa tujuan. Berkenaan dengan masalah tujuan pengembangan Guru, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan Guru diantaranya meliputi:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan efisiensi.
- 3) Mengurangi kerusakan.
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
- 5) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik.
- 6) Moral karyawan lebih baik.
- 7) Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.
- 8) *Technical skill*, *human skill* dan *managerial skill* semakin baik.
- 9) Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik.
- 10) Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar.
- 11) Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁴⁰

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan tersebut di atas, juga dikemukakan oleh Engkoswara bahwa tujuan pengembangan guru meliputi tujuan umum dan khusus yang antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan umum pengembangan guru antara lain:

⁴⁰Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 70.

- a) Untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif.
 - b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
 - c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman seprofesi dan dengan pihak manajemen (pimpinan).
- 2) Tujuan khusus pengembangan guru adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.⁴¹

e. Program Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Dalam UUD RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan berbagai program untuk mengembangkan standar kompetensi guru, antara lain dengan disahkannya undang-undang guru dan dosen yang ditindaklanjuti dengan pengembangan rancangan peraturan pemerintah (RPP) tentang guru dan dosen. Lahirnya undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengharuskan semua pendidik menguasai empat kompetensi. Semuanya itu bermaksud untuk meningkatkan kompetensi profesionalitas guru.

Menurut Suprihatiningrum bahwa ada beberapa program yang dapat dilakukan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru, yaitu:⁴²

- 1). Penyelenggaraan pendidikan untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, dan pendidikan profesi.

⁴¹Engkoswara. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. (Bandung:Yayasan Amal Keluarga, 2011), h. 34.

⁴²Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 7

- 2). Pemenuhan hak dan kewajiban guru sebagai tenaga profesional sesuai dengan prinsip profesionalitas.
- 3). Penyelenggaraan kebijakan strategi dalam pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian guru sesuai dengan kebutuhan, baik jumlah, kualifikasi akademik, kompetensi, maupun sertifikasi yang dilakukan secara merata, objektif, transparan, dan akuntabel untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.
- 4). Penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian profesional.
- 5). Peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap guru dalam melaksanakan tugas profesional.
- 6). Pengakuan yang sama antara guru yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dengan guru yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah dan pemerintah daerah.
- 7). Penguatan tanggungjawab dan kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah dalam merealisasikan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban guru sebagai pendidik profesional
- 8). Peningkatan peran serta masyarakat dalam memenuhi hak dan kewajiban seorang guru.

Adanya analisis mengenai kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan tantangan ilmu pengetahuan yang semakin pesat, maka pengembangan kompetensi guru, bukan hanya tanggung jawab pemerintah, sekolah, guru, tetapi masyarakat juga harus ikut andil sehingga kompetensi profesional menuntut guru:

- 1). Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2). Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 3). Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
- 4). Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- 5). Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.⁴³

f. Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Menurut Rudman dalam Mahmud bahwa pengembangan profesi meliputi pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Pendidikan didefinisikan sebagai pengembangan staf secara efektif untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui proses formal. Pelatihan adalah pengembangan kemampuan dan keterampilan staf melalui manajemen in-house. Pelatihan dikategorikan ke dalam 4 kategori, yaitu: (1) pelatihan wajib dan teratur (*required and regular training*) untuk seluruh karyawan, (2) pelatihan teknis (*job technical training*) yang memungkinkan karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik, (3) pelatihan interpersonal dan penyelesaian masalah (*interpersonal and problem-solving training*) untuk mengatasi masalah operasional dan meningkatkan hubungan kerja; dan (4) pelatihan pengembangan karir (*developmental and career*

⁴³Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT.Rajagrafindo, 2014), h. 56

training) untuk meningkatkan kemampuan individu dan organisasi berkaitan dengan perubahan dan kepemimpinan.⁴⁴

Untuk dapat berlangsungnya kegiatan pendidikan di sekolah, unsur manusia merupakan unsur penting, karena kelancaran pelaksanaan program-program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang melaksanakannya. Personalia atau tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah semua orang yang tergabung untuk bekerja sama pada suatu sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Personalia atau tenaga kependidikan di sekolah meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, pegawai tata usah dan pekebun (*office boy*). Agar kegiatan-kegiatan di sekolah berlangsung secara harmonis maka semua personel yang ada itu harus mempunyai kemampuan dan kemauan, serta bekerja secara sinergi dengan melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sungguh-sungguh dengan penuh dedikasi.

Untuk dapat terlaksananya kegiatan-kegiatan seperti itu diperlukan suatu pengelolaan dari kepala sekolah sebagai manajer pada satuan pendidikan. Adapun hal-hal yang dikelola oleh Kepala sekolah tiada lain mengatur dan menetapkan program-program yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan personil sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan personil berdasarkan asas *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*.

⁴⁴Hilal Mahmud dan Muhammad Abdul, *Pengembangan Profesi Dosen Berbasis Pemberdayaan di Era Revolusi Industri 4.0*, h. 16

- 3) Menetapkan kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan kebutuhan anggotanya di masa yang akan datang.
- 5) Memonitor regulasi dan kebijakan-kebijakan pemerintah.⁴⁵

Lebih lanjut Mulyasa mengemukakan bahwa pelaksanaan manajemen profesional guru di sekolah sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu sebagai berikut:

- 1) Perencanaan

Perencanaan kependidikan dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik dari segi jumlah maupun mutunya sesuai dengan bidang kerja yang ada.

- 2) Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan dan pengembangan kependidikan dilakukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*.

- 3) Pengadaan

Pengadaan kependidikan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga. Kegiatannya melalui rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dimaksudkan untuk mencari calon sebanyak-banyaknya yang memenuhi persyaratan dan selanjutnya dilakukan pemilihan melalui seleksi.

- 4) Promosi dan mutasi

Promosi dilakukan dalam rangka menentukan calon pendidik maupun tenaga kependidikan menjadi anggota organisasi yang sah, yaitu melalui

⁴⁵Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, h. 25.

pengangkatan. Dengan promosi ini personel akan menjadi anggota yang sah disertai dengan hak dan kewajibannya sebagai tenaga kependidikan. Sedangkan mutasi dilakukan dengan tujuan agar personel yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja, memberikan prestasi kerja, menghilangkan kejenuhan yakni melalui pemindahan fungsi dan tanggung jawab pada situasi yang baru.⁴⁶

5) Pemberhentian

Pemberhentian personel dapat terjadi atas permintaan sendiri, selain itu pemberhentian juga dapat dilakukan oleh dinas dan pemberhentian karena sebab lain.

6) Kompensasi

Kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan kepada personel. Kompensasi yang diberikan harus seimbang dengan beban dan prestasi kerja personel yang bersangkutan. Bentuk kompensasi ini dapat berupa gaji, tujangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan sebagainya. Dengan adanya kompensasi yang adil dan layak hal ini akan dapat mendorong semangat kerja dan dedikasi para personil sekolah.

7) Penilaian

Penilaian biasanya difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilai personel penting dilakukan dalam rangka pengambilan keputusan berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya

⁴⁶E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 153-155

manusia secara keseluruhan. Hasil-hasil dari penilaian dimanfaatkan sebagai sumber data untuk perencanaan tenaga kependidikan, nasihat yang perlu disampaikan kepada personel, alat untuk umpan balik, salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dan bahan informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga kependidikan.⁴⁷

Guna memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam pemberdayaan tenaga kependidikan tentu harus dilakukan secara profesional oleh *stakeholder*. Dalam melakukan upaya-upaya pemberdayaan tenaga kependidikan harus memperhatikan faktor-faktor yang sekiranya akan dapat meningkatkan kinerja para personel. Hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan harus diupayakan pengembangannya antara lain sebagai berikut:

- 1) Sikap mental profesional Guru

Untuk memperoleh sikap mental yang diharapkan harus diupayakan melalui pemberian motivasi, pembinaan disiplin dan penanaman etika kerja dalam diri masing-masing. Dengan adanya sikap mental yang baik maka akan menunjang kompetensi profesional yang dimiliki oleh tenaga kependidikan.

- 2) Tingkat pendidikan

Dengan pengembangan pendidikan yang dimiliki oleh para personel guru diharapkan akan memperluas wawasan, pengetahuan dan keterampilan, serta sikap profesionalisme sehingga akan menunjang dalam peningkatan kompetensi profesional guru.

⁴⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 156-158.

3) Penghargaan (*reward*)

Dengan pemberian penghargaan personel dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya secara positif. Pemberian penghargaan seperti ini harus dilakukan secara terbuka dan dikaitkan dengan prestasi kerja, yakni agar terhindar dari efek negatif.

4) Hubungan antar personel

Terciptanya hubungan yang harmonis antar pimpinan dan bawahan, antara bawahan dengan rekan-rekan sejawatnya akan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Untuk semua itu, maka kepala sekolah harus dapat membangun hubungan yang terjadi antara semua tenaga kependidikan yang ada berjalan dengan harmonis. Hal itu dapat diupayakan dengan jalan memberikan bimbingan, keteladanan dan keterbukaan dalam berbagai program kegiatan yang dilaksanakan di sekolah.⁴⁸

5) Kesempatan berprestasi

Dengan memberikan kesempatan berprestasi kepada seluruh tenaga kependidikan akan menumbuhkan semangat untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya dan pada saatnya akan dapat meningkatkan dedikasinya dalam bekerja.

6) Lingkungan dan suasana kerja

Lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat para pekerja merasa senang dan nyaman dalam bekerja sehingga akan membuahkan kinerja yang efektif dan efisien.

⁴⁸Daryanto, *Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), h. 35

7) Jaminan sosial dan kesehatan

Jaminan sosial dan kesehatan yang mencukupi akan menumbuhkan percaya diri dan semangat kerja yang tinggi sehingga akan menumbuhkan pengabdian yang tinggi pula. Dengan senang hati para personel akan mengerahkan segalanya tenaga, pikiran dan waktunya untuk kepentingan lembaga.⁴⁹

4. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Pengertian mutu pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “mutu” berarti ukuran baik buruknya sesuatu, kualitas, taraf atau derajat (kepandaian dan kecerdasan).⁵⁰ Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan *output* pendidikan. Menurut Rusman, antara proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi, agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (*output*) harus dirumuskan terlebih lebih dahulu oleh sekolah dan harus jelas target yang akan dicapai setiap tahun atau kurun waktu lainnya.⁵¹ Dengan jelasnya target yang akan dicapai akan memudahkan sekolah dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang ada di sekolah.

⁴⁹Daryanto, *Guru Profesional*, h. 36

⁵⁰Poewadarminta. W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), h.788.

⁵¹Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 555.

Menurut Sudradjad pendidikan yang bermutu adalah Pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu dan amal.⁵²

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan adalah suatu pilar untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Yang mana suatu masa depan bangsa itu terletak pada keberadaan kualitas pendidikan yang berada pada masa kini. Suatu pendidikan yang berkualitas akan muncul apabila terdapat manajemen sekolah yang bagus. Mutu juga merupakan suatu ajang kompetisi yang sangat penting, karena itu merupakan suatu wahana untuk meningkatkan mutu produk layanan jasa. Dengan demikian, mewujudkan suatu pendidikan yang bermutu adalah penting, sebagai upaya peningkatan masa depan bangsa sekaligus sebagian dari produk layanan jasa.

b. Kiat-kiat Peningkatan mutu Pendidikan

Mutu pendidikan di sekolah adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisiensi terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap

⁵²Hari Sudradjat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*, (Bandung: Cipta Lekas Garafika, 2005), h. 17.

komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.⁵³ Dalam pengertian tersebut diungkapkan bahwa pada dasarnya mutu pendidikan merupakan kemampuan sekolah dalam menghasilkan nilai tambah yang diperolehnya menurut standar yang berlaku. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka pengertian mutu pembelajaran merupakan kemampuan yang dimiliki oleh sekolah dalam menyanggarakan pembelajaran secara efektif dan efisien, sehingga menghasilkan manfaat yang bernilai bagi pencapaian tujuan pengajaran yang telah ditentukan.

Adapun kiat-kiat peningkatan kualitas pembelajaran adalah sebagai berikut:

1) Penampilan Guru

Komponen yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran adalah penampilan guru, artinya bahwa rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pengajaran sangat menentukan terhadap mutu pembelajaran. Keadan tersebut dikarenakan guru merupakan salah satu pelaku dan bahwa pemeran utama dalam penyelenggaraan pembelajaran. Oleh karena itu diharapkan guru harus benar-benar memiliki kemampuan, keterampilan dan sikap seorang guru yang profesional, sehingga mampu menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yang akan dicapai.

2) Penguasaan Materi/Kurikulum

Komponen lainnya yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yaitu penguasaan materi/kurikulum, artinya bahwa penguasaan materi/kurikulum sangat mutlak harus dilakukan oleh guru dalam menyelenggaran

⁵³Kemendikbud, *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kemendikbud, 2014), h. 7.

pembelajaran. Keadaan tersebut dikarenakan kurikulum/materi merupakan objek yang akan disampaikan pada peserta didik. Dengan demikian kedudukan penguasaan materi ini merupakan kunci yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Oleh karena itu seorang guru dituntut atau ditekankan untuk menguasai materi/kurikulum sebelum melaksanakan pengajaran di depan kelas.

3) Penggunaan Metode Mengajar

Penggunaan metode mengajar guna merupakan komponen dalam peningkatan mutu pembelajaran, artinya penggunaan metode mengajar yang dipakai guru dalam menerangkan di depan kelas tentunya akan memberikan kontribusi tersebut peningkatan mutu pembelajaran. Dengan menggunakan metode mengajar yang benar dan tepat, maka memungkinkan siswa lebih mudan dalam memahami materi yang disampaikan guru.⁵⁴

4) Pendayagunaan Alat/Fasilitas Pendidikan

Komponen lainnya yang menentukan peningkatan mutu pembelajaran yaitu pendayagunaan alat/fasilitas pendidikan. Mutu pembelajaran akan baik apabila dalam pelaksanaan pembelajaran didukung oleh alat/fasilitas pendidikan yang tersedia. Keadaan tersebut memudahkan guru dan siswa untuk menyelenggarakan pembelajaran. Dengan demikian diharapkan pendayagunaan alat/fasilitas belajar harus memperoleh perhatian yang baik bagi sekolah dalam upayanya mendukung terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

⁵⁴Kemendikbud, *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*, h. 10

5) Penyelenggaraan Pembelajaran dan Evaluasi

Mutu pembelajaran juga ditentukan oleh penyelenggaraan pembelajaran dan evaluasinya. Keadaan ini menunjukkan bahwa pada dasarnya mutu akan dipengaruhi oleh proses. Dengan demikian guru harus mampu mengelola pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, sehingga mampu mewujudkan peningkatan mutu yang tinggi.

6) Pelaksanaan Kegiatan Kurikuler dan Ekstra-kurikuler

Peningkatan mutu pembelajaran pula dipengaruhi oleh pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstra-kurikuler, artinya bahwa mutu akan mampu ditingkatkan apabila dalam pembelajaran siswa ditambah dengan adanya kegiatan kurikuler dan ekstra-kurikuler. Keadaan ini beralasan bahwa dengan diadakannya kegiatan tersebut akan menambah pengetahuan siswa di luar pengajaran inti di kelas dan tentunya hal tersebut akan lebih meningkatkan kreativitas dan kompetensi siswa.⁵⁵

Sedangkan indikator pembelajaran yang berkualitas adalah:

1) Input

Mutu pembelajaran salah satunya dipengaruhi oleh input yang menjadi bahan dasar dari pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan mutu pembelajaran akan dipengaruhi oleh keberadaan atau kondisi dari input yang dimiliki. Oleh karena itu upaya mempersiapkan input secara optimal merupakan suatu langkah awal bagi terciptanya suatu peningkatan mutu pembelajaran.

⁵⁵Kemendikbud, *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*, h. 11-12.

Adapun unsur-unsur yang perlu dipersiapkan oleh pihak sekolah dalam upaya menciptakan suatu mutu pembelajaran adalah:⁵⁶

a) Guru

Guru merupakan orang yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran, mengingat kedudukan guru yang secara langsung berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Dengan demikian guru yang profesional dalam melaksanakan tugas tentu akan lebih baik untuk mewujudkan mutu pembelajaran dibandingkan dengan guru yang kurang atau tidak profesional.

b) Tujuan Pengajaran

Sementara tujuan pengajaran merupakan suatu unsur yang akan mempengaruhi terhadap mutu pembelajaran. Keadaan ini bisa dibuktikan dengan adanya kecenderungan bahwa suatu aktivitas tidak akan mampu menghasilkan suatu yang bermutu tanpa didahului dengan adanya penetapan tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini pula pembelajaran akan mampu memiliki mutu yang baik apabila dalam pelaksanaannya memiliki tujuan yang ditetapkan, sehingga pelaksanaannya terarah baik dan ada target yang akan dicapai. Pada dasarnya mutu dari pembelajaran itu dapat dilihat dari mampu tidaknya suatu pembelajaran dalam mencapai tujuan tersebut.

c) Peserta Didik

Peserta didik merupakan salah satu pendukung terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Peserta didik merupakan pelaku dalam penyelenggaraan

⁵⁶Asep Suryana dan Suryadi, *Pengelolaan Pendidikan*, (Jakarta: Dirjen Pendis Kemenag RI, 2009), h. 12.

pembelajaran. Oleh karena itu peserta didik harus dikondisikan untuk mampu menunjang terhadap kelancaran penyelenggaraan pendidikan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa peserta didik harus dikelola dengan baik, sehingga mampu mendukung terhadap kelancaran dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dilaksanakan.

d) Alat/Media Pendidikan

Unsur pendukung terhadap peningkatan mutu pembelajaran adalah salah satunya alat/media pendidikan. Alat/media pendidikan tersebut memiliki peranan yang sangat besar terhadap kelancaran proses pembelajaran. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa alat/media pendidikan harus dikelola secara baik dan dipastikan mampu mendukung terhadap penyelenggaraan proses pembelajaran, baik secara kualitas maupun kuantitas.

2) Proses

Proses merupakan unsur penting yang mempengaruhi terhadap mutu pembelajaran. Dalam hal ini pembelajaran harus didukung oleh adanya interaksi yang aktif antara peserta didik dengan guru. Komunikasi yang kondusif merupakan suatu hal yang penting dalam mewujudkan peningkatan mutu pembelajaran.⁵⁷

3) Output

Output pengajaran dipandang bisa melihat sampai sejauhmana mutu pembelajaran yang dimiliki oleh suatu sekolah. Oleh karena itu, maka output

⁵⁷Kemendikbud, *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*, h. 17

pengajaran yang menjadi ukuran mutu pembelajaran mencakup nilai prestasi dan perubahan sikap peserta didik.⁵⁸

c. Peran Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan secara terus menerus agar tidak tertinggal oleh kemajuan ilmu dan teknologi yang berkembang begitu cepat. Guru yang ada di sekolah merupakan faktor sentral dalam dunia pendidikan.⁵⁹ Hal ini mengingat peranannya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena sekolah dapat maju dan berkembang apabila dukungan Guru-nya baik. Oleh karena itulah, setiap sekolah yang ingin maju mutlak harus memperhatikan faktor belajar mengajarnya, serta mengelolanya secara optimal. Dengan kata lain dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, maka pendidik/Guru sangat penting dilakukan di sekolah.

Pendayagunaan guru di sekolah yang dilakukan secara efektif dan efisien akan mengoptimalkan pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, faktor Guru merupakan faktor yang setrategis dalam semua kegiatan di sekolah. Dengan usaha dan kreativitas Guru yang baik, sekolah akan mencapai hasil yang baik pula. Keadaan ini mengandung pengertian bahwa Guru merupakan faktor penting untuk mencapai suatu keberhasilan. Dalam hal ini mencapai tujuan pendidikan dengan mutu yang baik.

Menurut Moeheriono, prinsip dasar yang harus dipegang berkenaan dengan guru diantaranya sebagai berikut:

⁵⁸Kemendikbud, *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*, h.18.

⁵⁹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010), h. 20 .

- 1) Guru merupakan bagian yang paling penting dalam upaya mengembangkan pendidikan di sekolah.
- 2) Guru akan berdaya guna secara optimal apabila dikembangkan secara profesional.
- 3) Pelaksanaan manajerial di sekolah akan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah.
- 4) Guru pada intinya adalah kegiatan mengelola semua personil yang ada di sekolah agar dapat bekerjasama secara sinergi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁶⁰

Berkenaan dengan peran penting guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, Notoatmodjo mengemukakan bahwa salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah tenaga pendidik (guru/dosen), melalui mereka pendidikan diimplementasikan dalam tataran mikro, ini berarti bahwa bagaimana kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik melaksanakan tugasnya secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun juga nilai-nilai transenden yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah suatu kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan.⁶¹ Dalam hal ini, hal tersebut sangat logis karena guru tercakup program-program yang relevan dengan masalah mutu pendidikan.

⁶⁰Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 9.

⁶¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 56.

Menurut Lunenburg dan Ornstein terdapat enam program dalam proses belajar mengajar yaitu:⁶²

- 1) *Human resource planning*, merupakan perencanaan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan.
- 2) *Recrutment*, yaitu pemenuhan tenaga melalui pencarian personil yang sesuai dengan rencana dan selanjutnya dilakukan seleksi.
- 3) *Selection* dilakukan untuk memperoleh tenaga yang kompeten sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan.
- 4) *Profesional development* adalah upaya pengembangan profesional untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi personil agar lebih baik.
- 5) *Performance appraisal* adalah penilaian kinerja untuk mengetahui kondisi kinerja personil yang selanjutnya diperlukan juga untuk menentukan kebijakan kompensasi (*compensation*) dan pengembangan karir personil. Semua tahapan yang ada dalam proses tersebut semuanya harus dilaksanakan dengan berdasarkan kepada persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sangat berperan dalam pengembangan pendidikan yang bermutu, sehingga jelas untuk mencapai sasaran tersebut diperlukan Guru yang profesional. Tanpa diupayakan melalui pengelolaan yang baik sudah barang tentu tidak akan tercipta pendidikan yang bermutu. Oleh karena itulah, untuk memperoleh guru yang bermutu maka Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah harus selalu diupayakan agar dapat meningkatkan profesionalisme kinerjanya.

⁶²James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Grup, 2011), h. 94

Lebih lanjut bahwa peranan Guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan antara lain sebagai berikut:

- a. Berperan dalam meningkatkan kompetensi personil sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan profesi.
- b. Berperan dalam upaya pembinaan dan pengembangan personil, yakni melalui pendidikan dan pelatihan, maupun secara mandiri.
- c. Berperan dalam mempertahankan kontribusi personil dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
- d. Berperan dalam melindungi hak-hak personil, baik berupa gaji, perlindungan kesehatan dan kesejahteraan lainnya.⁶³

C. Kerangka Pikir

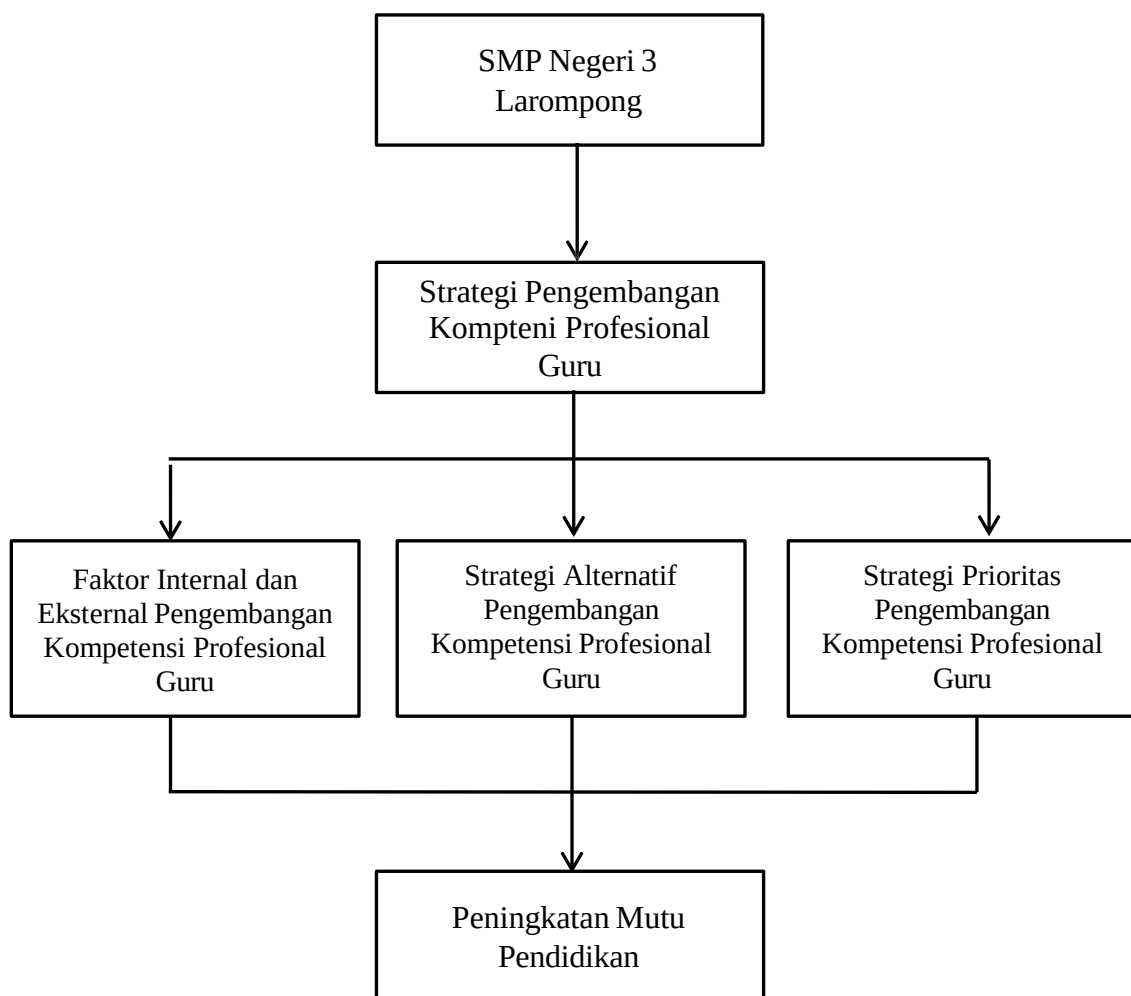
Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor internal dan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi profesional guru, strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru dan strategi prioritas yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Dengan adanya peningkatan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru diharapkan dapat pula meningkatkan mutu pendidikan.

⁶³James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 96.

Oleh karena perlunya adanya strategi pengembangan kompetensi profesional guru dalam rangka menunjang peningkatan mutu pendidikan.

Untuk lebih memperjelas arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berpikir dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran permasalahan di atas. Skema kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Skema Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai subjek penelitian dan perilaku subjek penelitian pada suatu periode tertentu. Penelitian deskriptif berusaha mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.⁷³ Dalam hal ini, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan fenomena atau subjek tertentu yang diperoleh peneliti dari subjek yang berupa individu, organisasional atau prespektif yang lain. Adapun tujuannya adalah untuk menjelaskan aspek yang relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotensis yang telah ditetapkan.⁷⁴ Pendekatan kuantitatif digunakan pada saat pembobotan, pemberian rating dan penghitungan

⁷³Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif*, (Jakarta:Press Group, 2013), h. 10.

⁷⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 8.

skor terhadap faktor internal dan eksternal dalam strategi pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam menentukan lokasi penelitian, cara terbaik yang harus ditempuh adalah dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki lapangan untuk mencari kesesuaian dengan kenyataan yang ada di lapangan sementara itu keterbatasan geografi dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian.⁷⁵

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Larompong yang beralamatkan di Desa La'loa, Kecamatan Larompong Selatan, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama dua bulan.

C. Subjek atau Informan Penelitian

Subjek atau informan penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai objek penelitian tersebut. Dalam hal ini, subjek penelitian merupakan orang atau pihak yang terkait dengan penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai berbagai kondisi yang ada di lokasi penelitian sehingga dapat memberikan data yang akurat kepada peneliti terkait masalah yang sedang diteliti. Informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber. Dalam penelitian ini menentukan informan dengan

⁷⁵Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 86.

menggunakan teknik *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu, yang benar-benar menguasai suatu objek yang peneliti teliti. Adapun informan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum dan guru di SMP Negeri 3 Larompong.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data-data diperoleh. Data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu data primer (pokok) dan sekunder (pendukung). Yang termasuk data primer adalah data yang diambil langsung dari hasil wawancara, pengamatan, serta dokumen-dokumen mengenai informan yang telah ditentukan. Adapun data sekunder, yakni data-data yang diambil dari sumber lain selain informan baik berupa dokumen, tulisan, foto, rekaman, ucapan ataupun tindakan/sikap yang ada keterkaitan dengan sumber informan.

Selanjutnya sumber-sumber data yang diperlukan berupa informan yang ditunjuk dan dianggap layak untuk memberikan informasi mendalam terhadap fokus penelitian yang diangkat. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Adapun sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber data utama (primer) yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari subjek atau informan pada penelitian ini melalui wawancara, obeservasi dan angket/kuesioner. Sumber data tersebut terdiri dari:

- a. Kepala sekolah SMP Negeri 3 Larompong, karena kepala sekolah ialah orang yang paling berpengaruh dalam perkembangan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya.
- b. Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum SMP Negeri 3 Larompong ialah orang yang bertugas membantu kepala sekolah dalam membuat kurikulum di sekolah. Melalui waka kurikulum, diharapkan peneliti bisa memperoleh data tentang faktor internal dan eksternal serta strategi pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong.
- c. Guru SMP Negeri 3 Larompong, karena dengan mewancarainya peneliti dapat mengetahui strategi pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong.

2. Sumber data tambahan (sekunder), yaitu sumber data di luar kata-kata dan tindakan yakni sumber data tertulis antara lain:

- a. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 3 Larompong.
- b. Visi Misi dan Tujuan SMP Negeri 3 Larompong.
- c. Stuktur Organisasi SMP Negeri 3 Larompong .
- d. Data Guru, Staf dan Siswa SMP Negeri 3 Larompong.
- e. Sarana dan Prasarana SMP Negeri 3 Larompong

Sumber data utama yang menjadi sumber informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Larompong, yang nantinya akan

memberikan pengarahan kepada peneliti dalam pengambilan sumber data dan memberikan informasi serta rekomendasi kepada informan lainnya seperti wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan guru di SMP Negeri 3 Larompong, sehingga semua data-data yang diperlukan peneliti terkumpul sesuai dengan kebutuhan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.⁷⁶ Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan terhadap situasi sebenarnya yang wajar, tanpa dipersiapkan, dirubah atau bukan diadakan khusus untuk keperluan penelitian. Observasi dilakukan pada obyek penelitian sebagai sumber data dalam keadaan asli atau sebagaimana keadaan sehari-hari.

Berkaitan dengan observasi yang dilakukan dalam penelitian kualitatif maka observasi yang digunakan yaitu observasi langsung. Dalam hal ini, teknik observasi ini peneliti gunakan untuk melihat dan memahami serta mengambil kesimpulan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan kompetensi profesional guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong ini. Selain itu, teknik ini juga digunakan untuk

⁷⁶Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 143.

memahami kondisi dan situasi lembaga, pengelola lembaga dan cara yang digunakan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana ada dua orang atau lebih yang berhadapan secara fisik. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian.⁷⁷ Dalam penelitian ini, proses wawancara dilakukan secara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan berdasarkan item-item pertanyaan yang telah tersusun dan terencana. Dalam hal ini, dalam melakukan wawancara, peneliti sebelumnya telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan terkait masalah yang diteliti. Di samping itu juga, adakalanya peneliti melakukan wawancara nonstruktur, yang mana wawancara dilakukan guna memperkuat jawaban dan informasi yang diterima dan itu tidak dicantumkan dalam pedoman wawancara sebagaimana wawancara terstruktur tadi.

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara mewawancarai secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan guru di SMP Negeri 3 Larompong terkait permasalahan dalam penelitian ini yaitu strategi pengembangan kompetensi profesional guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Peneliti mencatat semua jawaban dari informan sebagaimana adanya. Peneliti sesekali menyelingi

⁷⁷Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif dan Praktik*, h. 143.

jawaban responden, baik untuk meminta penjelasan maupun untuk meluruskan bilamana ada jawaban yang menyimpang dari pertanyaan.

3. Angket/Kuesioner

Menurut Sugiyono angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷⁸ Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Pada penelitian ini, peneliti membagikan angket kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan guru di SMP Negeri 3 Larompong terkait dengan faktor internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan serta faktor eksternal yang terdiri dari peluang dan acaman dalam pengembangan kompetensi profesionalisme guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. Dari kegiatan dokumentasi peneliti dapat menggunakannya sebagai data dalam sebuah kegiatan.⁷⁹ Dokumentasi pada penelitian ini menjadi data penunjang yang sangat penting untuk memperkuat data-data dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data tulis, gambar, foto dan rekaman yang ada terkait fokus penelitian, seperti susunan

⁷⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 124.

⁷⁹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 186.

kepengurusan lembaga pendidikan, jadwal rapat bulanan, data peserta didik yang ada, foto kegiatan dan sebagainya, sehingga tidak ada kesan manipulasi data terkait penelitian yang dilakukan.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian agar data lebih mudah diolah dan menghasilkan penelitian yang berkualitas.⁸⁰ Data yang telah terkumpul dengan menggunakan instrumen akan dideskripsikan, dilampirkan atau digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam suatu penelitian. Instrument penelitian ini ada dua yaitu instrumen utama dan instrumen bantu.

Pada penelitian ini, peneliti adalah *human instrument* sebagai instrumen utama yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih subjek sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, analisis data, dan membuat kesimpulan. Peneliti sebagai instrumen utama artinya peneliti terlibat secara langsung dalam penelitian. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian sangat diutamakan karena pengumpulan data harus dilaksanakan dalam situasi yang sesungguhnya.

Instrumen bantu yang digunakan sebagai alat ukur untuk mendeskripsikan faktor internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan serta faktor eksternal yang terdiri dari peluang dan ancaman dalam menentukan strategi pengembangan kompetensi profesional guru adalah dengan angket/kuesioner. Angket yang digunakan untuk mengukur faktor internal dan faktor eksternal yang terdiri dari

⁸⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 92.

dalam strategi pengembangan kompetensi profesional guru menggunakan skala likert yang berupa pilihan dari empat alternatif yang ada, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS), diberi nilai 4
2. Setuju (S), diberi nilai 3
3. Tidak Setuju (TS), diberi nilai 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS), diberi nilai 1

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Data yang diperoleh bisa menjadi tidak berguna karena kuesioner sebagai alat pengumpul data yang nantinya data tersebut diolah untuk menghasilkan informasi tertentu, ternyata tidak memiliki validitas dan realibilitas yang tinggi. Oleh karena itu agar data penelitian ini betul-betul menggambarkan fenomena yang diukur serta hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka untuk menguji kuesioner dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Priyatno mengemukakan bahwa uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁸¹ Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas kontruksi. Validitas kontruksi dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*:

⁸¹Duwi Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 51.

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - \sum x^2)(\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi *pearson product moment*

n = Jumlah responden

x = Skor jawaban responden

y = Jumlah skor jawaban responden

Kriteria pengujiannya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen penelitian dinyatakan valid dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Program For Society Science*) dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (α). Menurut Priyatno untuk menentukan apakah instrument reliabel atau menggunakan batasan 0,6.⁸² Dengan kata lain bahwa reliabilitas yang kurang dari 0,6 dikategorikan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 dikategorikan baik.

⁸² Duwi Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, h. 64.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif yang dilakukan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal dalam merumuskan strategi yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Dalam hal ini, data akan diolah melalui tiga tahapan analisis yaitu tahap masukan atau input, tahap pencocokan dan tahap keputusan.

1. Tahap masukan (*input*)

Tahap input merupakan tahapan yang digunakan untuk meringkas informasi dasar sebelum merumuskan strategi pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong. Pada tahap ini terdiri dari matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE) yang terdiri dari faktor kekuatan dan kekurangan dan matriks *External Factor Evaluation* (EFE) yang terdiri dari faktor peluang dan ancaman.

a. Matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE)

Matriks IFE digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan menggolongkannya menjadi kekuatan dan kelemahan dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong. Untuk lebih jelas tentang matriks IFE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Matriks IFE

Faktor-Faktor Internal	Bobot	Peringkat	Skor
Kekuatan			
Total Kekuatan	A		B
Kelemahan			
Total Kelemahan	C		D
Total Skor Internal	A + C		B + D

Sumber: Rangkuti, 2014

Keterangan:

1) Bobot diberikan sesuai dengan besarnya kekuatan dan kelemahan, total bobot harus 1. Pemberian bobot menggunakan *Paired Comparison Method* yaitu dengan memberikan nilai atau pembobotan angka pada setiap faktor dengan nilai 3 jika faktor horizontal lebih penting dari faktor vertikal, nilai 2 jika faktor horizontal sama penting dari faktor vertikal, dan nilai 1 jika faktor vertikal lebih penting dari faktor horizontal. Cara mendapatkan bobot nilai untuk matriks IFE adalah setiap faktor dibagi dengan total nilai dari analisis internal. Dimana jumlah seluruh bobot adalah 1.

2) Peringkat diberikan berdasarkan faktor prioritas yang ingin segera dibenahi. Peringkat 1 sampai 4 pada setiap faktor untuk mengindikasikan apakah faktor tersebut sangat lemah (peringkat = 1), lemah (peringkat = 2), kuat (peringkat = 3), atau sangat kuat (peringkat = 4). Kekuatan harus mendapatkan peringkat 3 atau 4 sedangkan kelemahan harus mendapat peringkat 1 atau 2.

3) Skor merupakan hasil kali antara bobot dan peringkat, apabila nilai total skor lebih dari 2,5 maka faktor internal dari SMP Negeri 3 Larompong dalam pengembangan kompetensi profesional guru.

b. Matriks *External Factor Evaluation* (EFE)

Matriks EFE digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor eksternal dan menggolongkannya menjadi peluang dan ancaman dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong. Untuk lebih jelas tentang matriks IFE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Matriks EFE

Faktor-Faktor Eksternal	Bobot	Peringkat	Skor
Peluang			
Total Peluang	A		B
Ancaman			
Total Ancaman	C		D
Total Skor Eksternal	A + C		B + D

Sumber: Rangkuti, 2014

Keterangan:

- 1) Bobot diberikan sesuai dengan besarnya peluang dan ancaman, total bobot harus 1. Pemberian bobot menggunakan *Paired Comparison Method* yaitu dengan memberikan nilai atau pembobotan angka pada setiap faktor dengan nilai 3 jika faktor horizontal lebih penting dari faktor vertikal, nilai 2 jika faktor horizontal sama penting dari faktor vertikal, dan nilai 1 jika faktor vertikal lebih penting dari faktor horizontal. Cara mendapatkan bobot nilai untuk matriks EFE adalah setiap faktor dibagi dengan total nilai dari analisis internal. Dimana jumlah seluruh bobot adalah 1.
- 2) Peringkat diberikan berdasarkan faktor prioritas yang ingin segera dibenahi. Berilah peringkat antara 1 sampai 4 pada setiap faktor eksternal untuk menunjukkan seberapa efektif pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong dalam merespon faktor tersebut, dimana 4 = respon sangat bagus, 3 = responnya di atas rata-rata, 2 = responnya rata-rata, 1 = responnya di bawah rata-rata.
- 3) Skor merupakan hasil kali antara bobot dan peringkat, apabila nilai total skor lebih dari 2,5 maka faktor internal dari SMP Negeri 3 Larompong dalam pengembangan kompetensi profesional guru.

2. Tahap Pencocokan

Dalam tahap ini digunakan untuk mencocokkan faktor keberhasilan eksternal dengan faktor internal. Dalam tahap ini terdiri dari dua matriks yaitu terdiri dari matriks IE dan matriks SWOT. Tahap ini akan menjadi sangat penting karena tahapan ini akan menciptakan strategi alternatif yang sesuai dengan keadaan lingkungan internal dan eksternal pada SMP Negeri 3 Larompong.

a. Matriks IE

Matriks IE merupakan kombinasi dari skor IFE dan EFE yang akan menentukan posisi perusahaan dalam keadaan tahapan tumbuh dan membangun, menjaga dan mempertahankan atau dalam tahapan panen atau divertasi. Matriks IE memposisikan SMP Negeri 3 Larompong dalam tampilan sembilan sel, yang mana digolongkan menjadi tiga bagian besar yang memiliki implikasi strategi yang berbeda-beda seperti pada gambar berikut:

		Total Bobot Skor IFE			
		Kuat 3,00 - 4,00	Sedang 2,00 - 3,00	Lemah 1,00 - 2,00	
Total Bobot Skor EFE		4,00	3,00	2,00	1,00
	Tinggi 3,00 -4,00	I	II	III	
	Sedang 2,00 - 3,00	IV	V	VI	
	Lemah 1,00 - 2,00	VII	VIII	IX	

Sumber: David, 2011

Gambar di atas dapat mengidentifikasi sembilan sel strategi perusahaan dalam matrik IE, tetapi pada prinsipnya kesembilan sel itu dapat dikelompokkan menjadi tiga strategi utama, yaitu:

- 1) Strategi tumbuh dan bina (*Growth and Build*) yang berada pada sel I, II dan IV. Strategi yang tepat untuk diterapkan adalah strategi intensif (penetrasi pasar, pengembangan pasar dan pengembangan produk) atau strategi integratif (integrasi ke depan, ke belakang dan horisontal).
- 2) Strategi mempertahankan dan memelihara (*Hold and Maintain*), yang berada pada sel III, V, atau VII. Strategi penetrasi pasar dan pengembangan produk merupakan dua strategi yang terbanyak dilakukan untuk tipe-tipe divisi ini.
- 3) Strategi panen atau divestasi (*Harvest or Divest*), yang berada pada sel VI, VIII, IX. Strategi yang umum dipakai adalah strategi divestasi, dan strategi likuidasi.

b. Matriks SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor yang secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Logika dasar yang dibangun adalah berusaha memaksimalkan kekuatan dan peluang yang secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman. Matriks SWOT ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategi yaitu:

- 1) Strategi SO atau strategi kekuatan-peluang yaitu strategi yang menggunakan kekuatan internal perusahaan untuk memanfaatkan peluang eksternal.
- 2) Strategi WO atau strategi kelemahan-peluang yaitu strategi yang bertujuan untuk memperbaiki kelemahan dengan memanfaatkan peluang eksternal.

- 3) Strategi ST atau strategi kekuatan-ancaman yaitu strategi yang menggunakan kekuatan untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal.
- 4) Strategi WT atau strategi kelemahan-ancaman yaitu strategi defensive yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Matriks SWOT dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Matriks SWOT

	STRENGTHS (S) Tentukan 5-10 Faktor Kekuatan Internal	WEAKNESS (W) Tentukan 5-10 Faktor Kelemahan Internal
OPPORTUNITIES (O) Tentukan 5-10 Faktor Peluang Eksternal	STRATEGI SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang.	STRATEGI WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang.
THREATS (T) Tentukan 5-10 Faktor Ancaman Eksternal	STRATEGI ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman.	STRATEGI WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber: David, 2011

Hasil dari matriks SWOT ini sendiri diharapkan dapat memberikan beberapa alternatif strategi pemasaran yang dapat dipilih oleh pihak manajemen perusahaan agar tujuan awal dari organisasi tercapai dan kegiatan pemasaran perusahaan dapat memberikan hasil yang maksimal.

3. Tahap Keputusan

Pada tahap keputusan dilakukan analisis prioritas strategi dari semua alternatif strategi yang telah dirumuskan. Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan matriks QSPM (*Quantitative Strategic Planning Matrix*). Pemberian prioritas strategi akan menjadi sangat penting bagi perusahaan melihat

perusahaan memiliki sumber daya yang terbatas begitu juga dengan kemampuan yang terbatas sehingga perlu dilakukan prioritas strategi agar menghasilkan strategi yang paling efektif untuk dijalankan. Penyusunan prioritas strategi dengan matriks QSPM dapat diaplikasikan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Buat daftar berbagai kekuatan dan kekurangan internal serta peluang dan ancaman eksternal utama yang diambil dari matriks IFE dan EFE.
2. Beri bobot pada masing-masing faktor eksternal dan internal yang diambil dari matriks IFE dan EFE.
3. Identifikasi berbagai strategi alternatif pada tahapan pencocokan yang harus dipertimbangkan untuk diterapkan.
4. Tentukan skor daya tarik (AS), yaitu nilai yang menggambarkan daya tarik dari setiap strategi alternatif, dengan cara mengamati setiap faktor internal dan eksternal apakah memiliki daya tarik yang mempengaruhi keberhasilan strategi alternatif yang dipilih. Skor yang diberikan mulai dari 1 (tidak memiliki daya tarik), 2 (daya tarik rendah), 3 (daya tarik sedang) sampai 4 (daya tarik tinggi).
5. Hitung skor daya tarik total (TAS) dengan cara mengalikan bobot dengan skor daya tarik.
6. Jumlahkan keseluruhan skor daya tarik total (TAS) disetiap strategi alternatif.

Tabel 3.4 Matriks QSPM

Faktor-Faktor Utama	Bobot	Strategi Alternatif					
		Strategi 1		Strategi 2		Strategi 3	
		AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS
Faktor Internal							
Total							
Faktor Eksternal							
Total							
Jumlah							

Sumber: David, 2011

I. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan penjelasan terhadap variabel-variabel yang menjadi objek dalam penelitian ini. Definisi istilah bertujuan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mendefinisikan dan memahami penelitian ini, maka peneliti akan mendeskripsikan pengertian beberapa variabel yang dianggap penting sebagaimana melihat strategi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dikemukakan definisi istilah dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Strategi pengembangan kompetensi profesional guru adalah langkah-langkah strategis yang ditempuh oleh pihak manajemen di SMP Negeri 3 Larompong dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong. Strategi pengembangan kompetensi guru bertujuan agar guru dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan standar kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang telah ditetapkan dalam standar nasional pendidikan terkait penguasaan akademik (mata pelajaran/bidang studi) secara luas dan mendalam yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dapat difahami oleh peserta didik serta tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.

2. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses pendidikan yang berlangsung di SMP Negeri 3 Larompong dalam upaya perubahan sikap

dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu *input*, proses, *output*, dan *outcome*. *Input* pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana Pembelajaran yang Aktif, Kreatif dan Menyenangkan (PAKEM).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti mengawali uraian dengan mengemukakan profil SMP Negeri 3 Larompong sebagai lokus penelitian untuk memberikan gambaran umum lokasi penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan uji keaslian data melalui uji validitas dan reliabilitas serta mendeskripsikan data jawaban responden baik faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan maupun faktor eksternalnya berupa peluang dan ancaman dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pada bagian berikutnya, disajikan data tentang alternatif strategi yang dapat dirumuskan dalam pengembangan kompetensi profesional guru SMP Negeri 3 Larompong. Pada bagian akhirnya, disajikan data tentang strategi prioritas yang dapat diimplementasikan dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong.

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Profil Sekolah

SMP Negeri 3 Larompong yang merupakan salah satu dari sekian lembaga pendidikan di Kabupaten Luwu yang terletak di Desa Lakloa Kec. Larompong Selatan Kabupaten Luwu yang didirikan pada tahun 1999 merupakan tanah Wakaf oleh bapak Karnaini Dimana Luas Tanah 4608 dengan panjang 72m dan Lebar 64m.

Awal berdirinya sekolah ini dipimpin oleh Drs. Badaruddin dari tahun 1999-2002. Selanjutnya dari tahun 2002-2005 dipimpin oleh Drs. Al-Amin.

Setelah itu 2005-2008 kepemimpinan sekolah dijabat oleh Drs. Darmawansyah. Selanjutnya kepemimpinan sekolah selama 9 tahun dijabat oleh Drs. Nur Hasan yakni dari tahun 2008-2017. Kemudian Dari tahun 2017 hingga saat ini kepemimpinan dijabat oleh Retno Yuliani,S.Pd.

Adapun identitas SMP Negeri 3 Larompong Selatan adalah sebagai berikut:⁸³

Nama Sekolah	: SMP Negeri 3 Larompong Selatan
Nomor Statistik Sekolah	: 20.1.73.17.02.003
Tipe Sekolah	: C
Alamat Sekolah	: Desa Lakloa
Kecamatan	: Larompong Selatan
Kabupaten/Kota	: Luwu
Provinsi	: Sulawesi Selatan
Tahun Berdiri Sekolah	: 1999
Telpon/HP/Fax	: (+62 8231 8091 466)
Status Sekolah	: Negeri
Nilai Akreditasi Sekolah	: A Skor 88
Bangunan Sekolah	: Permanen

2. Visi dan Misi

Adapun visi SMP Negeri 3 Larompong adalah “Menghasilkan Lulusan yang mampu bersaing dalam bidang Ilmu pengetahuan dan Teknologi yang bernafaskan keagamaan”.

⁸³Data SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu

Adapun yang menjadi misi SMP Negeri 3 Larompong adalah sebagai berikut.

- a. Meningkatkan proses belajar mengajar, bimbingan dan pelatihan secara aktif dan inovatif.
- b. Meningkatkan profesionalisme guru.
- c. Meningkatkan prestasi siswa secara berkesinambungan.
- d. Menciptakan sekolah yang asri.
- e. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut serta budaya bangsa sehingga menjadi sumber inspirasi dalam pembangunan.
- f. Melaksanakan pelatihan secara kontinyu untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas.⁸⁴

3. Keadaan Guru

Guru memiliki fungsi dan peran yang sangat penting dalam sebuah jenjang pendidikan karena sebagai salah satu faktor keberhasilan belajar siswa. Oleh karena itu, maka kualifikasi pendidikan seorang guru sangat diperlukan dalam sebuah jenjang pendidikan. Jenjang pendidikan merupakan syarat yang utama untuk menjadi seorang guru dan dalam dunia pendidikan untuk menjadi guru minimal harus strata (S1). Kualifikasi pendidikan guru SMP Negeri 3 Larompong Selatan adalah sudah memadai karena sebagian besar telah melalui jenjang pendidikan dan memenuhi standar untuk mengajar yaitu S1 dan seterusnya. Jenjang pendidikan SMA yang terdapat di SMP Negeri 3 Larompong berprofesi

⁸⁴Data SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu

sebagai penjaga sekolah dan keamanan sekolah. Keadaan kualifikasi guru dan pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut.⁸⁵

Tabel 4.1 : Kualifikasi Pendidikan Guru SMP Negeri 3 Larompong Kabupten Luwu Tahun 2021

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru			
		GT/PNS		GTT/Guru Bantu	
		L	P	L	P
1	SMP	-	-	-	-
2	SMA	-	-	-	-
3	S1	-	4	2	5
4	S2	-	-	-	-
Jumlah		-	4	2	5

Sumber : Data SMP Negeri 3 Larompong, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 11 orang guru di SMP Negeri 3 Larompong dimana 4 orang guru berstatus PNS dengan jenis kelamin perempuan. Selebihnya adalah 7 orang guru berstatus Guru Tidak Tetap/Guru Bantu dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 2 orang dan perempuan berjumlah 5 orang.

4. Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang proses belajar mengajar, sangatlah mutlak diperlukan adanya sarana dan prasarana. Karena sarana banyak membantu dan memperlancar jalannya pendidikan serta meningkatkan mutu dan kualitas sekolah. Sarana dan prasarana yang dimiliki dalam konteks ini adalah segala sesuatu yang tersedia sebagai pelengkap aktivitas pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong. Sarana dan prasarana yang dimiliki SMP Negeri 3 Larompong sudah lengkap, namun ada beberapa fasilitas yang masih perlu perbaikan yaitu sarana kamar mandi/WC

⁸⁵Data SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu

siswa, ruang BK, ruang UKS dan lapangan olahraga karena mengalami kerusakan ringan. Sarana dan prasarana tersebut dapat di lihat dalam tabel berikut:⁸⁶

Tabel 4.2 : Sarana dan Prasarana SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu Tahun 2021

No.	Sarana dan Prasarana	Volume	Kondisi
1	RBK (ruang kelas belajar)	3	Baik
2	Kantor	1	Baik
3	Ruang kepala sekolah	1	Baik
4	Ruang wakil kepala sekolah	1	Baik
5	Ruang guru	1	Baik
6	Ruang tata usaha	1	Baik
7	Ruang tamu	1	Baik
8	Mushallah	1	Baik
9	Koperasi	1	Baik
10	Kamar mandi/WC guru	2	Tidak Baik
11	Kamar mandi/WC siswa	3	Rusak
12	Ruang BK	1	Rusak Ringan
13	Ruang UKS	1	Baik
14	Ruang PMR/Pramuka	1	Baik
15	Ruang Keterampilan/Galeri	1	Baik
16	Laboratorium computer	1	Baik
17	Perpustakaan	1	Baik
18	Ruang multimedia	1	Baik
19	Laboratorium IPA	1	Baik
20	Lapangan basket	1	Rusak Ringan
21	Lapangan bola volley	1	Baik
22	Lapangan upacara	1	Baik
23	Lapangan takraw	1	Baik
24	Lapangan lompat jauh	1	Baik
25	Kantin	1	Baik
26	Pos jaga	1	Baik

Sumber : Data SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu, 2021

5. Keadaan Siswa

Siswa merupakan suatu komponen yang harus ada dalam proses pembelajaran dan sangat menentukan kelanjutan dari suatu lembaga pendidikan.

⁸⁶Data SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu

SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu mempunyai siswa yang heterogen baik suku maupun keadaan ekonomi, status sosial serta asal daerah yang berbeda-beda.

Tabel 4.3 : Keadaan Siswa SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu Tahun 2021

No.	Interval Kelas	Jumlah Siswa	Jumlah Ruangan
1	Kelas VII	25	1
2	Kelas VIII	29	1
3	Kelas IX	34	1
Jumlah		88	3

Sumber: Data Sekolah SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 88 jumlah siswa tahun 2020/2021 dengan menggunakan sebanyak 3 ruang kelas belajar. Siswa tersebut terdiri atas 25 orang siswa kelas VII dengan jumlah ruang kelas belajar sebanyak 1 ruangan, 29 orang siswa kelas VIII dengan jumlah ruang kelas belajar sebanyak 1 ruangan, dan 34 orang siswa kelas IX dengan jumlah ruang kelas belajar sebanyak 1 ruangan.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Mengukur tingkat validitas suatu kuesioner dapat menggunakan nilai *Pearson Correlation*, dimana nilai *Pearson Correlation* yang dihasilkan di atas nilai r tabel dapat dinyatakan kuisisioner memenuhi unsur validitas. Rumus menghitung r tabel = $N-2$ dengan N jumlah sampel, maka r tabel = $11-2 = 9$. Dilihat dari r tabel dengan taraf signifikan 5%, maka r tabel = 0,602. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4: Uji Validitas Faktor Internal Kekuatan (*Strength*)

Item	Total Pearson Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
S1	0,708	0,602	Valid
S2	0,796		Valid
S3	0,815		Valid
S4	0,727		Valid
S5	0,619		Valid
S6	0,876		Valid
S7	0,788		Valid
S8	0,825		Valid
S9	0,840		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan faktor internal kekuatan (*strength*) SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat pada pernyataan S5 yakni 0,619 dan nilai total *person correlation* tertinggi terdapat pada pernyataan S6 yakni 0,876.

Tabel 4.5: Uji Validitas Faktor Internal Kelemahan (*Weakness*)

Item	Total Pearson Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
W1	0,757	0,602	Valid
W2	0,762		Valid
W3	0,685		Valid
W4	0,708		Valid
W5	0,722		Valid
W6	0,726		Valid
W7	0,720		Valid
W8	0,698		Valid
W9	0,743		Valid
W10	0,801		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan faktor internal kelemahan (*weakness*) SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat

pada pernyataan W3 yakni 0,685 dan nilai total *person correlation* tertinggi terdapat pada pernyataan W10 yakni 0,801.

Tabel 4.6: Uji Validitas Faktor Eksternal Peluang (*Oppurtunity*)

Item	Total Pearson Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
O1	0,748	0,602	Valid
O2	0,803		Valid
O3	0,794		Valid
O4	0,762		Valid
O5	0,726		Valid
O6	0,815		Valid
O7	0,743		Valid
O8	0,788		Valid
O9	0,742		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan faktor eksternal peluang (*oppurtunity*) SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat pada pernyataan O5 yakni 0,726 dan nilai total *person correlation* tertinggi terdapat pada pernyataan O6 yakni 0,815.

Tabel 4.7: Uji Validitas Faktor Eksternal Ancaman (*Treath*)

Item	Total Pearson Correlation	R Tabel 5%	Keterangan
T1	0,815	0,602	Valid
T2	0,754		Valid
T3	0,748		Valid
T4	0,770		Valid
T5	0,736		Valid
T6	0,824		Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan faktor eksternal ancaman (*treath*) SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah terdapat

pada pernyataan T5 yakni 0,736 dan nilai total *person correlation* tertinggi terdapat pada pernyataan T6 yakni 0,824.

2. Uji Reliabilitas

Instrument penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8: Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel	Keterangan
Kekuatan (<i>strength</i>)	0,917	0,60	Reliabel
Kelemahan (<i>weakness</i>)	0,901		Reliabel
Peluang (<i>oppurtunity</i>)	0,906		Reliabel
Ancaman (<i>treath</i>)	0,866		Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa semua pernyataan kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oppurtunity*), dan ancaman (*treath*) memenuhi syarat reliabilitas, dimana nilai *cronbach alpha* terendah terdapat pada item ancaman (*treath*) yakni 0,866 dan nilai *cronbach alpha* tertinggi terdapat pada item kekuatan (*strength*) yakni 0,917.

3. Pengolahan Data

a. Perhitungan Bobot

Dari hasil pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban responden pada faktor-faktor strategis sekolah yakni kekuatan dan kelemahan sebagai faktor internal; peluang dan ancaman sebagai faktor eksternal, selanjutnya penulis menghitung nilai bobot faktor internal dan eksternal tersebut berdasarkan hasil kuesioner.

1) Perhitungan Bobot Faktor Internal

Bobot faktor internal yang berasal dari dalam lingkungan sekolah SMP Negeri 3 Larompong ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan atau penanganan mulai dari skala 0,00 (tidak penting) sampai 1,00 (sangat penting) serta bobot tersebut ketika dijumlahkan tidak boleh melebihi skor 1. Untuk mendapatkan nilai bobot adalah total nilai jawaban 11 responden dibagi dengan total nilai faktor internal.

$$\text{Bobot} = \frac{\text{Total Nilai Jawaban Responden}}{\text{Total Nilai Faktor Internal}}$$

Total nilai jawaban responden untuk faktor internal kekuatan:

$$S1 = 3 + 4 + 4 + 3 + 2 + 4 + 4 + 4 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{35}$$

$$S2 = 4 + 3 + 4 + 4 + 4 + 3 + 4 + 3 + 4 + 2 + 2 = \mathbf{37}$$

$$S3 = 3 + 3 + 2 + 3 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 + 1 + 1 = \mathbf{23}$$

$$S4 = 3 + 4 + 4 + 4 + 4 + 4 + 3 + 4 + 3 + 2 + 3 = \mathbf{38}$$

$$S5 = 4 + 3 + 4 + 3 + 3 + 4 + 4 + 3 + 4 + 3 + 2 = \mathbf{37}$$

$$S6 = 3 + 4 + 3 + 3 + 4 + 4 + 3 + 4 + 3 + 1 + 1 = \mathbf{33}$$

$$S7 = 3 + 4 + 4 + 4 + 3 + 4 + 4 + 2 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{35}$$

$$S8 = 4 + 3 + 4 + 4 + 4 + 3 + 4 + 3 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{36}$$

$$S9 = 4 + 4 + 3 + 4 + 4 + 4 + 3 + 4 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{37}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat ditentukan total nilai faktor internal kekuatan strategi pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong yaitu akumulasi dari nilai S1 hingga S9 yakni 311.

Total nilai jawaban responden untuk faktor internal kelemahan:

$$W1 = 3 + 3 + 3 + 4 + 2 + 2 + 3 + 3 + 3 + 1 + 1 = 28$$

$$W2 = 3 + 3 + 4 + 4 + 3 + 4 + 2 + 4 + 2 + 1 + 2 = 32$$

$$W3 = 4 + 2 + 4 + 2 + 3 + 2 + 2 + 3 + 3 + 2 + 2 = 29$$

$$W4 = 3 + 4 + 3 + 4 + 2 + 2 + 1 + 4 + 3 + 2 + 2 = 30$$

$$W5 = 3 + 3 + 3 + 4 + 2 + 1 + 2 + 3 + 2 + 2 + 2 = 27$$

$$W6 = 3 + 3 + 4 + 2 + 2 + 1 + 2 + 3 + 3 + 2 + 1 = 26$$

$$W7 = 3 + 2 + 3 + 2 + 2 + 3 + 2 + 3 + 2 + 2 + 1 = 25$$

$$W8 = 4 + 1 + 3 + 3 + 3 + 2 + 3 + 4 + 2 + 2 + 1 = 28$$

$$W9 = 3 + 2 + 3 + 2 + 3 + 3 + 1 + 3 + 2 + 1 + 1 = 24$$

$$W10 = 4 + 3 + 4 + 4 + 2 + 2 + 2 + 3 + 1 + 2 + 2 = 29$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat ditentukan total nilai faktor internal kelemahan dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu yaitu akumulasi dari nilai W1 hingga W10 yakni 278.

$$\begin{aligned}\text{Nilai faktor Internal} &= \text{Total nilai kekuatan} + \text{Total nilai kelemahan} \\ &= 311 + 278 \\ &= 589\end{aligned}$$

$$\text{Bobot S1} = \frac{35}{589} = 0,059423 \text{ dibulatkan } 0,059$$

$$\text{Bobot S2} = \frac{37}{589} = 0,062818 \text{ dibulatkan } 0,063$$

$$\text{Bobot S3} = \frac{23}{589} = 0,039049 \text{ dibulatkan } 0,039$$

$$\text{Bobot S4} = \frac{38}{589} = 0,064516 \text{ dibulatkan } 0,065$$

$$\text{Bobot S5} = \frac{37}{589} = 0,062818 \text{ dibulatkan } 0,063$$

$$\text{Bobot S6} = \frac{33}{589} = 0,056027 \text{ dibulatkan } 0,056$$

$$\text{Bobot S7} = \frac{35}{589} = 0,059423 \text{ dibulatkan } 0,059$$

$$\text{Bobot S8} = \frac{36}{589} = 0,061121 \text{ dibulatkan } 0,061$$

$$\text{Bobot S9} = \frac{37}{589} = 0,062818 \text{ dibulatkan } 0,062$$

Selanjutnya, untuk menghitung nilai bobot W1 hingga W10 adalah sama dengan cara perhitungan bobot kekuatan.

$$\text{Bobot W1} = \frac{28}{589} = 0,047538 \text{ dibulatkan } 0,048$$

$$\text{Bobot W2} = \frac{32}{589} = 0,054329 \text{ dibulatkan } 0,054$$

$$\text{Bobot W3} = \frac{29}{589} = 0,049236 \text{ dibulatkan } 0,049$$

$$\text{Bobot W4} = \frac{30}{589} = 0,050934 \text{ dibulatkan } 0,051$$

$$\text{Bobot W5} = \frac{27}{589} = 0,04584 \text{ dibulatkan } 0,046$$

$$\text{Bobot W6} = \frac{26}{589} = 0,04414 \text{ dibulatkan } 0,044$$

$$\text{Bobot W7} = \frac{28}{589} = 0,047538 \text{ dibulatkan } 0,048$$

$$\text{Bobot W8} = \frac{28}{589} = 0,047538 \text{ dibulatkan } 0,048$$

$$\text{Bobot W9} = \frac{24}{589} = 0,04075 \text{ dibulatkan } 0,041$$

$$\text{Bobot } W_{10} = \frac{29}{589} = 0,04924 \text{ dibulatkan } 0,049$$

Dari perhitungan tersebut, maka rekapitulasi perhitungan bobot faktor internal dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9: Perhitungan Bobot Faktor Internal

Faktor Strategis Kekuatan (<i>Strenght</i>)	Jumlah	Bobot
Guru mampu menggunakan kurikulum dan metode pengajaran yang inovatif, sehingga siswa tidak mudah bosan	35	0,059
Guru memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.	37	0,063
Menerapkan proses pembelajaran berbasis TIK pada semua mata pelajaran.	23	0,03
Terjalin hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, sehingga dalam proses pembelajaran berjalan lancar	38	0,065
Guru mempunyai dedikasi tinggi terhadap pendidikan, sehingga dalam menjalankan tugas mempunyai rasa tanggung jawab untuk mencerdaskan anak didiknya.	37	0,063
Guru mampu memperagakan apa yang akan diajarkan secara didaktik dan metodik, sehingga apa yang diajarkannya dapat dimengerti dan dipahami serta dikuasai oleh peserta didik.	33	0,056
Guru mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar agar kegiatan-kegiatan belajar terarah pada tujuan pendidikan.	35	0,059
Guru memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup akan media pendidikan sebagai sarana komunikasi dalam proses belajar.	36	0,061
Guru memiliki pengetahuan dan kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik maupun oleh pendidik yang bertujuan apakah materi yang diajarkan dapat diserap dengan baik oleh peserta didik bahkan sebaliknya apakah yang materi diajarkan sudah sesuai serta metode yang digunakan tepat.	37	0,062
Total	311	0,528
Faktor Strategis Kelemahan (<i>Weakness</i>)		
Adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sering datang terlambat.	28	0,048
Kurangnya sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas, sarana olah raga dan perlengkapan pembelajaran lainnya	32	0,054

Tidak semua guru mampu memfasilitasi pembelajaran berbasis TIK	29	0,049
Adanya guru yang diberi tugas rangkap untuk mengajar berbagai mata pelajaran	30	0,051
Rendahnya semangat tenaga pengajar yang disebabkan oleh rendahnya prestasi siswa	27	0,046
Guru sering meninggalkan ruang kelas saat jam pelajaran sehingga proses belajar mengajar tidak berjalan lancar	26	0,044
Kurangnya dedikasi sebagian guru terhadap tugasnya	25	0,042
Guru kurang menguasai berbagai teori belajar, sehingga proses pembelajaran cenderung monoton sehingga peserta didik mudah bosan	28	0,048
Kurangnya semangat guru untuk banyak belajar tentang berbagai disiplin ilmu	24	0,041
Rendahnya tingkat kesejahteraan guru	29	0,049
Total	278	0,472
Total Faktor Internal	589	1

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa bobot kekuatan lebih besar dari bobot kelemahan dimana selisih bobot dari keduanya adalah 0,056. Besar bobot faktor internal kekuatan adalah 0,528 sedangkan bobot faktor internal kelemahan sebesar 0,472. Hal ini memberikan gambaran bahwa kekuatan sekolah SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional guru lebih besar dibandingkan dengan kelemahan yang dimiliki sekolah.

2) Perhitungan Bobot Faktor Eksternal

Bobot faktor eksternal yang berasal dari luar lingkungan sekolah SMP Negeri 3 Larompong ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan atau penanganan mulai dari skala 0,00 (tidak penting) sampai 1,00 (sangat penting) serta bobot tersebut ketika di jumlahkan tidak boleh melebihi skor 1. Untuk mendapatkan

nilai bobot adalah total nilai jawaban 11 responden dibagi dengan total nilai faktor eksternal.

$$\text{Bobot} = \frac{\text{Total Nilai Jawaban Responden}}{\text{Total Nilai Faktor Eksternal}}$$

Total nilai jawaban responden untuk faktor eksternal peluang:

$$\begin{aligned} \text{O1} &= 4 + 3 + 4 + 3 + 4 + 3 + 3 + 3 + 4 + 2 + 2 = \mathbf{35} \\ \text{O2} &= 4 + 4 + 3 + 3 + 4 + 3 + 3 + 2 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{33} \\ \text{O3} &= 3 + 2 + 3 + 2 + 3 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 + 1 = \mathbf{24} \\ \text{O4} &= 3 + 4 + 4 + 3 + 4 + 4 + 2 + 3 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{34} \\ \text{O5} &= 4 + 3 + 3 + 3 + 4 + 3 + 3 + 4 + 2 + 3 + 2 = \mathbf{34} \\ \text{O6} &= 4 + 4 + 3 + 3 + 4 + 3 + 2 + 3 + 3 + 2 + 3 = \mathbf{34} \\ \text{O7} &= 3 + 3 + 2 + 2 + 3 + 3 + 2 + 3 + 2 + 2 + 2 = \mathbf{27} \\ \text{O8} &= 4 + 4 + 3 + 3 + 4 + 3 + 3 + 4 + 3 + 3 + 3 = \mathbf{37} \\ \text{O9} &= 4 + 4 + 4 + 3 + 3 + 2 + 3 + 4 + 2 + 2 + 2 = \mathbf{33} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat ditentukan total nilai faktor eksternal peluang dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu yaitu akumulasi dari nilai O1 hingga O9 yakni 291.

Total nilai jawaban responden untuk faktor eksternal ancaman:

$$\begin{aligned} \text{T1} &= 4 + 4 + 3 + 4 + 4 + 4 + 3 + 2 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{35} \\ \text{T2} &= 4 + 4 + 3 + 3 + 2 + 2 + 3 + 2 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{30} \\ \text{T3} &= 4 + 3 + 4 + 2 + 3 + 2 + 2 + 3 + 2 + 1 + 2 = \mathbf{28} \\ \text{T4} &= 4 + 4 + 4 + 3 + 4 + 3 + 4 + 4 + 2 + 2 + 2 = \mathbf{36} \end{aligned}$$

$$T5 = 3 + 4 + 4 + 3 + 2 + 3 + 3 + 2 + 3 + 2 + 2 = \mathbf{34}$$

$$T6 = 4 + 4 + 3 + 4 + 4 + 4 + 3 + 2 + 2 + 2 + 2 = \mathbf{34}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat ditentukan total nilai faktor internal ancaman dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong yaitu akumulasi dari nilai O1 hingga O6 adalah 194.

Nilai faktor Eksternal = Total nilai peluang + Total nilai ancaman

$$= 291 + 194$$

$$= 485$$

$$\text{Bobot O1} = \frac{35}{485} = 0,07216 \text{ dibulatkan } 0,072$$

$$\text{Bobot O2} = \frac{33}{485} = 0,06804 \text{ dibulatkan } 0,068$$

$$\text{Bobot O3} = \frac{24}{485} = 0,04948 \text{ dibulatkan } 0,049$$

$$\text{Bobot O4} = \frac{34}{485} = 0,0701 \text{ dibulatkan } 0,070$$

$$\text{Bobot O5} = \frac{34}{485} = 0,0701 \text{ dibulatkan } 0,070$$

$$\text{Bobot O6} = \frac{34}{485} = 0,0701 \text{ dibulatkan } 0,070$$

$$\text{Bobot O7} = \frac{27}{485} = 0,05567 \text{ dibulatkan } 0,056$$

$$\text{Bobot O8} = \frac{37}{485} = 0,07629 \text{ dibulatkan } 0,076$$

$$\text{Bobot O9} = \frac{33}{485} = 0,04948 \text{ dibulatkan } 0,049$$

Selanjutnya, untuk menghitung nilai bobot T1 hingga T6 adalah sama dengan cara perhitungan bobot peluang.

$$\text{Bobot T1} = \frac{35}{485} = 0,07216 \text{ dibulatkan } 0,072$$

$$\text{Bobot T2} = \frac{30}{485} = 0,06186 \text{ dibulatkan } 0,062$$

$$\text{Bobot T3} = \frac{28}{485} = 0,05773 \text{ dibulatkan } 0,058$$

$$\text{Bobot T4} = \frac{36}{485} = 0,07423 \text{ dibulatkan } 0,074$$

$$\text{Bobot T5} = \frac{31}{485} = 0,06392 \text{ dibulatkan } 0,063$$

$$\text{Bobot T6} = \frac{34}{485} = 0,0701 \text{ dibulatkan } 0,070$$

Dari perhitungan tersebut, maka rekapitulasi perhitungan bobot faktor eksternal dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10: Perhitungan Bobot Faktor Eksternal

Faktor Strategis Peluang (<i>Oppurtunity</i>)	Jumlah	Bobot
Perlu mengadakan peningkatan kemampuan guru melalui Pendidikan dan Pelatihan	35	0,072
Pengembangan karier guru yaitu dengan cara mengadakan lomba dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi	33	0,068
Adanya partisipasi dukungan masyarakat di bidang pendidikan	24	0,049
Adanya program event kompetensi tentang kompetensi guru, baik tingkat daerah, regional dan nasional	34	0,070
Adanya komitmen pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan	34	0,070
Adanya dukungan pemerintah terhadap kesejahteraan guru	34	0,070
Kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan	27	0,056
Dengan mendayagunakan peraturan perundangan di bidang pendidikan, pelayanan pendidikan yang bermutu dan merata akan lebih mudah	37	0,076
Mendayagunakan sarana prasarana yang ada dalam rangka pelayanan pendidikan yang bermutu	33	0,049
Total	291	0,600
Faktor Strategis Ancaman (<i>Treath</i>)		
Masih adanya perilaku dan budaya masyarakat yang kurang mendukung program pendidikan	35	0,072
Pemerintah masih kurang maksimal dalam memberi kesejahteraan guru	30	0,062

Adanya kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah	28	0,058
Biaya pendidikan yang semakin tinggi	36	0,074
Kurangnya perhatian pemerintah terhadap kemajuan pendidikan	31	0,063
Berlakunya Era Pasar Bebas Asean dan Asia memiliki konsekuensi tumbuhnya persaingan yang amat ketat dalam segala aspek kehidupan, termasuk di bidang pendidikan	34	0,070
Total	194	0,400
Total Faktor Eksternal	485	1

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa bobot peluang lebih besar dibanding dengan bobot ancaman dimana selisih bobot keduanya adalah 0,20. Besar bobot faktor eksternal peluang adalah 0,60 sedangkan bobot faktor eksternal ancaman sebesar 0,40. Hal ini memberikan gambaran bahwa sekolah memiliki peluang dalam melakukan pengembangan kompetensi profesionalitas guru di SMP Negeri 3 Larompong.

b. Perhitungan Rating Matriks

Setelah diperoleh nilai bobot pada masing-masing variabel, maka selanjutnya adalah menentukan ratingnya. Untuk mengisi rating diperoleh berdasarkan pengaruh faktor internal maupun eksternal terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Nilai rating dapat diperoleh dari total jawaban 11 responden dibagi dengan jumlah responden.

$$\text{Rating} = \frac{\text{Total Nilai Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$$

Adapun pengisian nilai rating dan skor dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1) Faktor Internal Kekuatan (*Strenght*)

$$\text{Rating S1} = \frac{35}{11} = 3,181818 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating S2} = \frac{37}{11} = 3,363636 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating S3} = \frac{23}{11} = 2,090909 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

$$\text{Rating S4} = \frac{38}{11} = 3,454545 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating S5} = \frac{37}{11} = 3,363636 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating S6} = \frac{33}{11} = 3$$

$$\text{Rating S7} = \frac{35}{11} = 3,181818 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating S8} = \frac{36}{11} = 3,272727 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating S9} = \frac{37}{11} = 3,363636 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Setelah diperoleh rating, maka langkah selanjutnya adalah menuntukan nilai atau skor untuk faktor kekuatan, yaitu dengan cara mengalikan antara bobot dengan rating.

$$\text{Skor S1} : 0,059 \times 3 = 0,177$$

$$\text{Skor S6} : 0,056 \times 3 = 0,168$$

$$\text{Skor S2} : 0,063 \times 3 = 0,189$$

$$\text{Skor S7} : 0,059 \times 3 = 0,177$$

$$\text{Skor S3} : 0,030 \times 2 = 0,06$$

$$\text{Skor S8} : 0,061 \times 3 = 0,183$$

$$\text{Skor S4} : 0,065 \times 3 = 0,195$$

$$\text{Skor S9} : 0,062 \times 3 = 0,186$$

$$\text{Skor S5} : 0,063 \times 3 = 0,189$$

Tabel 4.11 : Penentuan Rating dan Skor Faktor Kekuatan (*Strenght*)

Faktor Strategis	Rating	Skor
S1	3	0,177
S2	3	0,189
S3	2	0,060
S4	3	0,195

S5	3	0,189
S6	3	0,168
S7	3	0,177
S8	3	0,183
S9	3	0,186
Total		1,524

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa faktor strategis item 3 yakni proses pembelajaran yang berbasis TIK pada semua pelajaran kategori kurang kuat sebagai faktor strategis dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu karena berada pada rating 2. Sedangkan faktor strategis lainnya rata-rata berada pada rating atau peringkat 3 sehingga guru yang inovatif dalam mengajar, memiliki kode etik, memiliki kemampuan membangun hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah, memiliki dedikasi tinggi, mampu memperagakan materi dengan cara didaktif maupun metodik, menciptakan lingkungan belajar yang efektif, penguasaan media pembelajaran dan memiliki kemampuan dalam melakukan evaluasi hasil belajar siswa sebagai faktor strategis kekuatan yang dimiliki sekolah dalam melakukan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.

2) Faktor Internal Kelemahan (*Weakness*)

$$\text{Rating W1} = \frac{28}{11} = 2,545455 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating W2} = \frac{32}{11} = 2,909091 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating W3} = \frac{29}{11} = 2,636364 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating W4} = \frac{30}{11} = 2,727273 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating W5} = \frac{27}{11} = 2,454545 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

$$\text{Rating W6} = \frac{26}{11} = 2,363636 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

$$\text{Rating W7} = \frac{25}{11} = 2,272727 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

$$\text{Rating W8} = \frac{28}{11} = 2,545455 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating W9} = \frac{24}{11} = 2,181818 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

$$\text{Rating W10} = \frac{29}{11} = 2,636364 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Setelah diperoleh rating, maka langkah selanjutnya adalah menentukan nilai atau skor untuk faktor kelemahan, yaitu dengan cara mengalikan antara bobot dengan rating.

$$\text{Skor W1} : 0,048 \times 3 = 0,144$$

$$\text{Skor W6} : 0,044 \times 2 = 0,088$$

$$\text{Skor W2} : 0,054 \times 3 = 0,162$$

$$\text{Skor W7} : 0,042 \times 2 = 0,084$$

$$\text{Skor W3} : 0,049 \times 3 = 0,147$$

$$\text{Skor W8} : 0,048 \times 3 = 0,144$$

$$\text{Skor W4} : 0,051 \times 3 = 0,153$$

$$\text{Skor W9} : 0,041 \times 2 = 0,082$$

$$\text{Skor W5} : 0,046 \times 2 = 0,092$$

$$\text{Skor W10} : 0,049 \times 3 = 0,147$$

Tabel 4.12 : Penentuan Rating dan Skor Faktor Kelemahan (*Weakness*)

Faktor Strategis	Rating	Skor
W1	3	0,144
W2	3	0,162
W3	3	0,147
W4	3	0,153
W5	2	0,092
W6	2	0,088

W7	2	0,084
W8	3	0,144
W9	2	0,082
W10	3	0,147
Total		1,243

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa faktor strategis item 5, item 6, item 7 dan item 9 yakni rendahnya semangat guru dalam mengajar, guru sering meninggalkan ruang kelas saat pembelajaran dan rendahnya semangat guru mempelajari berbagai disiplin ilmu kategori lemah sebagai faktor strategis kelemahan sekolah dalam pengembangan kompetensi profesionalitas guru karena berada pada rating 2. Sedangkan faktor strategis lainnya rata-rata berada pada rating atau peringkat 3 sehingga guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, sarana dan prasarana yang kurang memadai, kurangnya kemampuan guru dalam pembelajaran berbasis TIK, pembelajaran yang monoton dan kurangnya kesejahteraan guru sebagai faktor strategis kelemahan yang dimiliki sekolah dalam melakukan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.

3) Faktor Eksternal Peluang (*Oppurtunity*)

$$\text{Rating O1} = \frac{35}{11} = 3,181818 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating O2} = \frac{33}{11} = 3$$

$$\text{Rating O3} = \frac{24}{11} = 2,181818 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

$$\text{Rating O4} = \frac{34}{11} = 3,090909 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating O5} = \frac{34}{11} = 3,090909 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating O6} = \frac{34}{11} = 3,090909 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating O7} = \frac{27}{11} = 2,454545 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

$$\text{Rating O8} = \frac{37}{11} = 3,363636 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating O9} = \frac{33}{11} = 3$$

Setelah diperoleh rating, maka langkah selanjutnya adalah menentukan nilai atau skor untuk faktor peluang, yaitu dengan cara mengalikan antara bobot dengan rating.

$$\text{Skor O1} : 0,072 \times 3 = 0,216$$

$$\text{Skor O6} : 0,070 \times 3 = 0,21$$

$$\text{Skor O2} : 0,068 \times 3 = 0,204$$

$$\text{Skor O7} : 0,056 \times 2 = 0,112$$

$$\text{Skor O3} : 0,049 \times 2 = 0,098$$

$$\text{Skor O8} : 0,076 \times 3 = 0,228$$

$$\text{Skor O4} : 0,070 \times 3 = 0,21$$

$$\text{Skor O9} : 0,049 \times 3 = 0,147$$

$$\text{Skor O5} : 0,070 \times 3 = 0,21$$

Tabel 4.13 : Penentuan Rating dan Skor Faktor Peluang (*Oppurtunity*)

Faktor Strategis	Rating	Skor
O1	3	0,216
O2	3	0,204
O3	3	0,098
O4	3	0,21
O5	2	0,21
O6	2	0,21
O7	2	0,112
O8	3	0,228
O9	2	0,147
Total		1,635

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa faktor strategis item 5, item 6, item 7 dan item 9 yakni komitmen pemerintah terhadap mutu pendidikan dan kesejahteraan guru, kebutuhan masyarakat pada pelayanan pendidikan dan memanfaatkan fasilitas sekolah yang ada kategori kurang berpeluang sebagai faktor strategis peluang sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu karena berada pada rating 2. Sedangkan faktor strategis lainnya rata-rata berada pada rating atau peringkat 3 sehingga peningkatan kemampuan guru melalui diklat, pengembangan karir, partisipasi dukungan masyarakat, program kompetensi guru dan mendayagunakan secara optimal peraturan pendidikan sebagai faktor strategis yang berpeluang dalam melakukan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.

4) Faktor Eksternal Ancaman (*Truth*)

$$\text{Rating T1} = \frac{35}{11} = 3,181818 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating T2} = \frac{30}{11} = 2,727273 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating T3} = \frac{28}{11} = 2,545455 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating T4} = \frac{36}{11} = 3,272727 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating T5} = \frac{31}{11} = 2,818182 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

$$\text{Rating T6} = \frac{34}{11} = 3,090909 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Setelah diperoleh rating, maka langkah selanjutnya adalah menentukan nilai atau skor untuk faktor ancaman, yaitu dengan cara mengalikan antara bobot dengan rating.

$$\text{Skor T1} : 0,072 \times 3 = 0,216$$

$$\text{Skor T4} : 0,074 \times 3 = 0,222$$

$$\text{Skor T2} : 0,062 \times 3 = 0,186$$

$$\text{Skor T5} : 0,063 \times 3 = 0,189$$

$$\text{Skor T3} : 0,058 \times 3 = 0,174$$

$$\text{Skor T6} : 0,070 \times 3 = 0,21$$

Tabel 4.14 : Penentuan Rating dan Skor Faktor Ancaman (*Treath*)

Faktor Strategis	Rating	Skor
T1	3	0,216
T2	3	0,186
T3	3	0,174
T4	3	0,222
T5	3	0,189
T6	3	0,21
Total		1,197

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa rata-rata faktor strategis ancaman (*treath*) berada pada rating atau peringkat 3 sehingga perilaku dan budaya masyarakat yang kurang mendukung program pendidikan, perhatian pemerintah yang masih kurang dalam kemajuan pendidikan dan kesejahteraan guru, kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah, biaya pendidikan yang tinggi, dan berlakunya era pasar bebas sebagai faktor strategis yang kurang mengancam dalam melakukan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.

c. Matriks IFE dan EFE

1) Matriks IFE (*Internal Factor Evaluation*)

Matriks IFE digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan menggolongkannya menjadi kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weakness*) dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong. Berikut adalah tabel hasil perhitungan matrik IFE.

Tabel 4.15 : Perhitungan Matriks IFE

Faktor Strategis Kekuatan	Bobot	Rating	Skor
Guru mampu menggunakan kurikulum dan metode pengajaran yang inovatif, sehingga siswa tidak mudah bosan	0,059	3	0,177
Guru memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.	0,063	3	0,189
Menerapkan proses pembelajaran berbasis TIK pada semua mata pelajaran.	0,03	2	0,060
Terjalin hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, sehingga dalam proses pembelajaran berjalan lancar	0,065	3	0,195
Guru mempunyai dedikasi tinggi terhadap pendidikan, sehingga dalam menjalankan tugas mempunyai rasa tanggung jawab untuk mencerdaskan anak didiknya.	0,063	3	0,189
Guru mampu memperagakan apa yang akan diajarkan secara didaktik dan metodik, sehingga apa yang diajarkannya dapat dimengerti dan dipahami serta dikuasai oleh peserta didik.	0,056	3	0,168
Guru mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar agar kegiatan-kegiatan belajar terarah pada tujuan pendidikan.	0,059	3	0,177
Guru memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup akan media pendidikan sebagai sarana komunikasi dalam proses belajar.	0,061	3	0,183
Guru memiliki pengetahuan dan kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik maupun oleh pendidik yang bertujuan apakah materi yang diajarkan dapat diserap dengan baik oleh	0,062	3	0,186

peserta didik bahkan sebaliknya apakah yang materi diajarkan sudah sesuai serta metode yang digunakan tepat.			
Total	0,528		1,524
Faktor Strategis Kelemahan			
Adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sering datang terlambat.	0,048	3	0,144
Kurangnya sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas, sarana olah raga dan perlengkapan pembelajaran lainnya	0,054	3	0,162
Tidak semua guru mampu memfasilitasi pembelajaran berbasis TIK	0,049	3	0,147
Adanya guru yang diberi tugas rangkap untuk mengajar berbagai mata pelajaran	0,051	3	0,153
Rendahnya semangat tenaga pengajar yang disebabkan oleh rendahnya prestasi siswa	0,046	2	0,092
Guru sering meninggalkan ruang kelas saat jam pelajaran sehingga proses belajar mengajar tidak berjalan lancar	0,044	2	0,088
Kurangnya dedikasi sebagian guru terhadap tugasnya	0,042	2	0,084
Guru kurang menguasai berbagai teori belajar, sehingga proses pembelajaran cenderung monoton sehingga peserta didik mudah bosan	0,048	3	0,144
Kurangnya semangat guru untuk banyak belajar tentang berbagai disiplin ilmu	0,041	2	0,082
Rendahnya tingkat kesejahteraan guru	0,049	3	0,147
Total	0,472		1,243
Total Faktor Internal (IFE)	1		2,767

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terjalinnya hubungan baik antara guru dengan kepala sekolah memiliki skor tertinggi pada bagian kekuatan (*strenght*) yang diikuti guru memiliki kode etik, memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan, memiliki pengetahuan melakukan evaluasi, kemampuan penggunaan media pembelajaran yang inovatif, dapat memperagakan pelajaran secara didaktif dan metodik serta yang terakhir adalah penerapan proses pembelajaran berbasis TIK pada semua mata pelajaran.

Pada bagian kelemahan (*weakness*) faktor dengan skor tertinggi ada pada kurangnya sarana dan prasarana pendidikan yang diikuti oleh guru yang diberi tugas rangkap untuk mengajar, rendahnya kesejahteraan guru, tidak semua guru dapat memfasilitasi pembelajaran berbasis TIK, kurang disiplin, kurang pemahaman pada teori pelajaran sehingga pembelajaran cenderung monoton, rendahnya semangat guru dalam mengajar, sering meninggalkan ruang kelas saat jam pelajaran, kurangnya dedikasi dan yang terakhir adalah kurangnya semangat guru untuk mempelajari berbagai disiplin ilmu.

Berdasarkan perhitungan matriks IFE (*internal factor evaluation*) diperoleh total skor faktor kekuatan (*strenght*) sebesar 1,524 dan total skor faktor kelemahan (*weakness*) sebesar 1,243 sehingga total skor faktor internal adalah 2.767, yang digunakan sebagai acuan titik kondisi internal pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Total skor akhir kekuatan (*strenght*) dikurangi kelemahan (*weakness*) adalah 0,281, berarti kekuatan lebih dominan daripada kelemahan. Ini berarti sekolah bisa menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang muncul dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional guru.

2) Matriks EFE (*Eksternal Factor Evaluation*)

Matriks EFE digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor eksternal dan menggolongkannya menjadi peluang (*oppurtunity*) dan ancaman (*treath*) dalam pengembangan kompetensi profeional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan

di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Berikut adalah tabel hasil perhitungan matrik EFE (*Eksternal Factor Evaluation*)

Tabel 4.16 : Perhitungan Matriks EFE

Faktor Strategis Peluang (<i>Oppurtunity</i>)	Bobot	Rating	Skor
Perlu mengadakan peningkatan kemampuan guru melalui Pendidikan dan Pelatihan	0,072	3	0,216
Pengembangan karier guru yaitu dengan cara mengadakan lomba dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi	0,068	3	0,204
Adanya partisipasi dukungan masyarakat di bidang pendidikan	0,049	3	0,098
Adanya program event kompetensi tentang kompetensi guru, baik tingkat daerah, regional dan nasional	0,070	3	0,21
Adanya komitmen pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan	0,070	2	0,21
Adanya dukungan pemerintah terhadap kesejahteraan guru	0,070	2	0,21
Kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan	0,056	2	0,112
Dengan mendayagunakan peraturan perundangan di bidang pendidikan, pelayanan pendidikan yang bermutu dan merata akan lebih mudah	0,076	3	0,228
Mendayagunakan sarana prasarana yang ada dalam rangka pelayanan pendidikan yang bermutu	0,049	2	0,147
Total	0,600		1,635
Faktor Strategis Ancaman (<i>Treath</i>)			
Masih adanya perilaku dan budaya masyarakat yang kurang mendukung program pendidikan	0,072	3	0,216
Pemerintah masih kurang maksimal dalam memberi kesejahteraan guru	0,062	3	0,186
Adanya kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah	0,058	3	0,174
Biaya pendidikan yang semakin tinggi	0,074	3	0,222
Kurangnya perhatian pemerintah terhadap kemajuan pendidikan	0,063	3	0,189
Berlakunya Era Pasar Bebas Asean dan Asia memiliki konsekuensi tumbuhnya persaingan yang amat ketat dalam segala aspek kehidupan, termasuk di bidang pendidikan	0,070	3	0,21
Total	0,400		1,197
Total Faktor Eksternal (EFE)	1		2,832

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa program event kompetensi guru, komitmen pemerintah dan dukungan pemerintah memiliki skor yang sama yakni 0,21 dalam faktor strategis peluang (*oppurtunity*). Mendayagunakan peraturan perundangan dibidang pendidikan, pelayanan pendidikan yang bermutu memiliki skor tertinggi pada bagian peluang (*oppurtunity*) yang diikuti oleh mengadakan peningkatan kemampuan melalui Diklat, pengembangan karir, mendayagunakan sarana dan prasarana yang ada. Adanya partisipasi dukungan masyarakat di bidang pendidikan memiliki skor terkecil pada bagian ini.

Biaya pendidikan yang semakin tinggi menjadi ancaman (*treath*) yang memiliki skor tertinggi, yang diikuti oleh masih terdapat perilaku dan budaya masyarakat yang kurang mendukung program pendidikan, berlakunya era pasar bebas, kurangnya perhatian pemerintah pada kemajuan pendidikan, kurang maksimalnya pemerintah dalam memberikan kesejahteraan guru dan yang terakhir yang menjadi ancaman (*treath*) adalah adanya kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah.

Berdasarkan perhitungan matriks EFE (*eksternal factor evaluation*) diperoleh total skor faktor peluang (*oppurtunity*) sebesar 1,635 dan total skor faktor ancaman (*treath*) sebesar 1,197 sehingga total skor faktor eksternal adalah 2,832 yang digunakan sebagai acuan titik kondisi eksternal pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Total skor akhir faktor peluang (*oppurtunity*) dikurangi faktor ancaman (*treath*) adalah 0,438, berarti sekolah mempunyai banyak peluang yang masih bisa dimanfaatkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Meskipun

terdapat beberapa hal yang harus menjadi ancaman dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional guru yang perlu mendapatkan perhatian sekolah, tetapi faktor peluang lebih dominan.

4. Perumusan dan Penetapan Alternatif Strategi Sekolah

a. Matriks IE (Internal-Eksternal)

Atas dasar analisis yang dilakukan terhadap faktor internal dan eksternal yang diringkas dalam matrik IFE (Tabel 4.15) dan EFE (tabel 4.16), maka dapat disusun Matrix IE (internal-eksternal) dengan mempertemukan nilai skor pada kedua matrix tersebut. Tujuannya adalah untuk mengetahui posisi sekolah serta memperoleh strategi yang tepat untuk diterapkan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam pengembangan kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian dalam matriks internal-eksternal ini diperoleh perbandingan IFE : EFE = 2,767 : 2,832 jatuh pada sel V dan IV.

		Total Bobot Skor IFE		
		Kuat 4,00-3,00	Sedang 2,00-2,99	Lemah 1,00-1,99
Total Bobot Skor EFE	Tinggi 3,00-4,00	I	II	III
	Sedang 2,00-2,99	2,832	2,767	VI
	Lemah 1,00-1,99	VII	VIII	IX

Gambar 4.1: Matriks Internal-Eksternal

Gambar tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu berada pada Kuadran V yaitu memiliki kemampuan internal yang sedang dan eksternal yang sedang. Strategi yang paling sering digunakan untuk organisasi yang berada pada kuadran V adalah strategi menjaga dan mempertahankan (*hold and maintain*). Organisasi yang masuk kedalam kuadran ini dikelola dengan strategi penetrasi dan pengembangan. Strategi ini dapat diartikan penguatan faktor kekuatan yang dimiliki dan pemanfaatan peluang yang ada dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional guru sehingga mutu pendidikan sekolah dapat mengalami peningkatan.

b. Matriks SWOT

Alternatif strategi yang dihasilkan pada matriks IE (Internal-Eksternal) adalah strategi umum yang tidak memiliki implementasi strategi yang lebih teknis pada tingkat organisasi. Oleh karena itu matriks IE (Internal-Eksternal) dilengkapi dengan matriks SWOT yang merupakan langkah-langkah kongkret yang dapat menentukan strategi alternatif yang paling tepat digunakan untuk organisasi. Matriks SWOT akan menghasilkan empat sel kemungkinan alternatif strategi yaitu strategi SO (*Strenght-Opportunity*), strategi WO (*Weakness-Opportunity*), WT (*Weakness-Threat*), dan strategi ST (*Strenght-Threats*). Analisis ini menggunakan data yang telah diperoleh dari matriks IFE dan Matriks EFE. Berikut ini adalah hasil dari kombinasi matrik yang didapat dari indikator dan dilakukan kombinasi antara faktor internal dan eksternal.

Tabel 4.17 : Kombinasi Strategi Matriks SWOT

I F E E F E	Kekuatan (Strenght) 1. Guru mampu menggunakan kurikulum dan metode pengajaran yang inovatif, sehingga siswa tidak mudah bosan 2. Guru memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya 3. Menerapkan proses pembelajaran berbasis TIK pada semua mata pelajaran 4. Terjalin hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, sehingga dalam proses pembelajaran berjalan lancar 5. Guru mempunyai dedikasi tinggi terhadap pendidikan, sehingga dalam menjalankan tugas mempunyai rasa tanggung jawab untuk mencerdaskan anak didiknya. 6. Guru mampu memperagakan apa yang akan diajarkan secara didaktik dan metodik, sehingga apa yang diajarkannya dapat dimengerti dan dipahami serta dikuasai oleh peserta didik 7. Guru mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar agar kegiatan-kegiatan belajar terarah pada tujuan pendidikan 8. Guru memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup akan media pendidikan sebagai sarana komunikasi dalam proses belajar	Kelemahan (Weakness) 1. Adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sering datang terlambat 2. Kurangnya sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas, sarana olah raga dan perlengkapan pembelajaran lainnya 3. Tidak semua guru mampu memfasilitasi pembelajaran berbasis TIK 4. Adanya guru yang diberi tugas rangkap untuk mengajar berbagai mata pelajaran. 5. Rendahnya semangat tenaga pengajar yang disebabkan oleh rendahnya prestasi siswa 6. Guru sering meninggalkan ruang kelas saat jam pelajaran sehingga proses belajar mengajar tidak berjalan lancar 7. Kurangnya dedikasi sebagian guru terhadap tugasnya 8. Guru kurang menguasai berbagai teori belajar, sehingga proses pembelajaran cenderung monoton sehingga peserta didik mudah bosan 9. Kurangnya semangat guru untuk banyak belajar tentang berbagai disiplin ilmu
---	--	--

	9. Guru memiliki pengetahuan dan kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik maupun oleh pendidik yang bertujuan apakah materi yang diajarkan dapat diserap dengan baik oleh peserta didik bahkan sebaliknya apakah yang materi diajarkan sudah sesuai serta metode yang digunakan tepat	10. Rendahnya tingkat kesejahteraan guru
Peluang (Opportunity)	Strategi SO	Strategi WO
1. Perlu mengadakan peningkatan kemampuan guru melalui Pendidikan dan Pelatihan 2. Pengembangan karier guru yaitu dengan cara mengadakan lomba dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi 3. Adanya partisipasi dukungan masyarakat di bidang pendidikan 4. Adanya program event kompetensi tentang kompetensi guru, baik tingkat daerah, regional dan nasional 5. Adanya komitmen pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan 6. Adanya dukungan pemerintah terhadap kesejahteraan guru 7. Kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan 8. Dengan mendayagunakan peraturan perundangan di bidang pendidikan, pelayanan pendidikan yang bermutu dan merata akan	1. Meningkatkan inovasi dan kemampuan guru dalam mengajar melalui program Diklat 2. Menciptakan lingkungan belajar yang efektif dengan memanfaatkan fasilitas sekolah yang ada 3. Meningkatkan komitmen pemerintah terhadap mutu pendidikan dan kesejahteraan guru agar guru memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan 4. Meningkatkan penguasaan media pembelajaran sehingga guru mampu memperagakan materi dengan cara didaktif maupun metodik 5. Menerapkan sistem pembelajaran berbasis TIK pada semua pelajaran dengan mendayagunakan secara optimal peraturan pendidikan 6. Meningkatkan kemampuan dalam melakukan evaluasi hasil belajar siswa dengan memaksimalkan program kompetensi guru	1. Meningkatkan program kompetensi guru dalam mengajar sehingga dapat termotivasi mempelajari berbagai literatur disiplin ilmu 2. Mendayagunakan program pengembangan karir untuk meningkatkan disiplin guru dalam bekerja sehingga tidak meninggalkan ruang kelas saat pembelajaran berlangsung. 3. Meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran berbasis TIK melalui program diklat sehingga pembelajaran tidak monoton 4. Mendayagunakan peraturan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru 5. Mengoptimalkan dukungan masyarakat sehingga sarana dan prasarana dapat memadai.

lebih mudah 9. Mendayagunakan sarana prasarana yang ada dalam rangka pelayanan pendidikan yang bermutu		
Ancaman (Threat)	Strategi ST	Strategi WT
1. Masih adanya perilaku dan budaya masyarakat yang kurang mendukung program pendidikan 2. Pemerintah masih kurang maksimal dalam memberi kesejahteraan guru 3. Adanya kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah 4. Biaya pendidikan yang semakin tinggi 5. Kurangnya perhatian pemerintah terhadap kemajuan pendidikan 6. Berlakunya Era Pasar Bebas Asean dan Asia memiliki konsekuensi tumbuhnya persaingan yang amat ketat dalam segala aspek kehidupan, termasuk di bidang pendidikan	1. Meningkatkan inovasi dan kode etik guru dalam mengajar agar masyarakat dapat mendukung program pendidikan 2. Meningkatkan dedikasi guru pada pendidikan sehingga kesejahteraan guru dapat mendapatkan perhatian dari pemerintah. 3. Meningkatkan penguasaan guru pada media pembelajaran dan inovatif dalam mengajar dapat mengantisipasi sistem pendidikan yang sering berubah 4. Meningkatkan pembelajaran berbasis TIK pada semua pelajaran dan memiliki kemampuan memperagakan materi sebagai modal dalam menghadapi era pasar bebas. 5. Membangun hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah untuk menekan biaya pendidikan yang tinggi agar terbangun lingkungan belajar efektif	1. Meningkatkan kedisiplinan guru dan fasilitas sekolah yang memadai untuk kemajuan pendidikan 2. Meningkatkan kesejahteraan guru untuk menekan biaya pendidikan 3. Meningkatkan penguasaan TIK dalam menghadapi era pasar bebas dan kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah 4. Meningkatkan semangat guru untuk menciptakan budaya masyarakat mencintai pendidikan 5. Menciptakan pengajaran yang inovatif untuk menumbuhkan perilaku masyarakat mendukung program pendidikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari penyusunan strategi pada matriks SWOT dihasilkan beberapa alternatif strategi sebagai berikut.

1. Strategi SO (*Strenght – Oppurtunity*)

Strategi ini menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. Ada 6 alternatif strategi yang dapat digunakan yakni: Meningkatkan inovasi dan kemampuan guru dalam mengajar melalui program Diklat (SO-1), menciptakan lingkungan belajar yang efektif dengan memanfaatkan fasilitas sekolah yang ada (SO-2), meningkatkan komitmen pemerintah terhadap mutu pendidikan dan kesejahteraan guru agar guru memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan (SO-3), meningkatkan penguasaan media pembelajaran sehingga guru mampu memperagakan materi dengan cara didaktif maupun metodik (SO-4), menerapkan sistem pembelajaran berbasis TIK pada semua pelajaran dengan mendayagunakan secara optimal peraturan pendidikan (SO-5), dan meningkatkan kemampuan dalam melakukan evaluasi hasil belajar siswa dengan memaksimalkan program kompetensi guru (SO-6)

2. Strategi WO (*Weakness – Oppurtunity*)

Strategi ini meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang. Ada 5 alternatif strategi yang dapat digunakan yakni: Meningkatkan program kompetensi guru dalam mengajar sehingga dapat termotivasi mempelajari berbagai literatur disiplin ilmu (WO-1), mendayagunakan program pengembangan karir untuk meningkatkan disiplin guru dalam bekerja sehingga tidak meninggalkan ruang kelas saat pembelajaran berlangsung (WO-2), meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran berbasis TIK melalui program diklat

sehingga pembelajaran tidak monoton (WO-3), mendayagunakan peraturan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru (WO-4), dan mengoptimalkan dukungan masyarakat sehingga sarana dan prasarana dapat memadai (WO-5).

3. Strategi ST (*Strenght – Treath*)

Strategi ini menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman. Ada 5 alternatif strategi yang dapat digunakan yakni: Meningkatkan inovasi dan kode etik guru dalam mengajar agar masyarakat dapat mendukung program pendidikan (ST-1), meningkatkan dedikasi guru pada pendidikan sehingga kesejahteraan guru dapat mendapatkan perhatian dari pemerintah (ST-2), meningkatkan penguasaan guru pada media pembelajaran dan inovatif dalam mengajar dapat mengantisipasi sistem pendidikan yang sering berubah (ST-3), meningkatkan pembelajaran berbasis TIK pada semua pelajaran dan memiliki kemampuan memperagakan materi sebagai modal dalam menghadapi era pasar bebas (ST-4), dan membangun hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah untuk menekan biaya pendidikan yang tinggi agar terbangun lingkungan belajar efektif (ST-5)

4. Strategi WT (*Weakness – Treath*)

Strategi ini meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman. Ada 5 alternatif strategi yang dapat digunakan yakni: Meningkatkan kedisiplinan guru dan fasilitas sekolah yang memadai untuk kemajuan pendidikan (WT-1), meningkatkan kesejahteraan guru untuk menekan biaya pendidikan (WT-2), meningkatkan penguasaan TIK dalam menghadapi era pasar bebas dan kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah (WT-3), meningkatkan semangat guru untuk menciptakan budaya masyarakat mencintai pendidikan (WT-4) dan

menciptakan pengajaran yang inovatif untuk menumbuhkan perilaku masyarakat mendukung program pendidikan (WT-5).

c. Analisis Matrik QSPM (*Quantitative Strategic Planning Matrix*)

Teknik ini secara objektif mengindikasikan alternatif strategi yang terbaik dan pengambilan keputusan sehingga dapat memilih strategi yang paling tepat digunakan oleh sekolah. QSPM menggunakan input dari tahap pertama dan pencocokan dari tahap kedua untuk menentukan secara objektif diantara alternatif strategi. Hasil pembobotan dan penilaian skor kemenarikan faktor strategis internal dan eksternal sebagai alternatif keputusan strategi terbaik yang harus segera dilaksanakan dalam analisis QSPM (*Quantitative Strategic Planning Matrix*) sebagai berikut:

Tabel 4.18: Perhitungan Matriks QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix)

Faktor Strategis	Bobot	Strategi Alternatif																			
		Strategi 1		Strategi 2		Strategi 3		Strategi 4		Strategi 5		Strategi 6		Strategi 7		Strategi 8		Strategi 9		Strategi 10	
Kekuatan		AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS
S1	0,059	4	0,236	3	0,177	3	0,177	3	0,177	2	0,118	3	0,177	3	0,177	2	0,118	3	0,177	3	0,177
S2	0,063	3	0,189	3	0,189	4	0,252	3	0,189	4	0,252	2	0,126	4	0,252	4	0,252	2	0,126	4	0,252
S3	0,03	4	0,12	4	0,12	4	0,12	3	0,09	4	0,12	3	0,09	4	0,12	2	0,06	4	0,12	3	0,09
S4	0,065	3	0,195	4	0,26	3	0,195	2	0,13	3	0,195	3	0,195	4	0,26	4	0,26	3	0,195	3	0,195
S5	0,063	3	0,189	3	0,189	4	0,252	3	0,189	2	0,126	4	0,252	2	0,126	4	0,252	4	0,252	3	0,189
S6	0,056	4	0,224	4	0,224	2	0,112	4	0,224	3	0,168	4	0,224	2	0,112	3	0,168	4	0,224	4	0,224
S7	0,059	3	0,177	3	0,177	3	0,177	4	0,236	2	0,118	3	0,177	4	0,236	3	0,177	2	0,118	3	0,177
S8	0,061	4	0,244	4	0,244	3	0,183	3	0,183	4	0,244	3	0,183	3	0,183	4	0,244	2	0,122	4	0,244
S9	0,062	4	0,248	3	0,186	4	0,248	2	0,124	4	0,248	4	0,248	4	0,248	4	0,248	4	0,248	4	0,248
		1,822		31	1,766	30	1,716	27	1,542	28	1,589	29	1,672	30	1,714	30	1,779	28	1,582	31	1,796
Kelemahan																					
W1	0,048	2	0,096	2	0,096	3	0,144	2	0,096	3	0,144	3	0,144	3	0,144	3	0,144	3	0,144	3	0,144
W2	0,054	2	0,108	3	0,162	3	0,162	2	0,108	3	0,162	3	0,162	3	0,162	3	0,162	3	0,162	2	0,108
W3	0,049	3	0,147	3	0,147	3	0,147	2	0,098	2	0,098	3	0,147	4	0,196	3	0,147	3	0,147	2	0,098
W4	0,051	2	0,102	2	0,102	3	0,153	3	0,153	2	0,102	3	0,153	3	0,153	2	0,102	3	0,153	2	0,102
W5	0,046	3	0,138	3	0,138	2	0,092	3	0,138	3	0,138	1	0,046	2	0,092	2	0,092	3	0,138	3	0,138
W6	0,044	3	0,132	3	0,132	3	0,132	1	0,044	1	0,044	3	0,132	4	0,176	2	0,088	3	0,132	3	0,132
W7	0,042	3	0,126	3	0,126	2	0,084	2	0,084	3	0,126	3	0,126	4	0,168	2	0,084	3	0,126	2	0,084
W8	0,048	3	0,144	3	0,144	3	0,144	2	0,096	3	0,144	3	0,144	3	0,144	2	0,096	1	0,048	2	0,096
W9	0,041	3	0,123	3	0,123	2	0,082	3	0,123	2	0,082	2	0,082	3	0,123	2	0,082	2	0,082	2	0,082
W10	0,049	3	0,147	3	0,147	2	0,098	3	0,147	1	0,049	3	0,147	3	0,147	2	0,098	2	0,098	4	0,196
		1,263		28	1,317	26	1,238	23	1,087	23	1,089	27	1,283	32	1,505	23	1,095	26	1,23	25	1,18

Peluang																					
O1	0,072	3	0,216	3	0,216	3	0,216	2	0,144	2	0,144	3	0,216	3	0,216	4	0,288	3	0,216	3	0,216
O2	0,068	3	0,204	3	0,204	3	0,204	4	0,272	3	0,204	3	0,204	4	0,272	3	0,204	3	0,204	2	0,136
O3	0,049	2	0,098	3	0,147	3	0,147	4	0,196	3	0,147	3	0,147	3	0,147	3	0,147	3	0,147	3	0,147
O4	0,07	3	0,21	3	0,21	3	0,21	3	0,21	3	0,21	2	0,14	4	0,28	2	0,14	3	0,21	3	0,21
O5	0,07	4	0,28	3	0,21	2	0,14	3	0,21	3	0,21	4	0,28	3	0,21	3	0,21	4	0,28	3	0,21
O6	0,07	4	0,28	3	0,21	3	0,21	3	0,21	4	0,28	4	0,28	4	0,28	3	0,21	4	0,28	2	0,14
O7	0,056	3	0,168	3	0,168	4	0,224	2	0,112	3	0,168	3	0,168	4	0,224	3	0,168	3	0,168	3	0,168
O8	0,076	3	0,228	2	0,152	3	0,228	3	0,228	3	0,228	3	0,228	3	0,228	2	0,152	3	0,228	3	0,228
O9	0,049	4	0,196	3	0,147	3	0,147	4	0,196	3	0,147	4	0,196	4	0,196	3	0,147	2	0,098	4	0,196
			1,88	26	1,664	27	1,726	28	1,778	27	1,738	29	1,859	32	2,053	26	1,666	28	1,831	26	1,651
Ancaman																					
T1	0,072	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216
T2	0,062	3	0,186	2	0,124	3	0,186	3	0,186	1	0,062	2	0,124	1	0,062	3	0,186	3	0,186	3	0,186
T3	0,058	2	0,116	2	0,116	3	0,174	2	0,116	3	0,174	3	0,174	3	0,174	3	0,174	3	0,174	1	0,058
T4	0,074	3	0,222	3	0,222	2	0,148	3	0,222	3	0,222	1	0,074	3	0,222	1	0,074	3	0,222	3	0,222
T5	0,063	3	0,189	2	0,126	3	0,189	3	0,189	2	0,126	2	0,126	2	0,126	3	0,189	3	0,189	3	0,189
T6	0,07	2	0,14	3	0,21	4	0,28	3	0,21	3	0,21	3	0,21	2	0,14	2	0,14	1	0,07	4	0,28
			1,069	15	1,014	18	1,193	17	1,139	15	1,01	14	0,924	14	0,94	15	0,979	16	1,057	17	1,151
Total			6,034	100	5,761	101	5,873	95	5,546	93	5,426	99	5,738	108	6,212	94	5,519	98	5,7	99	5,778

Lanjutan Tabel 4.18: Perhitungan Matriks QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix)

Faktor Strategis	Bobot	Strategi Alternatif																					
		Strategi 11		Strategi 12		Strategi 13		Strategi 14		Strategi 15		Strategi 16		Strategi 17		Strategi 18		Strategi 19		Strategi 20		Strategi 21	
Kekuatan		AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS	AS	TAS
S1	0,059	2	0,118	3	0,177	3	0,177	3	0,177	3	0,177	3	0,177	3	0,177	3	0,177	3	0,177	3	0,177	4	0,236
S2	0,063	2	0,126	4	0,252	3	0,189	4	0,252	3	0,189	4	0,252	3	0,189	3	0,189	4	0,252	3	0,189	2	0,126
S3	0,03	2	0,06	4	0,12	3	0,09	4	0,12	3	0,09	3	0,09	3	0,09	3	0,09	2	0,06	3	0,09	3	0,09
S4	0,065	2	0,13	3	0,195	3	0,195	2	0,13	4	0,26	2	0,13	3	0,195	2	0,13	3	0,195	3	0,195	3	0,195
S5	0,063	2	0,126	4	0,252	4	0,252	3	0,189	3	0,189	4	0,252	3	0,189	3	0,189	2	0,126	2	0,126	3	0,189
S6	0,056	3	0,168	4	0,224	3	0,168	2	0,112	4	0,224	4	0,224	3	0,168	4	0,224	2	0,112	3	0,168	2	0,112
S7	0,059	3	0,177	4	0,236	3	0,177	4	0,236	2	0,118	3	0,177	3	0,177	4	0,236	3	0,177	3	0,177	3	0,177
S8	0,061	2	0,122	3	0,183	3	0,183	4	0,244	3	0,183	3	0,183	3	0,183	2	0,122	3	0,183	4	0,244	3	0,183
S9	0,062	4	0,248	3	0,186	4	0,248	2	0,124	4	0,248	4	0,248	2	0,124	2	0,124	3	0,186	3	0,186	4	0,248
		22	1,275	32	1,825	29	1,679	28	1,584	29	1,678	30	1,733	26	1,492	26	1,481	25	1,468	27	1,552	27	1,556
Kelemahan																							
W1	0,048	2	0,096	3	0,144	3	0,144	2	0,096	3	0,144	3	0,144	3	0,144	2	0,096	2	0,096	3	0,144	3	0,144
W2	0,054	2	0,108	3	0,162	2	0,108	2	0,108	2	0,108	2	0,108	3	0,162	2	0,108	2	0,108	2	0,108	3	0,162
W3	0,049	2	0,098	3	0,147	2	0,098	3	0,147	2	0,098	2	0,098	2	0,098	3	0,147	2	0,098	3	0,147	3	0,147
W4	0,051	4	0,204	2	0,102	3	0,153	3	0,153	2	0,102	3	0,153	2	0,102	2	0,102	2	0,102	2	0,102	2	0,102
W5	0,046	2	0,092	2	0,092	3	0,138	2	0,092	3	0,138	3	0,138	3	0,138	2	0,092	3	0,138	2	0,092	2	0,092
W6	0,044	2	0,088	3	0,132	3	0,132	3	0,132	3	0,132	3	0,132	3	0,132	3	0,132	3	0,132	2	0,088	3	0,132
W7	0,042	2	0,084	3	0,126	3	0,126	3	0,126	3	0,126	4	0,168	2	0,084	2	0,084	3	0,126	2	0,084	2	0,084
W8	0,048	3	0,144	3	0,144	2	0,096	3	0,144	3	0,144	1	0,048	2	0,096	2	0,096	4	0,192	3	0,144	2	0,096
W9	0,041	3	0,123	4	0,164	2	0,082	3	0,123	4	0,164	3	0,123	2	0,082	2	0,082	4	0,164	3	0,123	3	0,123
W10	0,049	3	0,147	2	0,098	2	0,098	3	0,147	2	0,098	2	0,098	3	0,147	2	0,098	2	0,098	2	0,098	2	0,098
		25	1,184	28	1,311	25	1,175	27	1,268	27	1,254	26	1,21	25	1,185	22	1,037	27	1,254	24	1,13	25	1,18

Peluang																							
O1	0,072	4	0,288	4	0,288	2	0,144	3	0,216	3	0,216	4	0,288	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216	3	0,216
O2	0,068	4	0,272	2	0,136	3	0,204	4	0,272	2	0,136	3	0,204	4	0,272	4	0,272	4	0,272	3	0,204	3	0,204
O3	0,049	3	0,147	2	0,098	3	0,147	4	0,196	2	0,098	3	0,147	3	0,147	2	0,098	3	0,147	2	0,098	3	0,147
O4	0,07	3	0,21	3	0,21	3	0,21	3	0,21	3	0,21	2	0,14	2	0,14	2	0,14	4	0,28	3	0,21	4	0,28
O5	0,07	3	0,21	3	0,21	3	0,21	3	0,21	3	0,21	3	0,21	4	0,28	2	0,14	2	0,14	2	0,14	3	0,21
O6	0,07	4	0,28	3	0,21	3	0,21	3	0,21	4	0,28	4	0,28	2	0,14	3	0,21	2	0,14	2	0,14	3	0,21
O7	0,056	3	0,168	3	0,168	4	0,224	2	0,112	2	0,112	3	0,168	3	0,168	3	0,168	4	0,224	2	0,112	2	0,112
O8	0,076	2	0,152	3	0,228	3	0,228	2	0,152	2	0,152	3	0,228	3	0,228	3	0,228	3	0,228	3	0,228	3	0,228
O9	0,049	2	0,098	3	0,147	3	0,147	4	0,196	3	0,147	4	0,196	3	0,147	3	0,147	4	0,196	3	0,147	3	0,147
		28	1,825	26	1,695	27	1,724	28	1,774	24	1,561	29	1,861	27	1,738	25	1,619	29	1,843	23	1,495	27	1,754
Ancaman																							
T1	0,072	3	0,216	2	0,144	2	0,144	2	0,144	3	0,216	2	0,144	2	0,144	3	0,216	2	0,144	3	0,216	3	0,216
T2	0,062	2	0,124	3	0,186	3	0,186	4	0,248	3	0,186	4	0,248	3	0,186	4	0,248	3	0,186	2	0,124	2	0,124
T3	0,058	2	0,116	3	0,174	3	0,174	3	0,174	1	0,058	4	0,232	3	0,174	1	0,058	3	0,174	2	0,116	3	0,174
T4	0,074	3	0,222	1	0,074	3	0,222	3	0,222	3	0,222	4	0,296	1	0,074	3	0,222	2	0,148	3	0,222	1	0,074
T5	0,063	1	0,063	2	0,126	3	0,189	1	0,063	3	0,189	3	0,189	3	0,189	2	0,126	3	0,189	3	0,189	2	0,126
T6	0,07	4	0,28	2	0,14	1	0,07	4	0,28	2	0,14	1	0,07	3	0,21	3	0,21	1	0,07	3	0,21	3	0,21
		15	1,021	13	0,844	15	0,985	17	1,131	15	1,011	18	1,179	15	0,977	16	1,08	14	0,911	16	1,077	14	0,924
Total		90	5,305	99	5,675	96	5,563	100	5,757	95	5,504	103	5,983	93	5,392	89	5,217	95	5,476	90	5,254	93	5,414

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.19: Peringkat Alternatif Strategi

No	Alternatif Strategi	Skor TAS	Peringkat
1	Meningkatkan inovasi dan kemampuan guru dalam mengajar melalui program Diklat	6,034	2
2	Menciptakan lingkungan belajar yang efektif dengan memanfaatkan fasilitas sekolah yang ada	5,761	6
3	Meningkatkan komitmen pemerintah terhadap mutu pendidikan dan kesejahteraan guru agar guru memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan	5,873	4
4	Meningkatkan penguasaan media pembelajaran sehingga guru mampu memperagakan materi dengan cara didaktif maupun metodik	5,546	12
5	Menerapkan sistem pembelajaran berbasis TIK pada semua pelajaran dengan mendayagunakan secara optimal peraturan pendidikan	5,426	16
6	Meningkatkan kemampuan dalam melakukan evaluasi hasil belajar siswa dengan memaksimalkan program kompetensi guru	5,738	9
7	Meningkatkan program kompetensi guru dalam mengajar sehingga dapat termotivasi mempelajari berbagai literatur disiplin ilmu	6,212	1
8	Mendayagunakan program pengembangan karir untuk meningkatkan disiplin guru dalam bekerja sehingga tidak meninggalkan ruang kelas saat pembelajaran berlangsung	5,519	13
9	Meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran berbasis TIK melalui program diklat sehingga pembelajaran tidak monoton	5,70	8
10	Mendayagunakan peraturan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru	5,778	5
11	Mengoptimalkan dukungan masyarakat sehingga sarana dan prasarana dapat memadai	5,305	19
12	Meningkatkan inovasi dan kode etik guru dalam mengajar agar masyarakat dapat mendukung program pendidikan	5,675	10
13	Meningkatkan dedikasi guru pada pendidikan sehingga kesejahteraan guru dapat mendapatkan perhatian dari pemerintah	5,563	11
14	Meningkatkan penguasaan guru pada media pembelajaran dan inovatif dalam mengajar dapat mengantisipasi sistem pendidikan yang sering berubah	5,757	7

15	Meningkatkan pembelajaran berbasis TIK pada semua pelajaran dan memiliki kemampuan memperagakan materi sebagai modal dalam menghadapi era pasar bebas	5,504	14
16	Membangun hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah untuk menekan biaya pendidikan yang tinggi agar terbangun lingkungan belajar efektif	5,983	3
17	Meningkatkan kedisiplinan guru dan fasilitas sekolah yang memadai untuk kemajuan pendidikan	5,392	18
18	Meningkatkan kesejahteraan guru untuk menekan biaya pendidikan	5,217	21
19	Meningkatkan penguasaan TIK dalam menghadapi era pasar bebas dan kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah	5,476	15
20	Meningkatkan semangat guru untuk menciptakan budaya masyarakat mencintai pendidikan	5,254	20
21	Menciptakan pengajaran yang inovatif untuk menumbuhkan perilaku masyarakat mendukung program pendidikan	5,414	17

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan TAS yang telah dilakukan memberikan gambaran bahwa meningkatkan program kompetensi guru dalam mengajar sehingga dapat termotivasi mempelajari berbagai literatur disiplin ilmu merupakan alternatif strategi yang paling diminati dan diprioritaskan yang nantinya dapat diterapkan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam pengembangan kompetensi profesional guru dengan skor 6,212. Alternatif lainnya yang perlu dilakukan dalam pengembangan kompetensi profesional guru adalah meningkatkan inovasi dan kemampuan guru dalam mengajar melalui program Diklat, membangun hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah untuk menekan biaya pendidikan yang tinggi agar terbangun lingkungan belajar efektif, meningkatkan komitmen pemerintah terhadap mutu pendidikan agar guru

memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan, dan mendayagunakan peraturan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

Alternatif strategi yang paling tidak diminati adalah meningkatkan kesejahteraan guru untuk menekan biaya pendidikan dengan skor 5,217. Strategi ini kurang diminati oleh guru dalam mengembangkan kompetensi profesional karena gaji yang diterima oleh guru selama ini telah sesuai dengan yang mereka harapkan. Gaji yang diterima oleh guru SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dibayarkan tepat waktu dan disesuaikan dengan tupoksi masing-masing.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Mutu pendidikan di sekolah merupakan kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisiensi terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.⁸⁷ Dalam pengertian tersebut memberikan gambaran bahwa pada dasarnya mutu pendidikan merupakan kemampuan sekolah dalam menghasilkan nilai tambah yang diperolehnya menurut standar yang berlaku. Upaya perbaikan di bidang pendidikan merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan secara terus menerus agar tidak tertinggal oleh kemajuan ilmu dan teknologi yang berkembang begitu cepat. Guru yang ada di sekolah merupakan faktor sentral dalam dunia pendidikan. Hal ini mengingat peranannya yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena sekolah dapat maju dan berkembang apabila dukungan

⁸⁷Kemendikbud, *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kemendikbud, 2014), h. 7.

Gurunya baik. Oleh karena itulah, setiap sekolah yang ingin maju mutlak harus memperhatikan faktor kompetensi gurunya.

Guru merupakan suatu profesi, yang memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada peserta didik. Sehingga adanya guru yang memiliki kompetensi profesional dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan akan mempengaruhi proses belajar mengajar. Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar-mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar.

Pengembangan kompetensi profesional guru penting untuk dilakukan pada suatu organisasi pendidikan. Hal ini mengingat urgensinya yang diperlukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa adanya pengembangan guru mustahil akan terbentuk suatu kinerja yang baik dari para personil dan sesuatu hal yang mustahil akan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁸⁸ Peningkatan kompetensi profesional guru pada level satuan pendidikan merupakan tanggungjawab langsung dari manajemen sekolah, dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer di sekolah. Kepala sekolah

⁸⁸Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 15

diharuskan memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesional guru sebagai tenaga pendidik di sekolahnya sehingga keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah dapat tercapai dengan baik. Dalam mengembangkan kompetensi profesional seorang guru dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal sekolah.

Data tentang faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan difokuskan pada: (a) kekuatan (*strengths*); (b) kelemahan (*weaknesses*); (c) peluang (*opportunities*); dan (c) tantangan (*threats*) di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti mengembangkan instrumen bantu yakni: 1) Angket/kuisisioner untuk mengukur faktor internal dan faktor eksternal; 2) Dokumentasi; 3) Format identifikasi faktor internal dan eksternal, matriks analisis SWOT, format penilaian faktor internal dan eksternal, dan format penilaian strategi.

Data yang terkumpul diolah dan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis SWOT. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat memetakan hal-hal apa saja yang berasal dari faktor lingkungan internal dan eksternal yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung. Faktor lingkungan internal dan eksternal yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan dipetakan dalam Matriks SWOT. Hasil analisis SWOT dijadikan patokan dalam menyusun strategi dalam pengembangan

kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu.

1. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari lingkungan sekolah itu sendiri meliputi kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weakness*). Penentuan faktor internal dilakukan dengan tujuan agar dapat memetakan faktor kekuatan dan kelemahan yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Semua pernyataan faktor internal memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah faktor kekuatan terdapat pada pernyataan S5 yakni 0,619 dan nilai total *person correlation* terendah faktor kelemahan terdapat pada pernyataan W3 yakni 0,685. Untuk menentukan faktor-faktor internal yang menjadi kekuatan dan kelemahan dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu, dilakukan analisis dengan mengakomodasi berbagai masukan narasumber. Faktor kekuatan dan kelemahan dipilih berdasarkan kesesuaian faktor yang diperoleh melalui angket/kuisioner dengan kenyataan sebenarnya.

a. Kekuatan (*Strenght*)

Berdasarkan hasil analisa data dengan mengakomodasi berbagai masukan narasumber dan studi dokumentasi, peneliti menemukan faktor kekuatan (*strengths*) yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu, yaitu: 1) Guru mampu menggunakan kurikulum dan metode pengajaran yang inovatif, sehingga siswa tidak mudah bosan; 2) Guru memiliki kode etik,

sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya; 3) Menerapkan proses pembelajaran berbasis TIK pada semua mata pelajaran; 4) Terjalin hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, sehingga dalam proses pembelajaran berjalan lancar; 5) Guru mempunyai dedikasi tinggi terhadap pendidikan, sehingga dalam menjalankan tugas mempunyai rasa tanggung jawab untuk mencerdaskan anak didiknya; 6) Guru mampu memperagakan apa yang akan diajarkan secara didaktik dan metodik, sehingga apa yang diajarkannya dapat dimengerti dan dipahami serta dikuasai oleh peserta didik; 7) Guru mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar agar kegiatan-kegiatan belajar terarah pada tujuan pendidikan; 8) Guru memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup akan media pendidikan sebagai sarana komunikasi dalam proses belajar; dan 9) Guru memiliki pengetahuan dan kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik maupun oleh pendidik yang bertujuan apakah materi yang diajarkan dapat diserap dengan baik oleh peserta didik bahkan sebaliknya apakah yang materi diajarkan sudah sesuai serta metode yang digunakan tepat.

Terjalannya hubungan baik antara guru dengan kepala sekolah merupakan faktor strategis kekuatan yang memiliki skor tertinggi sehingga peran seorang kepala sekolah diperlukan dalam proses pengembangan kompetensi guru. Kondisi objektif yang terjadi di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu bahwa pihak manajemen sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor belum terlaksana dengan efektif. Karena pihak manajemen sekolah masih menyerahkan sepenuhnya kepada guru, tanpa memberikan bimbingan dan arahan dalam

hubungannya dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Sehingga dibutuhkan komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi profesional guru. Komitmen diuji dengan tindakan nyata seorang kepala sekolah dengan menjalin hubungan baik terhadap guru sebagai pioner dalam pengembangan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuddin dkk, yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁹ Kualitas kepemimpinan yang menginspirasi ditunjukkan dengan komitmen. Seorang kepala sekolah yang hebat haruslah memiliki komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan menjalin hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, sehingga dalam proses pembelajaran dapat berjalan lancar.

b. Kelemahan (*Weakness*)

Berdasarkan hasil analisa data dengan mengakomodasi berbagai masukan narasumber dan studi dokumentasi, peneliti menemukan faktor kelemahan (*weakness*) yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu, yaitu: 1) Adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sering datang terlambat; 2) Kurangnya sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas, sarana olah raga dan perlengkapan pembelajaran lainnya; 3) Tidak semua guru mampu memfasilitasi pembelajaran berbasis TIK; 4) Adanya guru yang diberi tugas rangkap untuk mengajar berbagai mata pelajaran; 5) Rendahnya

⁸⁹Ferdic Sukma Wahyudin, Anis Eliyana, Agung Dharmawan Buchdadi, Wahyu Saputro. *Leaders' Change Promoting Behaviors, Leader Charisma, And Commitment to Change as the Antecedent of Employee Performance*, Sys Rev Pharm, A multifaceted review journal in the field of pharmacy, 2020;11(11):1224-1233

semangat tenaga pengajar yang disebabkan oleh rendahnya prestasi siswa; 6) Guru sering meninggalkan ruang kelas saat jam pelajaran sehingga proses belajar mengajar tidak berjalan lancar; 7) Kurangnya dedikasi sebagian guru terhadap tugasnya; 8) Guru kurang menguasai berbagai teori belajar, sehingga proses pembelajaran cenderung monoton sehingga peserta didik mudah bosan; 9) Kurangnya semangat guru untuk banyak belajar tentang berbagai disiplin ilmu; 10) Rendahnya tingkat kesejahteraan guru.

Pada bagian kelemahan (*weakness*) faktor dengan skor tertinggi ada pada kurangnya sarana dan prasarana pendidikan. Mutu pembelajaran akan baik apabila dalam pelaksanaan pembelajaran didukung oleh fasilitas pendidikan yang tersedia. Keadaan tersebut memudahkan guru dan siswa untuk menyelenggarakan pembelajaran. Kurangnya fasilitas belajar dan mengajar pada sebuah sekolah dapat menyebabkan kinerja sekolah guru menjadi rendah sehingga memberikan dampak yang buruk bagi habit belajar siswa di sekolah.⁹⁰ Hal semakna juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widjaja bahwa fasilitas sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan.⁹¹ Dengan demikian diharapkan pendayagunaan fasilitas pendidikan harus memperoleh perhatian yang baik bagi sekolah dalam upayanya mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan perhitungan matriks IFE (*internal factor evaluation*) diperoleh total skor faktor kekuatan (*strenght*) sebesar 1,524 dan total skor faktor

⁹⁰Kemendikbud, *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kemendikbud, 2014), h.11

⁹¹William Widjaja, "Strategi Pengembangan SMA Menggunakan Analisis SWOT: Studi Kasus SMA NRD, Jakarta, Indonesia", *Jurnal Ecodemia* 4, No. 1 (2020); 103-116, <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>

kelemahan (*weakness*) sebesar 1,243 berarti sekolah bisa menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang muncul dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal yang berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu adalah kekuatan (*strenght*) yang dimiliki sekolah. Hal ini semakna dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tyagita bahwa memanfaatkan kekuatan dan peluang yang dimiliki sekolah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Sekolah dapat mengoptimalkan kinerja pemimpin dan meningkatkan kolaborasi/kerjasama antara semua stakeholder.⁹²

2. Faktor eksternal, berasal dari lingkungan luar sekolah yang memiliki hubungan erat terhadap peningkatan mutu sekolah meliputi peluang (*oppurtunity*) dan ancaman (*treath*). Penentuan faktor eksternal dilakukan dengan tujuan agar dapat memetakan faktor peluang dan ancaman yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Semua pernyataan faktor eksternal memenuhi syarat validitas, dimana nilai total *person correlation* terendah faktor peluang terdapat pada pernyataan O5 yakni 0,726 dan nilai total *person correlation* terendah faktor ancaman terdapat pada pernyataan T5 yakni 0,736. Untuk menentukan faktor-faktor eksternal yang menjadi peluang dan ancaman dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu

⁹²Brigitta Putri Atika Tyagita, "Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah", *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, No. 2 (2018): 165-176, <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/download/938/1075/>.

pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu, dilakukan analisis dengan mengakomodasi berbagai masukan narasumber. Faktor peluang dan ancaman dipilih berdasarkan kesesuaian faktor yang diperoleh melalui angket/kuisisioner dengan kenyataan sebenarnya.

a. Peluang (*Oppurtunity*)

Berdasarkan hasil analisa data dengan mengakomodasi berbagai masukan narasumber dan studi dokumentasi, peneliti menemukan faktor peluang (*oppurtunity*) yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu, yaitu: 1) Perlu mengadakan peningkatan kemampuan guru melalui Pendidikan dan Pelatihan; 2) Pengembangan karier guru yaitu dengan cara mengadakan lomba dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi; 3) Adanya partisipasi dukungan masyarakat di bidang pendidikan; 4) Adanya program event kompetensi tentang kompetensi guru, baik tingkat daerah, regional dan nasional; 5) Adanya komitmen pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan; 6) Adanya dukungan pemerintah terhadap kesejahteraan guru; 7) Kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan; 8) Dengan mendayagunakan peraturan perundangan di bidang pendidikan, pelayanan pendidikan yang bermutu dan merata akan lebih mudah; 9) Mendayagunakan sarana prasarana yang ada dalam rangka pelayanan pendidikan yang bermutu

Mendayagunakan peraturan perundangan di bidang pendidikan dan pelayanan pendidikan yang bermutu merupakan peluang terbesar SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam melakukan pengembangan kompetensi

profesional guru. Pemerataan pelayanan pendidikan mengarah pada pendidikan yang berkeadilan. Hal ini berkenaan dengan penetapan formula pembiayaan pendidikan yang adil dan transparan. Pendayagunaan peraturan perundangan mengarah pada pengelolaan pendidikan berbasis sekolah dengan memberi kepercayaan yang lebih luas kepada sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia bagi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.⁹³

Selain itu, mengadakan peningkatan kemampuan guru melalui Diklat merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Guru yang diberikan pelatihan akan dapat memberikan peningkatan terhadap kompetensi pedagogik, manajemen kelas, penilaian dan penguasaan metode pembelajaran. Dengan menggunakan metode mengajar yang benar dan tepat, maka memungkinkan siswa lebih mudah dalam memahami materi yang disampaikan guru.

b. Ancaman (*treath*)

Berdasarkan hasil analisa data dengan mengakomodasi berbagai masukan narasumber dan studi dokumentasi, peneliti menemukan faktor ancaman (*treath*) yang berkontribusi dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu, yaitu: 1) Masih adanya perilaku dan budaya masyarakat yang kurang mendukung program pendidikan; 2) Pemerintah masih kurang maksimal dalam memberi kesejahteraan guru; 3) Adanya kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah;

⁹³E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Rosdakarya, 2014), h.7

4) Biaya pendidikan yang semakin tinggi; 5) Kurangnya perhatian pemerintah terhadap kemajuan pendidikan; 6) Berlakunya Era Pasar Bebas Asean dan Asia memiliki konsekuensi tumbuhnya persaingan yang amat ketat dalam segala aspek kehidupan, termasuk di bidang pendidikan

Biaya pendidikan yang semakin tinggi menjadi ancaman (*treath*) terbesar bagi SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu karena memiliki skor tertinggi, yang diikuti oleh masih terdapat perilaku dan budaya masyarakat yang kurang mendukung program pendidikan, berlakunya era pasar bebas, kurangnya perhatian pemerintah pada kemajuan pendidikan, kurang maksimalnya pemerintah dalam memberikan kesejahteraan guru dan yang terakhir yang menjadi ancaman adalah adanya kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah.

Berdasarkan perhitungan matriks EFE (*eksternal factor evaluation*) diperoleh total skor faktor peluang (*oppurtunity*) sebesar 1,635 dan total skor faktor ancaman (*treath*) sebesar 1,197. Hal ini memberikan gambaran bahwa sekolah mempunyai banyak peluang yang masih bisa dimanfaatkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Meskipun terdapat beberapa hal yang harus menjadi ancaman dalam yang perlu mendapatkan perhatian sekolah dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional guru, tetapi faktor peluang lebih dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal yang berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu adalah peluang (*oppurtunity*).

Untuk memperoleh strategi yang tepat yang akan diterapkan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam pengembangan kompetensi

profesional guru adalah melalui penyusunan Matrix IE (internal-eksternal) dengan mempertemukan nilai skor pada matrik IFE (*internal factor evaluation*) dan EFE (*eksternal factor evaluation*). Analisis evaluasi faktor internal (Matriks IFE) dan evaluasi faktor eksternal (Matriks EFE) dilakukan dengan memberi bobot dan peringkat masing-masing faktor (internal dan eksternal) untuk mendapatkan skor rata-rata tertimbang. Untuk menunjukkan posisi kemampuan faktor internal dan respon SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam memanfaatkan faktor eksternal dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan, data hasil analisis digabung dalam Gambar 4.1 Matriks Internal-Eksternal. Langkah tersebut dilakukan untuk melihat letak skor pada kuadran-kuadran dalam matriks internal dan eksternal yang dapat menunjukkan posisi SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam pengembangan kompetensi profesional guru.

Hasil analisis data dalam matriks internal-eksternal, diperoleh perbandingan IFE dan EFE sebesar 2,767 : 2,832 jatuh pada sel V dan IV sehingga pengembangan kompetensi profesional guru berada pada kuadran V yaitu memiliki kemampuan internal yang sedang dan eksternal yang sedang. Strategi paling sering digunakan untuk organisasi dalam kuadran V adalah strategi menjaga dan mempertahankan (*hold and maintain*) merupakan situasi yang menguntungkan bagi sekolah sehingga dapat dikelola dengan strategi penetrasi dan pengembangan. Artinya, penguatan faktor kekuatan (*strenght*) yang dimiliki dan pemanfaatan peluang (*oppurtunity*) yang ada. Posisi ini menandakan bahwa SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dalam kondisi yang kuat dan

berpeluang dimana mendukung strategi agresif yakni menggunakan kekuatan dari lingkungan internal sekolah untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional guru sehingga mutu pendidikan sekolah dapat mengalami peningkatan.

Alternatif strategi yang dihasilkan pada matriks IE (Internal-Eksternal) adalah strategi umum yang tidak memiliki implementasi strategi yang lebih teknis pada tingkat organisasi. Oleh karena itu matriks IE dilengkapi dengan matriks SWOT yang merupakan langkah-langkah kongkret yang dapat menentukan strategi alternatif yang paling tepat digunakan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Dari penyusunan strategi pada matriks SWOT dihasilkan 21 alternatif strategi, terdiri atas: 6 strategi SO ((*Strenght – Oppurtunity*) yakni menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang, 5 strategi WO (*Weakness – Oppurtunity*) dengan meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang, 5 strategi ST (*Strenght – Treath*) yakni menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman dan 5 strategi WT (*Weakness – Treath*) dengan meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

Penetapan prioritas strategi pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dilakukan melalui analisis menggunakan *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM). Prioritas strategi ditunjukkan oleh total kemenarikan terbobot atau *Total Attractiveness Score* (TAS). *Total Attractiveness Score* (TAS) memberikan gambaran tingkat daya tarik/pengaruh faktor internal/eksternal terhadap strategi yang ditetapkan yang menjadi dasar dalam menetapkan strategi

spesifik. Matriks QSPM digunakan untuk mengevaluasi dan menetapkan prioritas strategi pengembangan kompetensi profesional guru yang sesuai dengan lingkungan eksternal dan internal SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu. Total TAS tertinggi menempatkan alternatif strategi pada prioritas utama dan total TAS terendah menempatkan alternatif strategi pada prioritas terendah.

Dari beberapa alternatif strategi tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang paling prioritas dapat diimplementasikan dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu adalah meningkatkan program kompetensi guru dalam mengajar sehingga dapat termotivasi mempelajari berbagai literatur disiplin ilmu, dengan *Total Attractiveness Score* (TAS) sebesar 6,212. Strategi prioritas lainnya yang perlu dilakukan oleh sekolah adalah meningkatkan inovasi dan kemampuan guru dalam mengajar melalui program Diklat dengan *Total Attractiveness Score* (TAS) sebesar 6,034, membangun hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah untuk menekan biaya pendidikan yang tinggi agar terbangun lingkungan belajar efektif, dengan *Total Attractiveness Score* (TAS) sebesar 5,983, meningkatkan komitmen pemerintah terhadap mutu pendidikan agar guru memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan, dengan *Total Attractiveness Score* (TAS) sebesar 5,873 dan mendayagunakan peraturan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan *Total Attractiveness Score* (TAS) sebesar 5,778

Strategi prioritas tersebut sesuai dengan kondisi objektif yang ada di SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dimana guru belum menunjukkan

kemampuannya secara maksimal sehingga dalam kegiatan proses pembelajaran belum mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu, masih kurangnya sarana belajar yang tersedia di sekolah, dan cara guru yang memberikan pengajaran secara monoton membuat siswa menjadi bosan. Guru hanya berceramah dan jarang mengajak siswa untuk berdiskusi, akibatnya adalah siswa tidak terlalu memperhatikan apa yang disampaikan dan siswa cenderung ngobrol sendiri.

Meningkatkan kesejahteraan guru untuk menekan biaya pendidikan dengan *Total Attractiveness Score* (TAS) sebesar 5,217 merupakan strategi yang kurang di minati oleh guru dalam mengembangkan kompetensi profesional karena gaji yang diterima selama ini telah sesuai dengan yang mereka harapkan. Gaji yang diterima oleh guru SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu dibayarkan tepat waktu dan disesuaikan dengan tupoksi masing-masing.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut.

1. Hasil analisis evaluasi faktor internal dan eksternal menunjukkan bahwa kemampuan faktor internal SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu sangat kuat dan sebenarnya mampu mengatasi kelemahannya dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Selain itu, SMP Negeri 3 Larompong memiliki peluang yang cukup tinggi untuk mengatasi tantangan dan sangat responsif dalam mengatasi tantangan dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan.
2. Strategi alternatif yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu adalah strategi menjaga dan mempertahankan (*hold and maintain*) sehingga dapat dikelola dengan strategi penetrasi dan pengembangan.
3. Hasil analisa QSPM menunjukkan bahwa strategi prioritas utama yang dapat diterapkan dalam pengembangan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu adalah mengadakan program kompetensi guru untuk meningkatkan semangat guru dalam mengajar agar dapat termotivasi mempelajari berbagai literatur disiplin ilmu. Artinya, strategi ini merupakan prioritas utama yang menjadi muara strategi lainnya, yaitu: (1) Meningkatkan

inovasi dan kemampuan guru dalam mengajar melalui program Diklat; (2) Membangun hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah untuk menekan biaya pendidikan yang tinggi agar terbangun lingkungan belajar efektif; (3) Meningkatkan komitmen pemerintah terhadap mutu pendidikan agar guru memiliki dedikasi tinggi pada pendidikan; (4) Mendayagunakan peraturan pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut

1. Manajemen Sekolah perlu mempertahankan kekuatan yang dimiliki dan memanfaatkan peluang yang ada dengan mendayagunakan peraturan perundangan di bidang pendidikan untuk mengatasi kelemahan-kelemahan dan ancaman yang muncul dalam melakukan pengembangan kompetensi profesional guru.
2. Kepala Sekolah harus lebih memperhatikan kompetensi profesional guru dengan memberikan bimbingan dan pengawasan secara optimal serta memberikan kesempatan yang sama untuk semua guru dalam mengikuti program pengembangan kompetensi.
3. Guru perlu mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan agar inovasi dan kemampuannya dalam mengajar mengalami peningkatan.
4. Guru yang sudah kompeten hendaknya dibina terus menerus dengan bantuan sekolah agar kompetensi guru tersebut terus meningkat sehingga dapat menunjang peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abu „Abdullah bin Hanbal bin Hilal bin Asad alSyabani, Musnad al-Imam Ahmad bin Hambal Juz XXIX, Ttp: Mu“assasah al-Risalah, 2001.
- Alma, Buchari. *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumu Aksara, 2013
- Daharti, Reni. ”Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process”, JEJAK: *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan* 6, No. 1 (2013): 80-92, <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jejak/article/view/3750/4842>.
- Daryanto. *Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media, 2015
- David, Fred R. *Strategic Management concepts and cases A Competitive Advantage Approach. Sixtennth Edition. England. Pearson Education Limited*, 2017
- Dzemyda, Ygnas. *Strategic Management Of Business Organizational*. Nycolas Romeris University, 2014
- Engkoswara. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung:Yayasan Amal Keluarga, 2011.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2010.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hasibuan S. P, Malayu. *Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hery. *Manajemen Strategi*, Jakarta: Grasindo, 2018.
- Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Andi, 2013
- Isnati dan Fajriansyah, M.R. *Manajemen Strategik Intisari Konsep Dan Teori*. Yogyakarta: Andi, 2019.

- Kemendikbud. *Petunjuk Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kemendikbud, 2014.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia, 2011.
- Kristiawan, Muhammad. *Manajemen Pendidikan*. Sleman: Budi Utama, 2017
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Mahmud, Hilal dan Muhammad Abdul. *Pengembangan Profesi Dosen Berbasis Pemberdayaan di Era Revolusi Industri 4.0*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat IAIN Palopo, 2021
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Muslich, Mansur. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif*. Jakarta: Press Group, 2013.
- Mulyasa, Dedy. *Pendidikan Bermutu Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Pearce, J.A dan Robinson, Richard B. *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat, 2013
- Poewadarminta. W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2009.

- Priyatno, Duwi, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi, 2012.
- Rachmat. *Manajemen Strategik*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Rostini, Safrin dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2022
- Rufaidah, Popy. *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Bandung: Humaniora, 2011.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajagrafindo, 2014
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional dan Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Siagian, S.P. *Manajemen Stratejik*. Bumi Aksara: Jakarta, 2012.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Stoner, James A.F dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Gramedia Grup, 2011.
- Sudradjat, Hari. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi KBK*. Bandung: Cipta Lekas Garafika, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sunaengsih, Cucun. *Pengelolaan Pendidikan*. Sumedang: UPI Sumedang Press, 2017
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014
- Suryana, Asep dan Suryadi. *Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Pendis Kemenag RI, 2009.
- Taufiqurokhman. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof, Dr Moestopo Beragama, 2016.

- Tyagita, B.P.A. “Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah”, *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, No. 2 (2018): 165-176, <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/download/938/1075/>.
- Udaya, Y, Wennadi, L.Y dan Lembana D.A.A. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Graham Ilmu, 2013.
- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Widjaja, William. “Strategi Pengembangan SMA Menggunakan Analisis SWOT: Studi Kasus SMA NRD, Jakarta, Indonesia”, *Jurnal Ecodemia* 4, No. 1 (2020); 103-116, <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>.

L A M P I R A N

INSTRUMEN PENELITIAN

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 3 LAROMPONG KABUPATEN LUWU

A. Pengantar

Untuk memperoleh opini atau tanggapan responden demi terselesainya penelitian saya **MARWA INDRAWATI**, mahasiswa pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang membahas tentang “**Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Negeri 3 Larompong Kabupaten Luwu**”. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi angket ini.

Mohon Bapak/Ibu berkenan mengisi angket/kuesioner ini dengan sejujurnya. Masukan dan informasi yang jujur, benar dan akurat sangat diharapkan agar informasi ilmiah pada penelitian yang disajikan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian angket ini.

Palopo, 2021
Hormat Saya,

MARWA INDRAWATI
NIM. 19.0502.0029

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia Responden Tahun
4. Pendidikan Responden :
5. Lama Bekerja Tahun

C. Petunjuk Pengisian

1. Mohon di baca dan di pahami tiap pertanyaan dalam lembar angket berikut serta diisi dengan teliti, lengkap dan jujur.
2. Jawaban harus merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok. Dalam hal ini jawaban bapak/ibu/sdr(i) benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan.
3. Beri tanda cek (✓) pada jawaban-jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat bapak/ibu/sdr(i).

D. Kriteria Penilaian

1. Sangat Setuju (SS) : diberi nilai 4
2. Setuju (S) : diberi nilai 3
3. Tidak Setuju (TS) : diberi nilai 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi nilai 1

E. Pertanyaan

1. Faktor Internal Kekuatan (*Strength*)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Guru mampu menggunakan kurikulum dan metode pengajaran yang inovatif, sehingga siswa tidak mudah bosan.				
2.	Guru memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.				
3.	Menerapkan proses pembelajaran berbasis TIK pada semua mata pelajaran.				
4.	Terjalin hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, sehingga dalam proses pembelajaran berjalan lancar.				
5.	Guru mempunyai dedikasi tinggi terhadap pendidikan , sehingga dalam menjalankan tugas mempunyai rasa tanggung jawab untuk mencerdaskan anak didiknya.				
6.	Guru mampu memperagakan apa yang akan diajarkan secara didaktik dan metodik, sehingga apa				

	yang diajarkannya dapat dimengerti dan dipahami serta dikuasai oleh peserta didik.				
7.	Guru mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar agar kegiatan-kegiatan belajar terarah pada tujuan pendidikan.				
8.	Guru memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup akan media pendidikan sebagai sarana komunikasi dalam proses belajar.				
9.	Guru memiliki pengetahuan dan kemampuan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik maupun oleh pendidik yang bertujuan apakah materi yang diajarkan dapat diserap dengan baik oleh peserta didik bahkan sebaliknya apakah yang materi diajarkan sudah sesuai serta metode yang digunakan tepat.				

2. Faktor Internal Kelemahan (*Weakness*)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan sering datang terlambat.				
2.	Kurangnya sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas, sarana olah raga dan perlengkapan pembelajaran lainnya.				
3.	Tidak semua guru mampu memfasilitasi pembelajaran berbasis TIK.				
4.	Adanya guru yang diberi tugas rangkap untuk mengajar berbagai mata pelajaran.				
5.	Rendahnya semangat tenaga pengajar yang disebabkan oleh rendahnya prestasi siswa.				
6.	Guru sering meninggalkan ruang kelas saat jam pelajaran sehingga proses belajar mengajar tidak berjalan lancar.				
7.	Kurangnya dedikasi sebagian guru terhadap tugasnya.				
8.	Guru kurang menguasai berbagai teori belajar, sehingga proses pembelajaran cenderung monoton sehingga peserta didik mudah bosan.				
9.	Kurangnya semangat guru untuk banyak belajar tentang berbagai disiplin ilmu.				
10.	Rendahnya tingkat kesejahteraan guru.				

3. Faktor Eksternal Peluang (*Opportunity*)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Perlu mengadakan peningkatan kemampuan guru melalui Pendidikan dan Pelatihan.				
2.	Pengembangan karier guru yaitu dengan cara mengadakan lomba dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.				
3.	Adanya partisipasi dukungan masyarakat di bidang pendidikan.				
4.	Adanya program event kompetensi tentang kompetensi guru, baik tingkat daerah, regional dan nasional.				
5.	Adanya komitmen pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan.				
6.	Adanya dukungan pemerintah terhadap kesejahteraan guru.				
7.	Kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan.				
8.	Dengan mendayagunakan peraturan perundangan di bidang pendidikan, pelayanan pendidikan yang bermutu dan merata akan lebih mudah.				
9.	Mendayagunakan sarana prasarana yang ada dalam rangka pelayanan pendidikan yang bermutu.				

4. Faktor Eksternal Ancaman (*Threat*)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Masih adanya perilaku dan budaya masyarakat yang kurang mendukung program pendidikan.				
2.	Pemerintah masih kurang maksimal dalam memberi kesejahteraan guru.				
3.	Adanya kebijakan sistem pendidikan yang sering berubah.				
4.	Biaya pendidikan yang semakin tinggi.				
5.	Kurangnya perhatian pemerintah terhadap kemajuan pendidikan.				
6.	Berlakunya Era Pasar Bebas Asean dan Asia memiliki konsekuensi tumbuhnya persaingan yang amat ketat dalam segala aspek kehidupan, termasuk di bidang pendidikan.				

OLAHAN DATA SPSS

Kekuatan (Strenght)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created		29-SEP-2021 15:25:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,11

Correlations

[illegible]

S8	Pearson Correlation	,357	,929**	,677*	,488	,549	,581	,648*	1	,615*	,825**
	Sig. (2-tailed)	,281	,000	,022	,128	,080	,061	,031		,044	,002
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
S9	Pearson Correlation	,463	,542	,818**	,752**	,283	,903**	,463	,615*	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,152	,085	,002	,008	,399	,000	,152	,044		,001
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Total	Pearson Correlation	,708*	,796**	,815**	,727*	,619*	,876**	,788**	,825**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,003	,002	,011	,042	,000	,004	,002	,001	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		29-SEP-2021 15:25:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=S1 S2 S3 S4 S5 S6 S7 S8 S9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	9

Kelemahan (Weakness)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		30-SEP-2021 08:16:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,06

W8	Pearson Correlation	,489	,420	,618*	,157	,385	,399	,652*	1	,542	,487	,698*
	Sig. (2-tailed)	,127	,198	,043	,646	,242	,224	,030		,085	,129	,017
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
W9	Pearson Correlation	,356	,787**	,669*	,402	,152	,405	,788**	,542	1	,415	,743**
	Sig. (2-tailed)	,282	,004	,024	,220	,655	,216	,004	,085		,204	,009
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
W10	Pearson Correlation	,540	,619*	,427	,570	,809**	,469	,465	,487	,415	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,086	,042	,191	,067	,003	,145	,149	,129	,204		,003
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Total	Pearson Correlation	,757**	,762**	,685*	,708*	,722*	,726*	,720*	,698*	,743**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,006	,020	,015	,012	,011	,012	,017	,009	,003	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		30-SEP-2021 08:16:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 W8 W9 W10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	10

Peluang (Opportunity)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=O1 O2 O3 O4 O5 O6 O7 O8 O9 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		30-SEP-2021 08:18:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=O1 O2 O3 O4 O5 O6 O7 O8 O9 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations

[illegible]

O8	Pearson Correlation	,336	,512	,418	,390	,746**	,746**	,828**	1	,665*	,788**
	Sig. (2-tailed)	,312	,108	,200	,235	,008	,008	,002		,026	,004
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
O9	Pearson Correlation	,447	,433	,556	,404	,638*	,479	,428	,665*	1	,742**
	Sig. (2-tailed)	,168	,183	,076	,218	,035	,136	,189	,026		,009
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Total	Pearson Correlation	,748**	,803**	,794**	,762**	,726*	,815**	,743**	,788**	,742**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,004	,006	,011	,002	,009	,004	,009	
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=O1 O2 O3 O4 O5 O6 O7 O8 O9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		30-SEP-2021 08:18:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=O1 O2 O3 O4 O5 O6 O7 O8 O9 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,08

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	9

Ancaman (Threat)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		30-SEP-2021 08:19:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total
A1	Pearson Correlation	1	,516	,356	,437	,513	,948**	,815**
	Sig. (2-tailed)		,104	,282	,179	,107	,000	,002
	N	11	11	11	11	11	11	11
A2	Pearson Correlation	,516	1	,495	,396	,755**	,441	,754**
	Sig. (2-tailed)	,104		,122	,228	,007	,175	,007
	N	11	11	11	11	11	11	11
A3	Pearson Correlation	,356	,495	1	,753**	,441	,392	,748**
	Sig. (2-tailed)	,282	,122		,007	,175	,233	,008
	N	11	11	11	11	11	11	11
A4	Pearson Correlation	,437	,396	,753**	1	,375	,554	,770**
	Sig. (2-tailed)	,179	,228	,007		,256	,077	,006
	N	11	11	11	11	11	11	11
A5	Pearson Correlation	,513	,755**	,441	,375	1	,449	,736**
	Sig. (2-tailed)	,107	,007	,175	,256		,166	,010
	N	11	11	11	11	11	11	11
A6	Pearson Correlation	,948**	,441	,392	,554	,449	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,175	,233	,077	,166		,002
	N	11	11	11	11	11	11	11
Total	Pearson Correlation	,815**	,754**	,748**	,770**	,736**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,008	,006	,010	,002	
	N	11	11	11	11	11	11	11

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).


```

RELIABILITY
/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		30-SEP-2021 08:19:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	11
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	6

DOKUMENTASI



Gambar 1: Foto Bersama Guru di Depan Sekolah



Gambar 2: Guru Sedang Mengisi Kuisioner Penelitian



Gambar 3: Peneliti Sedang Memantau Pengisian Kuisisioner



Gambar 4: Peneliti Sedang Memantau Pengisian Kuisisioner

RIWAYAT HIDUP

Marwa Indrawati, lahir di Lakloa pada tanggal 19 Februari 1998. Penulis



merupakan anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Abd Rahman Sanusu (Alm) dan Hj. Salawati Tahir. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Merdeka Selatan No. 3 Kel. Senga Kec. Belopa Kab. Luwu. Pendidikan Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 351 Lakloa, kemudian ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 3 Larompong. Pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Pitumpanua. Setelah lulus SMK ditahun 2015

penulis melanjutkan pendidikan S1 di STIE Makassar Maju di Makassar degan Jurusan Manajemen. Pada tahun 2019, penulis melanjutkan pendidikan di program Pascasarjana IAIN Palopo dengan bidang studi Manajemen Pendidikan Islam. Saat ini penulis aktif jadi karyawan PT. Telkomsel Wilaya Luwu. Saat ini penulis telah dipersunting dengan lelaki tampan nan bijaksana (Sudarmin, S.Pd) atas limpahan cinta dan kasih sayangnyanya yang tak terhingga nilainya. *Best wishes for your future, and my god always bless your way too.*

Contact person penulis: marwaindrawati@gmail.com