

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memaparkan analisis data tentang pola pengembangan kompetensi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto,

A. Pengembangan Kompetensi Guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

Dalam bab ini peneliti menjelaskan secara diskriptif pembahasan atau mendiskusikan data hasil penelitian di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, berdasarkan tahapan-tahapan dari kerangka teori yang selanjutnya peneliti menganalisis data tersebut untuk mencari titik temu.

Pada dasarnya pembangunan suatu bangsa menuju bangsa yang bermartabat sesungguhnya memerlukan sumber daya (*resources*) yang baik dan kompeten. Menurut Soekidjo Notoatmojo bahwa sumber daya terbagi menjadi dua yaitu sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*).¹ Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Hal ini dapat diamati dari kemajuan-kemajuan suatu Negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut.

Dengan melihat pentingnya kedua sumber daya tersebut dalam konteks kelembagaan maka LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto sebagai lembaga yang *concern* terhadap pendidikan mau tidak mau harus menyiapkan sumber daya yang terbaik. Dalam hal ini adalah menyiapkan

¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Jakarta, Rineka Cipta, 2003, hal. 2

guru-guru dalam ikut serta memajukan bangsa. Hal ini dipertegas oleh kepala biro SDM LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto tentang komitmen LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dalam pengembangan SDM melalui berbagai program peningkatan kompetensi SDM khususnya pengembangan kompetensi guru.

Kompetensi guru sebagaimana disebutkan dalam UU merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.² Dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalan tersebut maka diperlukan keseriusan upaya dari pengelola pendidikan untuk pengembangan kompetensi guru.

Upaya yang dilakukan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dalam meningkatkan kompetensi pegawai serta menentukan indikator keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada SDM yang dimiliki dan strategi organisasi. Dengan menerapkan manajemen SDM berbasis kompetensi, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto bisa lebih efisien dan efektif dalam melakukan pengembangan kemampuan pegawainya.

Guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto merupakan makhluk individu dan makhluk sosial yang mempunyai berbagai macam kebutuhan baik kebutuhan material (kebendaan) maupun kebutuhan nonmaterial. Diantara kebutuhan non material adalah kebutuhan

² Lihat pasal 1 ayat 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005

berkembang menjadi yang lebih baik. Sebagai mana teori kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia sangat beragam baik yang bersifat kebutuhan material maupun non material. dari urutan-urutan sebagaimana yang di sampaikan Maslow dapat di tarik benang merah, bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan adalah guru, baik secara mikro maupun secara makro pada hakikatnya adalah merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan.

Sejalan dengan teori kebutuhan Maslow maka LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, saat ini dalam melaksanakan pemetaan kebutuhan pengembangan SDM melalui berbagai cara diantaranya melalui pelatihan-pelatihan guru secara berkala dan bersifat kontinyu, studi banding, standarisasi, dan melakukan terobosan-terobosan lain dibidang pendidikan dan sebagainya berdasarkan pada visi, misi organisasi dan tujuan dari LPP Al Irsyad Al Islamiyyah yaitu ingin menjadi penyelenggara pendidikan yang profesional dan menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan lain.

Program pengembangan kompetensi guru-guru di Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto direncanakan oleh biro SDM LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dengan menganalisis lebih mendalam agar sesuai dengan kebutuhan prioritas pengembangan di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Hal ini tentu sejalan dengan makna dari pengembangan SDM sebagaimana teori-teori tentang pengembangan

SDM.³ Menurut teori-teori tersebut, pengembangan SDM merupakan suatu kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi.

Secara umum, SDM di lingkungan LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto terdiri atas guru dan pegawai. Untuk guru di tempatkan diberbagai unit pendidikan. Dilihat dari data guru dapat diklasifikasikan berdasarkan prosentase guru menurut ijazah atau kualifikasi akademik yang berasal dari lulusan yang berlatar Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan (FKIP) yang berada di angka 48,39 % dan guru yang berlatar belakang non FKIP (jurusan umum) yang berada di angka 51,61%.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa prosentase guru yang salah kamar (*mismatch*) di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto ternyata lebih besar dari pada guru yang sesuai dengan kualifikasi akademiknya. Namun demikian dengan berbagai kualifikasi akademik ternyata tidak banyak berpengaruh terhadap hasil prestasi belajar dan ujian negara (UN).

Dari temuan peneliti, Guru *mismatch* di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto selain diberi beban mengajar tidak sesuai, guru-guru tersebut juga diberikan beban mengajar sesuai dengan kompetensinya. Adapun mata pelajaran yang mereka ajarkan masih dalam satu konteks (fakultas). Dari penyajian data dapat terlihat, misalnya guru-guru lulusan fakultas MIPA diberi beban mengajar dengan jurusan di bawah fakultas tersebut yaitu Fisika, Kimia, Biologi (di SMP dan SMA), IPA (khusus di SD). Sama hanya dengan guru lulusan dari fakultas ilmu sosial diberi beban

³ Misalkan pendapat dari simamora.

mengajar dengan jurusan di bawah fakultas tersebut misalnya ekonomi, sosiologi, geografi untuk SMP dan SMA. Sementara apabila guru tersebut ditempatkan di SD maka guru tersebut akan diberi beban mengajar pelajaran IPS. Begitu juga guru-guru lulusan fakultas bahasa dan sastra, mereka diberi beban mengajar bahasa meskipun berbeda yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Jawa.

Pada dasarnya, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto ingin mengembangkan kompetensi guru-guru tersebut dengan tidak terlalu melenceng jauh dari jauh dari jurusannya meskipun ada beberapa guru yang masih melenceng.

Meskipun demikian, tidak semua guru *mismatch* kurang mampu dalam menyampaikan materi yang diajarkan kepada peserta didik dan semua guru yang kompeten atau sesuai jurusannya dapat memberikan materi kepada peserta didik lebih baik dibandingkan dengan guru yang *mismatch*. Karena guru-guru yang *mismatch* secara umum merupakan lulusan-lulusan perguruan tinggi yang favorit yang sudah terseleksi semenjak mereka masuk perguruan tinggi. Jadi secara kemampuan mereka adalah orang-orang pilihan yang sudah terseleksi sejak awal.⁴

Sementara itu, dari hasil observasi yang penulis lakukan terhadap beberapa guru yang *mismatch*, guru yang ijazahnya di bawah (*under qualified*) maupun guru yang berijazah S1 non kependidikan (*un qualified*)

⁴Hasil wawancara dengan Biro SDM LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, di kantor LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, Jum'at, 22 Oktober 2014.

tentang proses kegiatan belajar dan mengajar (KBM) di kelas.⁵ Hasilnya menunjukkan bahwa guru *mismatch*, *underqualified*, serta *unqualified* mampu melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar (KBM) sangat baik. Begitu juga dalam menyampaikan materi, tidak kalah dengan guru yang berlatar belakang pendidikan yang mengajar sesuai dengan ijazahnya.

Kondisi di atas semakin meyakinkan penulis bahwa kompetensi seseorang itu bisa terbentuk karena medan atau lingkungan sekitarnya yang membentuk. Tentu ini sejalan dengan teori medan yang dirintis oleh Kurt Lewin.⁶ Teori ini memposisikan seseorang akan memperoleh kompetensi karena medan gravitasi di sekitarnya yang turut membentuk potensi seseorang secara individu. Artinya, kompetensi guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dipengaruhi dan dibentuk oleh lingkungannya yang dalam pandangan teknologi pendidikan diposisikan sebagai sumber belajar. Selain itu, kompetensi guru-guru juga dibentuk oleh faktor pengetahuan yang diperolehnya melalui informasi yang diperoleh. Dengan informasi yang diperoleh maka guru akan bertambah pengetahuannya yang pada akhirnya terbentuk kompetensi dirinya sehingga menjadi guru yang profesional.

⁵ Hasil observasi kegiatan belajar dan mengajar (KBM) terhadap beberapa guru yang *mismatch*, *under qualified* dan *un qualified*, senin 3-17 November 2014, di Sekolah-sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

⁶ Asal teori medan berangkat dari teori psikologi Gestalt yang dipelopori oleh tiga Psikologi Jerman, yakni Max Wertheimer, Kohler dan Kofka, di mana dalam teori mereka disebutkan bahwa kemampuan seseorang ditentukan oleh medan psikofisis yang terorganisasi yang hampir sama dengan medan gravitasi. Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Bandung: Bumi Aksara, 2010), hal. 60.

Di samping itu menurut penulis, bahwa terbentuknya kompetensi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto juga disebabkan karena adanya potensi bawaan dan kualitas individu yang dimiliki oleh guru-gurunya sebagaimana mereka terseleksi masuk di perguruan tinggi favorit diiringi lingkungan yang mendukungnya. Hal tersebut semakin menguatkan dan sejalan dengan teori konvergensi yang dipelopori oleh William Stern menyatakan bahwa kompetensi individu dapat terbentuk oleh karena adanya potensi bawaan (*hereditas*) dan lingkungan sekitar (*environment*).⁷ Dalam hal ini guru-guru LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto merupakan perpaduan (*konvergensi*) dari faktor internal (potensi-potensi dalam diri) dengan faktor eksternal dalam hal ini adalah lingkungan pendidik Al Irsyad. Dengan demikian maka bagaimanapun baiknya potensi bawaan yang dimiliki oleh guru-guru Al Irsyad, apabila lingkungan kurang mendukung bahkan tidak mendukung maka faktor bawaan itu tidak akan berkembang dengan baik. Begitu juga sebaliknya, jika faktor bawaan (*hereditas*) dari guru-guru tidak baik, namun faktor lingkungan memungkinkan, mendukung dan menunjang maka kompetensi guru yang ideal akan tercapai.

Selain hal di atas, terungkap bahwa⁸ dalam proses pengembangan SDM di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah mengalami kendala yaitu jumlah guru dan karyawan yang sangat banyak. Dengan jumlah guru yang sangat banyak tersebut membuat pemetaan kebutuhan dan analisa pengembangan

⁷ Hamzah Uno, *Profesi Kependidikan...* hal. 61.

⁸ Hasil wawancara dengan Biro SDM LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, di kantor LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, Jum'at, 22 Oktober 2014.

SDM juga tidak bisa cepat. Kendala lain adalah sering pergantian guru guru (keluar masuk guru). Padahal guru-guru tersebut sudah bina dan kita kembangkan kompetensinya dengan baik oleh LPP Al Irsyad. Hal ini nampak dari beberapa kali guru-guru yang potensial dan sudah bagus akhirnya memilih untuk keluar dari Al Irsyad setelah masa ikatan kerjanya selesai karena ada tawaran yang menggiurkan di luar atau karena mengikuti suami.

B. Metode Pengembangan Kompetensi Guru Di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

Dalam rangka mencapai usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan pengetahuan, sikap-sikap dan kompetensi guru, maka LPP Al Irsyad Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto memiliki komitmen terhadap pengembangan SDM melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru-guru sebagaimana yang dinyatakan oleh ketua LPP dan Biro SDM LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Sebagai wujud komitmen tersebut, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto menyiapkan program-program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru-guru di lingkungan LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melalui program pelatihan terencana. Program-program tersebut terbagi menjadi dua model yaitu :

1. *On the job training*

Menurut Simamora *On the job training* meliputi semua upaya pelatihan karyawan di tempat kerja sesungguhnya. Metode ini merupakan metode yang banyak digunakan. Dalam hal ini guru dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Adapun metode atau tehnik digunakan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dengan *On the job training* adalah sebagai berikut :

a. *Job training*

Menurut Simamora bahwa Proses pengembangan (*development*) SDM diawali dari orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Orientasi adalah aktifitas pengenalan individu terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan baru agar mulai berfungsi secara efektif dan menyenangkan di pekerjaan yang baru. Perusahaan besar biasanya mempunyai program orientasi formal yang menjelaskan karakteristik perusahaan: sejarah, produk dan jasa, kebijakan dan praktek umum, organisasinya, tunjangan, dan peraturan lainnya.⁹

Di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, proses pengembangan dan peningkatan kompetensi guru diawali dengan program *Job training*. *Job training* merupakan kegiatan pengembangan dan orientasi *job*. Orientasi formal atau kurikulum

⁹ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi III, cet ke I*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004), hal. 268.

dari *job training* meliputi lima garis besar materi yaitu pendidikan dan pengajaran, ke-Al Irsyad-an, ke-Islaman, pengembangan pendidikan dan orientasi sekolah. Kelima materi tersebut kemudian dirinci menjadi sangat spesifik dan lebih detail. Secara umum ada titik temu antara *job training* dalam perusahaan dengan di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Di dalam perusahaan materi *job training* disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Sementara itu di lembaga pendidikan Al Irsyad tentu juga di sesuaikan dengan kebutuhan di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Berdasarkan temuan peneliti, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto mengembangkan kompetensi guru baru melalui *job training* selama satu bulan lamanya. Dengan demikian melalui program ini LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto sangat memperhatikan dalam peningkatan mutu guru sesuai standar pendidik. Hal ini disadari betul oleh manajemen LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, karena guru merupakan komponen yang sangat menentukan kegiatan pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, para guru dilatih selama satu bulan dan menginap di tempat asrama untuk menyelesaikan serangkaian materi dan target. Materi-materi pendidikan dan pengajaran tersebut yaitu : kurikulum berbasis akhlaq, penyusunan prosem penyusunan kisi-kisi dan soal (teori & praktik), penilaian berbasis kelas, *spider weeb* dan pembelajaran tematik integrasi nilai-nilai

Islam, tujuan pembelajaran, skenario dan *worksheet*, Praktek penyusunan Silabus dan RPP. Seorang guru juga harus memahami psikologi anak. Untuk itu dalam *job training* peserta juga akan dibekali dengan materi psikologi perkembangan, sistem layanan serta sekolah inklusi. Tujuan pemberian materi tidak lain untuk memahamkan kepada guru tentang bagaimana memahami psikologi perkembangan peserta didik dan layanan terhadap peserta didik yang berkebutuhan khusus. Untuk *skill* (ketrampilan) penguasaan kelas, peserta juga dibekali dengan ketrampilan mengelola kelas (*Classroom Management*) dan Komunikasi dan teknik bercerita.

Untuk memberikan pengalaman di lapangan, para peserta *job training* diberikan kesempatan untuk magang di sekolah-sekolah Al Irsyad. Sebelum magang peserta membuat persiapan mengajar dan *micro teaching* yang di bimbing oleh instruktur. Dan di lakukan evauasi dari hasil magang tersebut.

Dalam hal pengajaran, para peserta *job training* juga dibekali dengan berbagai metode-metode pembelajaran. Metode-metode itu yaitu *Contekstual teaching Learning* (CTL), *Quantum Teaching* dan SAL, pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, menyenangkan dan Islami (Paikemi), *Multiple Intelegenci* dan Gaya Mengajar, serta Keterampilan belajar (*speed reading, mind mapping*, dan teknik mencatat/mengingat).

Selain menyelesaikan materi, peserta juga di standarisasi guru baik yang berasal dari fakultas pendidikan maupun dari sarjana yang bukan lulusan fakultas pendidikan. Sebagaimana mana yang disampaikan oleh ketua LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dan Biro SDM, dengan distandarisasi selama *job training* maka bagi guru yang bukan berasal dari lulusan non pendidikan akan memahami bagaimana tehnik-tehnik dalam pengajaran dan pengelolaan di kelas. Selain itu peserta juga diberi kesempatan mempraktekkan hasil-hasil dari pendidikan selama *job training* sekala berkala dengan praktek secara langsung di dalam kelas. Evaluasi juga dilakukan secara berkala pada saat peserta selesai mempraktekan pengajaran dalam kelas.

Selain materi di atas, peserta juga dipantau perkembangannya dengan buku *amal yaumi* yang meliputi sholat lima waktu berjamaah, dzikir pagi dan petang, membaca Al Qur'an, hafalan juz 30 dan *qiyamullail*. Dengan model *job training* yang dilakukan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melalui penguatan lima pilar kurikulum (pendidikan dan pengajaran, ke-Al Irsyad-an, ke-Islaman, pengembangan pendidikan dan orientasi sekolah) menurut penulis terbukti sangat efektif dalam pengembangan kompetensi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Dengan bekal penguasaan seluruh materi dan kurikulum *job training* maka tujuan meningkatkan kualitas

ustadz/ustadzah dalam *ghiroh* perjuangan, memperkuat loyalitas dan komitmen ustadz/ustadzah serta memiliki kompetensi yang layak sebagai pendidik terhadap LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto sebagaimana tujuan *job training* akan tercapai jika semua materi dikuasai oleh peserta.

Menurut penulis, keberhasilan dari *job training* dapat dilihat dari kualitas pengajaran di kelas. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil dari observasi guru-guru yang merupakan hasil dari pendidikan dan pelatihan selama selama 1 (satu) bulan mengikuti *job training* guru yang menunjukkan bahwa guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto memiliki kompetensi sebagaimana yang diharapkan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto meskipun mereka berasal dari berbagai lulusan yang bukan dari lulusan fakultas pendidikan dan ilmu pendidikan. Dengan model pembimbingan dan pendampingan selama *job training* dan dilakukan secara terus menerus maka peserta akan memiliki ketrampilan dan kompetensi yang terbaik sebagaimana pandangan spencer. Menurut Lyle Signe Spencer, kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik ini terdiri atas lima hal, antara lain motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian.¹⁰

¹⁰ A.M Lilik Agung, *Human Capital Competencies, Sketsa-Sketsa Praktek Human Capital Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Gramedia, 2007), hal.123.

Dengan demikian maka menurut penulis, untuk mendapatkan karakteristik yang terbaik maka dibutuhkan pengetahuan dan keahlian untuk menjadi guru profesional yang didapatkan melalui pelatihan *job training* selain motif, sifat bawaan, konsep diri. Motif, sifat bawaan dan konsep diri tidak akan menjadikan seorang peserta *job training* menjadi guru profesional melainkan harus dilatih dan dikembangkan. Selain itu menurut penulis bahwa selain karakteristik yang disampaikan oleh spencer keberhasilan peserta *job training* dapat menjadi guru profesional juga karena medan magnet yang turut membentuknya sebagaimana teori medan magnetnya Kurt Lewin. Artinya terbentuknya kompetensi guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dipengaruhi dan dibentuk oleh lingkungannya dalam hal ini adalah lingkungan selama *job training* yang diposisikan sebagai sumber belajar bagi peserta *job training*.

b. Workshop pengembangan Kurikulum

Workshop yang dilakukan dalam dunia pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja bersama-sama secara kelompok ataupun bersifat perseorangan untuk membahas dan memecahkan segala permasalahan yang ada baik mengenai masalah-masalah yang bersifat teoritis maupun yang bersifat praktis dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas kompetensi pedagogik dan

kepribadian guru sehingga dapat menjalankannya sesuai dengan tugas masing-masing.¹¹

Berdasarkan program kerja LPP Al Irsyad Al Islamiyyah terungkap bahwa selain program pelatihan, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah juga menyelenggarakan workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran. Materi-materi yang diworkshopkan merupakan materi penyusunan perangkat pembelajaran yang meliputi silabus, internalisasi nilai-nilai Islam dalam penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), jaringan tema (*spederweb*), penentuan kriteria ketuntasan minimum (KKM) dan penilaian. Untuk mengetahui model pembelajaran hasil workshop, para guru melaksanakan praktek pengajaran sesuai hasil workshop.

Menurut penulis, program workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran merupakan program dalam rangka mengembangkan kompetensi pedagogik guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah sebagaimana definisi yang tertuang dalam undang-undang tentang guru dan dosen yang menyebutkan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk

¹¹ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hal. 108.

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.¹² Untuk mempersiapkan pengelolaan pembelajaran bagi peserta didik sangatlah tepat apa yang dilakukan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dengan membekali guru-guru dengan workshop pengembangan silabus dan pembelajaran. Tujuannya adalah agar para guru mempunyai ketrampilan dan persiapan yang matang dalam pengelolaan pembelajaran bagi peserta didik sebagaimana pemikiran Sahertian.¹³

Program di atas juga sangat sesuai dengan pandangan Syaiful Sagala¹⁴ yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi : 1) pemahaman terhadap keberagaman potensi peserta didik dengan melakukan pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik; 2) mampu mengembangkan kurikulum atau silabus; 3) menyusun rencana dan strategi pembelajaran sesuai standar kompetensi atau kompetensi dasar; 4) melaksanakan pembelajaran interaktif; 5) mengevaluasi hasil pembelajaran, dan 6) mengembangkan bakat dan minat peserta didik. Kesemua hal tersebut terangkum lengkap dalam kegiatan workshop berkala yang dilaksanakan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

¹² Lihat UU RI No. 14 Tahun 2005, hal. 56.

¹³ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, hal. 111.

¹⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 32.

Workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran dilaksanakan setiap satu semester sekali. Dengan demikian workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran dilaksanakan dua kali dalam satu tahun pelajaran. Pelaksanaan kegiatan workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran mengambil waktu liburan siswa dan dilaksanakan 2-3 hari. Dengan waktu yang terbatas, pelaksanaan workshop hanya mengambil satu contoh satu materi tertentu. Sementara untuk administrasi satu semester di serahkan kepada guru masing-masing dengan model administrasi dan praktek mengajar sesuai dengan model hasil workshop.

Menurut penulis, yang dilakukan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dengan program workshop yang dilaksanakan secara berkala maka akan semakin mengasah kompetensi para guru dalam hal pengajaran. Pelaksanaan workshop dengan mengambil waktu yang seharusnya untuk liburan para guru sangatlah efektif karena tidak mengganggu kegiatan belajar dan mengajar di kelas. Hal tersebut juga menurut penulis dilakukan dalam rangka penyiapan administrasi untuk satu semester ke depan. Artinya administrasi satu semester sudah selesai di awal semester, sehingga memudahkan guru untuk fokus pada pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar (KBM) di dalam

kelas karena persiapan administrasi sudah selesai diawal semester.

Kegiatan workshop dilaksanakan oleh biro SDM dan sekolah. Kerjasama kedua unsur ini dapat meningkatkan kompetensi guru dengan baik bagi perkembangan mutu guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran langsung dipimpin oleh wakil kepala sekolah (waka) level ditingkat TK dan SD. Sementara itu untuk jenjang SMP dan SMA langsung di pimpin oleh waka kurikulum. Seluruh administrasi kurikulum hasil workshop langsung di serahkan kepada kepala sekolah dan akan menjadi acuan semester.

Selain kegiatan workshop yang dilaksanakan sendiri, untuk menambah pengetahuan, dan ketrampilan yang mendukung tugas pengajaran guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto juga memiliki banyak dan beragam kesempatan untuk mengikuti workshop yang diselenggarakan oleh lembaga lain.

Kesungguhan dan keseriusan manajemen LPP Al Irsyad Al Islamiyyah dalam mendesain seminar dan workshop bagi guru menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pentingnya mutu guru yang akan berimplikasi pada mutu anak didik. Di samping itu guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah juga diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan workshop yang

dilaksanakan baik di dalam maupun di luar Al Irsyad Purwokerto. Dengan demikian, guru-guru Al Irsyad dapat menimba ilmu dan pengalaman di luar sekolah Al Irsyad. Di samping itu juga dapat menambah wawasan para guru dan dapat digunakan sebagai pembanding dimana posisi guru-guru Al Irsyad Purwokerto di antara guru sekolah lain. Pada saat guru Al Irsyad berkumpul dengan guru sekolah lain dalam sebuah seminar maupun workshop tentu sangat mungkin terjadi pembelajaran yang positif.

Job training yang ditujukan untuk guru baru tidak cukup membentuk guru yang kompeten. Seminar dan workshop yang berkelanjutan setiap semester dan setiap tahun sebagaimana yang dilakukan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah terus dilaksanakan untuk guru-guru baik yang baru maupun guru yang lama. Dengan demikian, maka guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah akan selalu siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan termasuk perubahan kurikulum. Kesiapan guru sangat tergantung pada guru dan manajemen dalam mengadakan dan memfasilitasi dengan kegiatan workshop sebagai bagian dari pengembangan kompetensi dan kualitas guru. Hal ini memungkinkan terjadi karena selama ini LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto terbukti memiliki komitmen tinggi terhadap mutu guru.

c. Pelatihan (*Training*)

Selain orientasi *job training*, pengembangan (*development*) SDM dilaksanakan dalam bentuk pelatihan (*training*) sebagaimana disampaikan oleh Simamora. Menurut Simamora pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁵

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.¹⁶ Pelatihan merupakan unsur kunci yang pada hakekatnya adalah proses pembelajaran. Untuk melatih karyawan, dibutuhkan tentang bagaimana orang belajar.¹⁷ Dalam konteks ini guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah sebagai hasil dari proses seleksi harus dikembangkan agar kemampuan dan kompetensi yang mereka dapat berkembang dengan baik.

Berdasarkan pada profil LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dapat diungkap bahwa kebutuhan pelatihan diarahkan khususnya kepada guru. Karena guru merupakan fasilitator dalam kegiatan belajar mengajar perlu mendapatkan pelatihan khusus.

¹⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya*, hal.273.

¹⁶ Tb. Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004), hal 134.

¹⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, edisi ketujuh, (Jakarta: Prenhallindo, 1997), hal. 266.

Bagaimanapun juga keberhasilan pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru. Permasalahannya dari hasil penelitian sebagaimana yang penulis paparkan dalam latar belakang masalah bahwa kualitas guru-guru di Indonesia rata-rata masih di bawah standar, terutama dalam pengajaran. Kelemahan tersebut mulai dari tahap perencanaan, proses, dan evaluasi, serta penguasaan teknologi dan informasi (IT) dan penguasaan bahasa masih menjadi kendala.

Selain itu juga terungkap bahwa berdasarkan dokumen rencana program kerja LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, program pelatihan tersebut tertuang dalam program kerja yang di dalamnya terdiri dari komponen sasaran, target yang harus dicapai serta rincian strategi. Hal ini tentu selaras dengan pandangan Richarson seperti yang dikutip oleh Gouzaly Saydam,¹⁸ ia menyarankan agar pelatihan seharusnya di posisikan bagian integral dari setiap perencanaan strategi manajemen.

Berdasarkan temuan peneliti, bahwa LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto mempunyai beberapa alasan memberikan perhatian yang lebih terhadap peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan. Pertama, kebutuhan guru pada pengetahuan dan ketrampilan baru. Guru harus selalu diberikan masukan pengetahuan dan ketrampilan untuk menjadi pendidik yang profesional. Kedua, guru harus memahami proses belajar, siswa

¹⁸ Gouzali Saydam, *Bulit In Training, Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hal.58

dan memahami pentingnya berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain. Ketiga, guru disiapkan untuk sanggup menghadapi perubahan saat ini dan yang akan datang.

Alasan di atas menurut penulis sangat tepat mengingat perubahan-perubahan di masa yang akan datang. Perubahan-perubahan tersebut menuntut guru-guru yang profesional dan siap dengan perubahan. Untuk mempersiapkan perubahan-perubahan di masa yang akan datang maka guru harus diberikan persiapan-persiapan berupa kegiatan pelatihan secara berkala. Dalam hal ini LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto telah membekali guru-guru dengan pelatihan di setiap semester. Tentu alasan tersebut di atas sejalan dengan pemikiran Manullang. Menurut Manullang, dalam sesuatu perusahaan dimana ditempatkan pegawai baru untuk sesuatu jabatan tertentu, atau dimana pegawai lama ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas-tugasnya, perlulah pegawai tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu.¹⁹

Dalam rangka memberikan *skill* penguasaan materi pembelajaran (kompetensi profesional) sebagaimana dalam undang-undang yang menyatakan bahwa bahwa guru harus kemampuan untuk dapat menguasai materi pembelajaran secara mendalam yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta

¹⁹ M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi 3, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2001), hal. 65

didik agar dapat memenuhi standar kompetensi minimal atau kompetensi dasar yang seharusnya dikuasai oleh peserta didik.²⁰

Untuk memberikan *skill* penguasaan materi pembelajaran (kompetensi profesional) secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, maka guru harus diberikan pelatihan secara berkala. Berbagai program pelatihan guru dalam yang dilaksanakan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto termasuk ke dalam ranah dalam pengembangan kompetensi profesional guru sebagaimana ketentuan dalam undang-undang guru dan dosen²¹ yang meliputi penguasaan materi mata pelajaran yang diampu. Hal tersebut dapat di lihat dari materi-materi pelatihan guru di antaranya : pelatihan matematika dan pelatihan kurikulum 2013, pelatihan tehnik bercerita, dan pelatihan wali kelas. Sementara itu untuk pengembangan kompetensi profesional guru terlihat dari program pelatihan Matematika bagi guru dan pelatihan kurikulum permapel, dan *student active learning* (SAL).

Konsep pelatihan guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah direncanakan oleh Biro SDM dengan melibatkan tim yang terdiri dari kepala Sekolah, wakil kepala sekolah dan guru senior. Tim ini akan merancang dan membuat perencanaan yang

²⁰ Lihat UU RI No. 14 Tahun 2005

²¹ Lihat UU RI No. 14 Tahun 2005

meliputi materi, pembicara, biaya dan operasional pelatihan. Setiap awal dan akhir semester tim ini akan merencanakan pelatihan untuk para guru serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan. Dengan demikian setiap satu tahun LPP Al Irsyad Al Islamiyyah menyelenggarakan pelatihan untuk para guru sebanyak 2 kali.²²

Menurut penulis, konsep manajerial pengelolaan pelaksanaan pelatihan sudah sangat tepat karena melibatkan manajemen unit di bawah LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Dengan demikian maka konsep pelatihan akan tepat sasaran karena pemilihan konsep pelatihan didasarkan pada kebutuhan unit-unit dibawahnya. Dan manajerial pengelolaan pengembangan agak sedikit berbeda dengan manajerial pengembangan di perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu tim. Menurut penulis hal tersebut tidaklah menjadi masalah karena penyelenggara pelatihan dalam hal ini biro SDM lebih melibatkan manajemen sekolah untuk memberikan masukan agar pelatihan sesuai dengan kebutuhan guru sebagaimana di sampaikan oleh kepala biro SDM.

Berdasarkan data penelitian terungkap, bahwa program pelatihan LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dilakukan rata-

²² Hasil wawancara dengan biro SDM LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, di kantor LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, selasa, 21 Oktober 2014.

rata dua kali dalam setahun. Artinya setiap semester dilakukan pelatihan untuk guru-guru. Berdasarkan hasil penelitian terungkap juga, bahwa tidak ada perbedaan khusus pelatihan guru TK, SD, SMP dan SMA karena sekolah-sekolah tersebut berada dalam naungan satu yayasan atau manajemen dan terletak di lokasi yang sama/tidak berjauhan. Demikian pula materi yang diberikan tidak berbeda. Jadi guru TK, SD,SMP dan SMA berbaur menjadi satu untuk mengikuti pelatihan guru yang diselenggarakan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Namun pada saat materi yang terkait dengan mata pelajaran tertentu misalkan IPA, Matematika, IPS para guru baru dipisahkan berdasarkan bidang tersebut (*grouping*).

Hal di atas sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala Biro SDM LPP Al Irsyad Al Islamiyyah bahwa program pelatihan tersebut ada yang bersifat umum dan ada yang bersifat khusus. Program pelatihan yang bersifat umum tersebut melibatkan seluruh guru. Ada yang fokus pembelajaran dan ada yang fokus pada pengembangan. Sedangkan pelatihan yang bersifat khusus adalah pelatihan yang menyangkut kompetensi tertentu. Untuk kompetensi guru terkait dengan mata pelajaran misalkan pelatihan matematika khusus guru matematika, pelatihan IPA khusus guru IPA dan sebagainya. Menurut penulis, hal tersebut merupakan proses dalam rangka memberikan bekal pengetahuan dan *skill* kepada guru agar

semakin kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Hal ini sesuai dengan pandangan Sjafri Mangkuprawira,²³ menurutnya kebutuhan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian (kompetensi) tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Menurut penulis, tujuan pelatihan di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah dapat diklasifikasikan, selain pada pengembangan kompetensi juga pada tiga ranah yaitu perubahan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku guru. Serangkaian pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi para guru, baik kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi ini terintegrasi dalam kinerja guru.

Kompetensi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah di antaranya terlihat dari prestasi para guru. Prestasi guru dapat dilihat dari pencapaian hasil lomba penelitian tindakan kelas (PTK), baik yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan propinsi maupun yang diselenggarakan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud) pusat. Kompetensi guru ditingkatkan

²³ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya*, hal 134.

bukan semata memenuhi standar nasional pendidikan, tetapi juga agar mereka mampu bersaing ditingkat global.

Di sisi lain, kendala yang sering dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan adalah kesulitan mencari tenaga atau *trainer* yang sesuai dengan rencana pengembangan yang akan dilakukan. Hal tersebut terungkap sebagaimana di ungkapkan oleh ketua harian LPP Al Irsyad Al Islamiyyah.²⁴ Di samping masalah di atas, kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru lainnya adalah waktu pelaksanaannya. Dalam melaksanakan program pengembangan kompetensi guru mencari waktu sering kesulitan karena agenda atau jadwal guru-guru di sekolah sangat padat.²⁵

Terlepas dari hal-hal yang menghambat di atas, ada faktor pendukung yang menyebabkan pengembangan kompetensi guru berhasil yaitu adanya komitmen yang kuat dari penyelenggara yaitu LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Tidak hanya berupa dukungan komitmen, dukungan berupa pendanaan untuk operasional pendidikan di sekolah-sekolah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto juga diberikan penuh terhadap program-program pengembangan.

²⁴ Hasil wawancara dengan Ketua Harian Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, di kantor LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, Jum'at, 22 Oktober 2014.

²⁵ Hasil wawancara dengan Biro SDM LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, di kantor LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, Jum'at, 22 Oktober 2014.

Dengan bekal berbagai pelatihan di atas, menurut penulis sangat membantu dalam pengembangan pegawai dalam hal ini adalah guru. Pengembangan tersebut merupakan sarana yang sangat penting dan di orientasikan kepada pengembangan *skill*, kemampuan, kompetensi serta kepribadian guru dalam hal tanggung jawab profesionalnya. Dan hal itu tentu sangat sesuai dengan pemikiran Nadler yang menempatkan pengembangan pegawai melalui pelatihan termasuk area yang pokok dalam pengembangan pegawai.²⁶ Pelatihan bagi guru merupakan kegiatan pokok untuk pengembangan sumber daya manusia (guru) di dalam suatu lembaga pendidikan dalam kegiatannya untuk mengembangkan organisasi dari lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam hal ini adalah lembaga pendidikan Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

2. *Off the job training*

Model yang kedua adalah *Off the job training* merupakan kegiatan yang diselenggarakan di lokasi terpisah. Program ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menunaikan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka.

²⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Rineka Cipta,2009), hal. 98.

Berdasarkan pendapat dari Simamora, bentuk pengembangan SDM melalui *Off the job training* yaitu:²⁷

a. Kursus bahasa (Inggris dan Arab)

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia bahwa kursus didefinisikan adalah pelajaran tentang suatu pengetahuan atau kepandaian yang diberikan dalam waktu singkat. Menurut Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer bahwa kursus adalah pengajaran mengenai kemahiran, kepandaian, keahlian, pengetahuan, dan sebagiannya dalam waktu singkat.

Berdasarkan temuan peneliti terungkap bahwa, bentuk kursus yang dilaksanakan di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto di fokuskan pada program pengembangan bahasa yaitu kursus bahasa Arab dan bahasa Inggris yang bekerjasama dengan LIA Purwokerto. Dalam rangka meningkatkan ketrampilan bahasa para guru LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto memfasilitasi para guru dengan kursus bahasa Inggris bekerjasama dengan lembaga profesional yaitu lembaga bahasa dan pendidikan profesional (LBPP) LIA purwokerto bagi guru-guru yang berlatarbelakang guru umum. Sementara untuk guru yang berlatar belakang pendidikan agama diberikan fasilitas kursus bahasa arab yang dikelola secara mandiri oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

²⁷ Simamora, *Manajemen Sumber Daya*, hal. 320.

Menurut penulis, peningkatan kemampuan berbahasa (baik Inggris atau Arab) bagi komunitas guru-guru Al Irsyad Purwokerto merupakan indikasi lainnya dari komitmen LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto terhadap pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikannya.

Kemampuan berbahasa di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah dibentuk oleh budaya sekolah yang menerapkan kebijakan bahasa Inggris dan Arab sebagai bahasa percakapan dihari khusus (hari jum'at sebagai hari bahasa). Di samping itu, dalam menyampaikan pelajaran di kelas para guru harus membuka pelajaran dan instruksi sederhana kepada para siswa dengan bahasa asing. Beberapa kebijakan di atas telah mendukung kemampuan komunikasi (*speking*), mendengar (*listening*), dan menulis (*writing*).

Dengan membekali ketrampilan bahasa asing (Arab dan Inggris) kepada guru maka akan memberikan dampak yang nyata karena penggunaan bahasa asing sekolah-sekolah Al Irsyad dalam proses pembelajaran di kelas dengan menggunakan instruksi bahasa asing baik bahasa Inggris maupun Arab.

Visi LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto menjadi lembaga penyelenggara pendidikan Islam profesional dan unggul tidak sekedar dituliskan di atas kertas dan digaungkan dalam papan reklame yang terdapat di sudut jalan, tetapi diwujudkan dalam program yang nyata yang mendukung visi tersebut, seperti

menggunakan bahasa asing dalam membuka dan menutup pelajaran, menggunakan instruksi-instruksi kepada siswa, menggunakan percakapan bahasa asing di hari yang telah ditentukan dan seterusnya. Upaya tersebut bukti positif bagi pengembangan kemampuan guru sebagaimana tampak dalam temuan penelitian.

b. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru S1 dan S2

Guru sebagai tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan peserta didik harus memiliki keahlian khusus atau kualifikasi khusus di bidang akademik. Dengan kompetensi yang dimilikinya guru dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencerdaskan peserta didik.

Pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003²⁸ tentang Sisdiknas Pasal 42 ayat (1) “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Dalam pasal ini sangat jelas dikatakan bahwa guru di Indonesia harus memiliki kualifikasi minimum serta harus mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

²⁸ Lihat Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Sementara itu menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,²⁹ kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru-guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut. Oleh karenanya program ini diperuntukan bagi guru yang belum mengikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.

Berdasarkan temuan penulis terungkap bahwa dalam rangka memenuhi ketentuan di atas LPP Al Irsyad Al Islamiyyah juga memfasilitasi pendidikan lanjut bagi para guru. Bagi guru yang belum berpendidikan S1 maka LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto memberi kesempatan kepada para guru untuk mengikuti kuliah S1, begitu juga bagi yang sudah S1 diberikan kesempatan untuk melanjutkan studi ke jenjang S2 dan S3.

Berdasarkan temuan terungkap sebanyak 24 guru sedang menempuh pendidikan S2 di berbagai universitas. Berdasarkan temuan penulis, ada beberapa beberapa guru yang yang tidak linear. Misalkan S1-nya bukan berasal dari fakultas keguruan dan

²⁹ Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8-10 berbunyi “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Pasal 9 berbunyi “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.” Sedangkan pada pasal 10 tertulis “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.” Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru lebih lanjut diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Pasal 1 ayat (1) “Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.”

ilmu pendidikan melanjutkan studi S2 dengan program studi manajemen pendidikan Islam. S1 pendidikan bahasa Jerman mengambil program pendidikan magisternya pendidikan bahasa Indonesia atau basis pendidikan sosiologi murni mengambil magister pendidikan bahasa Indonesia. Begitu juga ada yang berlatar belakang S1 pendidikan sosial mengambil prodi manajemen pendidikan Islam.

Dengan beragamnya jenjang yang tidak linier di atas menunjukkan belum terprogramnya pengembangan melalui peningkatan kualifikasi pendidikan untuk jangka panjang. Sehingga peningkatan kompetensi yang harusnya sesuai dengan jalur linear ke depan akan mengalami kendala.

Merujuk UU guru dan dosen bahwa jenjang pendidikan guru diharapkan dalam garis lurus (linear), tidak *zig-zag*. Artinya, dalam menempuh pendidikan formal seseorang harus merujuk pada pendidikan dibawahnya (sarjana). Sebagai contoh, seorang guru yang memiliki *basic* pendidikan Matematika maka untuk meningkatkan jenjang profesi maksimum ia harus menempuh jenjang magister pendidikan matematika. Karena tingkat linearitas pendidikan berdampak pada taraf jenjang profesinya. Hal ini berbeda apabila seorang guru menempuh pendidikan lanjut *zig-zag* sebagaimana yang terjadi pada sebagian guru-guru di LPP A Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto yang mengambil magister manajemen

atau magister lain. Maka pendidikan S2 (magister) tersebut hanya sebatas diakui sebagai pendidikan tambahan, sementara profesinya tetap merujuk pada kualifikasi pendidikan kesarjanaannya.

Menurut penulis, guru yang memiliki kualifikasi pendidikan non linier semata-mata hanya untuk meningkatkan wawasan keilmuannya bukan untuk jenjang profesi. Artinya dengan memiliki kualifikasi pendidikan yang banyak, maka guru akan memiliki wawasan keilmuan yang lebih kompleks. Begitu juga sebaliknya, guru linier yang melanjutkan kejenjang pendidikan lebih tinggi untuk meningkatkan skill keilmuan atau kompetensi.

c. Pembinaan Kompetensi Kepribadian melalui Program *halaqah*, dan standarisasi Al Qur'an

Menurut undang-undang kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.³⁰

Menurut penulis, program pembinaan dengan metode *halaqah* termasuk ke dalam ranah pengembangan kompetensi kepribadian agar supaya guru mencerminkan kepribadian dalam berperilaku. Kepribadian yang dimaksud sebagaimana pendapat Sagala adalah kepribadian yang mantap, dewasa yang berarti mempunyai kemandirian dalam bertindak, arif dan bijaksana artinya

³⁰ UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No.19 Tahun 2005, PP RI No.48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No.11 Tahun 2005, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 9.

menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak, berwibawa dalam arti menunjukkan perilaku yang disegani, berakhlak mulia artinya memiliki perilaku yang dapat diteladani.³¹

Berdasarkan temuan penulis, program *halaqah* yang dilakukan oleh LPP Al Isyad Al Islamiyyah Purwokerto, merupakan program khusus yang dikelola oleh biro SDM melalui bidang biah Islamiyyah. Program *halaqah* merupakan suatu kegiatan yang bentuknya perkumpulan melingkar seperti cincin yang bernuansa kekeluargaan atau dalam Islam sering disebut majlis ilmu yang didalamnya terdapat aktivitas utama seperti setoran hafalan Al Qur'an, kuliah tujuh menit (kultum), evaluasi pantauan *amaliyah* harian, ceramah, tanya jawab, diskusi, penugasan, serta pengalaman terstruktur (*sharing*).

Peran *halaqah* berdasarkan temuan penulis dapat dilihat secara langsung adalah pertama membina spiritual guru agar berkepribadian mantap, bentuk atau wujud pembinaannya adalah dengan melalui kajian, diskusi, saling mengoreksi atau memberi sumbang saran nilai-nilai kebaikan baik dari *Murabbi* (pembimbing) atau dari sesama peserta lainnya. Peran yang kedua membahas bagaimana membangkitkan semangat bekerja dan peduli sesama, wujud kerja sosial (peduli sesama) seperti bakti sosial dan lain-lain. *Halaqah* yang dilakukan oleh LPP Al Isyad Al

³¹ Syaiful Sagala, *kemampuan Profesional Guru*, hal, 34

Islamiyyah Purwokerto merupakan kegiatan terstruktur dalam dinamika kelompok setiap pekan sekali yang dilakukan oleh para guru di LPP Al Isyad Al Islamiyyah Purwokerto yang di dalamnya membahas tentang kajian-kajian Islami dalam membentuk pribadi yang bekarakter (sholeh) bagi para guru.

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa *halaqah* merupakan upaya untuk membentuk karakter dan akhlak kepribadian muslim yang sholeh yaitu kepribadian yang beraqidah bersih dan lurus yang merujuk kepada Al Qur'an dan sunnah, ibadah yang benar yang sesuai dengan ajaran-ajaran Islam, akhlak yang kokoh, mandiri dan menjauhi dari suatu penghasilan yang haram, pribadi yang gemar menuntut ilmu, suka kebersihan, menjaga dan menghargai waktu dan bermanfaat bagi orang lain.

Tujuan LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dalam melaksanakan metode halaqah adalah tidak lepas dari penerapan nilai-nilai kebaikan yang terkandung dalam Al-qur'an dan As-sunnah. Penanaman karakter dan akhlak melalui halaqah pada guru di LPP Al Isyad Al Islamiyyah Purwokerto melalui para *murabbi* memang menunjukkan komitmen untuk menanamkan nilai karakter kebaikan baik itu secara teori maupun secara lapangan yaitu ditandai dengan ketegasan dari seorang *Murabbi* (Pembimbing) dalam pengawasan amal (*amal yaumi*) atau perilaku para peserta halaqah dalam aktifitas kesehariannya. Pada kegiatan

halaqah di akhir kegiatan *murabbi* melakukan pengecekan ibadah dan amal-amal yang dilakukan oleh para peserta dalam sepekan.

Sementara itu berkaitan dengan materi halaqah, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto telah membentuk tim untuk membuat materi-materi sebagai bahan ajar yang akan diajarkan diagenda halaqah yang dibimbing oleh bidang biah Islamiyyah. Materi-materi yang diajarkan dalam halaqah dikelompokkan menjadi tiga materi besar yaitu pertama, materi akhlak yang mencakup penanaman nilai dan sikap, dalam artian penanaman nilai melalui materi-materi yang dikemas menjadi teori-teori kebaikan. Cakupan-cakupan materi akhlak di bagi lagi ke dalam sub tema antara lain adab murid dan guru, *tazkiyatun nafs*, menjaga lisan, hak-hak muslim dan lain-lain, sedangkan sikap adalah lebih mengacu pada perbuatan dalam keseharian dengan cara selalu mengontrol tingkah laku para guru melalui buku pantauan *amal yaumi*. Kedua, materi aqidah yang mencakup sub-sub tema yang lebih menekankan materi ketauhidan diantaranya pengantar studi aqidah, *tauhid rububiyah*, *tauhid Uluhiyyah*, tauhid *Asma Wa Sifat*, *al wala' wal bara'* dan lain-lain. Ketiga, materi fiqh yang mencakup masalah-masalah yang mendasar dar mulai *thaharah*, wudhu, shalat, puasa, haji dan lain-lain. Selain materi-materi tersebut, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwoketo melalui bidang biah Islamiyyah juga membekali guru-guru dengan materi fiqh-

fiqih kontemporer. Materi tersebut antara lain riba, asuransi, jual beli dan lain-lain.

Menurut penulis, dengan bekal materi-materi di atas yang berujung dalam pembentukan pribadi yang bekarakter (sholeh) bagi para guru. Maka akan sangat berpengaruh terhadap sikap guru dalam memberikan bimbingan kepada peserta didik. Pembentukan sikap peserta didik akan sangat dipengaruhi oleh kepribadian guru itu sendiri. Guru sebagai teladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupan. Oleh karena itu guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya terutama di depan peserta didik.

Berdasarkan temuan data terungkap juga bahwa, untuk meningkatkan hafalan Al Qur'an para guru, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto mewajibkan semua guru untuk menghafal Al Qur'an. Antara target guru dibedakan sesuai dengan *jobdesnya*. Untuk guru umum diwajibkan menyelesaikan hafalan juz 30 sampai batas akhir semester dua tahun pelajaran 2014/2015. Sedangkan guru Al Qur'an dan PAI wajib menyelesaikan hafalan 5 juz sampai akhir tahun pelajaran 2017/2018.³² Selain itu, LPP Al Irsyad juga memberikan reward berupa tunjangan Al Qur'an sebesar

³² Lihat kebijakan Ketua LPP tentang standarisasi hafalan Al Qur'an SDM

Rp 250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu) bagi yang telah menyelesaikan tepat waktu. Selain reward LPP Al Irsyad Al Islamiyyah juga menerapkan sanksi bagi yang tidak dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sanksi tersebut berupa pemberhentian dari pegawai. Dengan program tersebut semakin memacu dan menjadi motivasi menghafal Al Qur'an kepada guru.

Pengembangan kompetensi kepribadian metode *halaqah* dan standarisasi hafalan bagi para guru telah memberikan kontribusi dan bukti yang nyata terhadap pengembangan kepribadian guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Selain itu, metode pengembangan SDM di atas sangat berperan penting karena dapat memengaruhi para guru dalam perilaku yang bersifat positif bagi dirinya, keluarga, masyarakat, dan lebih spesifik para guru telah menjadi profil pendidik yang teladan bagi para siswa di sekolah. Dengan demikian, pembinaan SDM melalui *halaqah* sebagai penanaman nilai dan sikap (akhlak) para guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah telah benar-benar dilaksanakan dengan baik sehingga melahirkan para pendidik yang berkualitas Islami.

d. Magang dan Studi banding

Salah satu alternatif pengembangan profesionalisme guru sebagaimana Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional adalah magang guru³³. Magang merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.³⁴ Menurut Simamora program magang dirancang untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi. Program magang cenderung kepada pendidikan daripada pelatihan dalam hal pengetahuan untuk melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan yang saling berhubungan.³⁵

Berdasarkan penelitian terungkap bahwa LPP Al Irsyad Al Islamiyyah mengadakan magang dan studi banding di sekolah-sekolah yang maju dalam rangka memberikan wawasan dan meningkatkan keahlian yang lebih kepada guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora. Menurut Simamora, program magang dirancang untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi. Program magang cenderung kepada pendidikan daripada pelatihan dalam hal pengetahuan untuk melakukan suatu keahlian atau suatu rangkaian pekerjaan yang saling berhubungan.

Program magang dilakukan LPP Al Irsyad Al Islamiyyah adalah dengan cara peserta mengikuti kegiatan atau pekerjaan yang

³³ Udin Syaifudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, hal. 105-110.

³⁴ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manajemen Manusia, edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2001),, hal. 112.

³⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya*, hal. 319.

dilakukan oleh guru-guru senior yang sudah berpengalaman, untuk mempelajari bagaimana cara melakukan pengajaran yang benar. Dan porsi jam magang diberikan kepada calon guru baru cukup banyak yaitu 12 jam (lihat kurikulum *job training*). Menurut penulis metode ini digunakan untuk mengembangkan keahlian perorangan sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya. Metode magang menurut penulis sangat tepat digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tertentu dalam hal ini adalah ketrampilan yang harus dikuasai guru.

Magang menurut penulis diperlukan bagi guru pemula, bentuk pelatihan sebagaimana menurut Syaiful Sagala melalui program *pre service* atau *in service*³⁶ bagi guru junior agar secara bertahap menjadi guru profesional melalui proses magang di kelas tertentu dengan bimbingan guru di bidang studi tertentu. Hal ini menurut penulis dilakukan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah dalam rangka memfokuskan materi magang yaitu kombinasi antara materi akademis dengan suatu pengalaman lapangan di bawah supervisi guru yang senior dan berpengalaman (guru yang lebih profesional).

Selain magang, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto juga juga memberikan kesempatan kepada guru-guru tertentu untuk diikutkan dalam program studi banding di sekolah-sekolah yang bagus. Hal ini dapat dilihat antara lain studi banding dan magang di

³⁶ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : CV Alfabeta, 2009), hal. 222-223.

SD Azhari Jakarta, Academic Colleges Group (ACG) International School Jakarta, Singapura International School, dan Jubilee School Jakarta. Menurut penulis bentuk magang dengan melakukan kunjungan ke beberapa lembaga tersebut tidak lain adalah untuk melihat langsung proses pendidikan dan pembelajaran langsung serta *sharing* program dalam rangka memajukan pendidikan.

- e. Pengembangan kompetensi sosial melalui infak harian, tabungan kurban, infak ramadhan dan bakti sosial.

Guru adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya, oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai yang tidak terbatas pada pembelajaran di kelas tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat. Dengan harapan bahwa guru akan mampu memfungsikan dirinya sebagai makhluk sosial di masyarakat dan lingkungannya, sehingga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif.

Tehnik pengembangan kompetensi sosial melalui infak harian, tabungan kurban, infak ramadhan dan bakti sosial yang dilakukan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto merupakan tehnik tidak langsung dalam kaitannya menjalin hubungan dengan masyarakat. Yang dimaksud tehnik secara tidak langsung menurut

Mulyasa adalah kegiatan-kegiatan yang secara tidak sengaja dilakukan oleh pelaku atau pembawa pesan akan tetapi mempunyai nilai positif untuk kepentingan hubungan dengan masyarakat.³⁷

Dengan demikian kegiatan-kegiatan berupa bakti sosial menjangar dan membawa pesan positif kepada masyarakat sehingga akan membentuk opini positif terhadap lembaga. Dalam masyarakat yang belum banyak menggunakan media komunikasi modern, berita dan cerita dari mulut ke mulut merupakan sarana yang tepat untuk berkomunikasi dengan masyarakat.

C. Pola Pengembangan Kompetensi Guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

Model pengembangan guru di Indonesia masih bersifat *apprentichetip*, para calon guru belajar mengajar dari seorang guru di sekolah. Sering para calon guru mengcopy cara mengajar dari guru tersebut. Tentu saja hasilnya tidak sebaik aslinya karena pada hakekatnya setiap orang memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda.

Pola pengembangan guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto belum sepenuhnya mengikuti empat pola sebagaimana dalam teori ataupun tidak mengikuti salah satu pola tersebut. Tetapi menggabungkan pola-pola pengembangan kompetensi guru yang ada.

Pengembangan guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melalui *job training* merupakan model *konsekutif* (berurutan). Model ini

³⁷ E, Mulyasa, *Standar kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2007), hal 181.

dirasa lebih ringan bagi calon guru yang memiliki berbagai keterbatasan, karena hanya fokus pada satu aspek saja, yaitu ilmu kependidikan karena rata-rata sebagian calon guru merupakan lulusan dari ilmu murni, sehingga yang mereka butuhkan adalah ilmu tentang kependidikan dan lebih teknis pengajaran (lihat materi *job training* guru). Dengan demikian, hal itu tentu sangat menguntungkan karena calon guru dapat menghubungkan materi-materi yang diperoleh dari *job training* dengan kebutuhan kurikulum di sekolah-sekolah Al Irsyad Purwokerto. Hal ini sangat meringankan kepada calon guru ketika harus menyusun semua perangkat administrasi pembelajaran (Silabus, RPP, Analisis, penilaian dan lain-lain).

Untuk mengatasi minimnya wawasan persekolahan Al Irsyad Purwokerto, calon guru di *job training* diberi kesempatan untuk melakukan observasi di sekolah-sekolah Al Irsyad Purwokerto. Pada saat observasi calon guru dibekali dengan format observasi agar calon guru lebih fokus di dalam pengamatannya. Hal ini sangat membantu calon guru di dalam memahami aspek persekolahan yang menjadi bekal pada saat mereka akan betul-betul menjadi guru.

Sedikit persoalan yang muncul adalah waktu yang sangat terbatas (satu bulan) tentu belum sepenuhnya bagi calon guru untuk menyerap semua materi yang diajarkan dalam *job training*. Mereka belum memahami secara utuh tentang kurikulum, silabus, RPP, LKS, bahan ajar, metode, media, penilaian dan lain-lain. Di samping itu, waktu observasi dan magang di sekolah yang hanya beberapa kali dalam *job training* hanya

memberi wawasan sekilas tentang format administrasi kurikulum, silabus, RPP, dan seterusnya. Mereka belum sepenuhnya memahami ilmu-ilmu kependidikan secara utuh misalkan penyusunan kurikulum, silabi, RPP, dan perangkat pembelajaran lainnya.

Ditinjau dari model pengembangan guru sebagaimana dipaparkan sebelumnya, *job training* guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto termasuk model CBTE dan PBTE. Sejumlah kompetensi yang dikenal sebagai empat rumpun kompetensi guru dilatihkan dan dievaluasi (uji kompetensi setiap akhir pekan). Kekuatan CBTE dalam *job training* terletak pada kemampuan para instruktur . Para pelatih atau instruktur yang baik, seperti guru senior yang sudah berpengalaman dan memiliki wawasan keilmuan mengenai pendidikan, sangat diperlukan dan menjadi penentu keberhasilan CBTE. Kemampuan para calon guru menyusun kurikulum, silabus, RPP, Media, Metode, dan Penilaian sangat tergantung kemampuan para guru pembimbing.

Job training guru juga termasuk PBTE karena calon guru diberi kesempatan untuk praktik mengajar (*micro teaching*) di sekolah-sekolah Al Irsyad Purwokerto. Kemampuan calon guru di dalam praktik kegiatan belajar dan mengajar sangat ditentukan oleh guru pembimbing di lapangan. Waktu praktik *micro teaching* yang hanya beberapa kali selama satu *job training* menurut penulis kurang memadai karena banyak hal yang harus dipelajari calon guru.

Dengan melihat pola tersebut di atas, menurut penulis pengembangan SDM di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah berdasarkan data yang ada, sesungguhnya di mulai dari awal ketika guru masuk di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto mengikuti *job training* selama satu bulan yang diyakini mampu menambah tingkat ketrampilan dan kompetensi para guru sebelum betul-betul ditempatkan dan mengajar di sekolah. Memberikan berbagai bentuk pengembangan kompetensi kepada guru merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh lembaga pendidikan. LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto sebagai lembaga penyelenggara pendidikan yang menaungi unit dari TK sampai SMA telah melakukan pengembangan SDM melalui Biro SDM dengan memberikan pembinaan, pelatihan, workshop pengembangan silabus, kursus bahasa, dan pendidikan lanjut (baik S1 maupun S2) untuk memberikan peningkatan keahlian dan kemampuan (kompetensi) guru serta kegiatan-kegiatan pengembangan lain yang dapat menunjang karier dan mutu guru.

Dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto tentu dirumuskan target mutu yang diinginkan. Target peningkatan mutu dalam hal ini adalah kompetensi guru yang diharapkan memiliki kualitas potensi diri yang diarahkan pada pembentukan kepribadian yang berkarakter, kinerja yang optimal dan komitmen yang tinggi pada peningkatan mutu layanan dan profesionalisme di sekolah-sekolah Al Irsyad Purwokerto.

Target mutu dirumuskan sesuai dengan visi LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto (dengan menjadi penyelenggara pendidikan yang profesional dan menjadi rujukan bagi sekolah lain) yang disesuaikan dan merespon kebutuhan masyarakat dan menganalisa dan mengantisipasi tantangan yang akan dihadapi oleh peserta didik. Merancang tujuan organisasi berdasarkan kebutuhan, termasuk orientasi pengembangan mutu guru-guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Selanjutnya melatih serta mendidik pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik. Hal ini penting, mengingat tidak seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Dan setiap organisasi harus memiliki komitmen terhadap pengembangan SDM.

Pembinaan mutu SDM telah disediakan anggaran khusus di dalam perencanaan oleh LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melalui biro SDM maupun di samping anggaran dari pemerintah, sehingga berbagai kegiatan di dalam maupun di luar lembaga sangat mudah diikuti dan di akses.

Pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui berbagai kegiatan antara lain pelatihan, seminar, workshop, studi banding, studi lanjut serta kegiatan motivasi guru dan lain-lain. Dari kegiatan-kegiatan dan motivasi dari lingkungan yang selalu berkembang, dan secara keseluruhan kegiatan-kegiatan pengembangan di atas tersusun dalam program kerja LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Orientasi pengembangan SDM di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto juga dilandasi dengan kuat nilai-nilai relegius Islam dalam bentuk kegiatan *halaqah* ustadz dan ustadzah. Hal ini terlihat dalam pembinaan terhadap guru dan karyawan yang diarahkan untuk membangun nilai-nilai Islami dalam setiap aktifitas sehari-hari agar menjadi *qudwah* (contoh) bagi peserta didik. Sehingga hasil program pembinaan tersebut, para pendidik di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah mampu menjadi contoh yang baik bagi siswa.

Kinerja para pendidik di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto tidaklah sepenuhnya dibangun orientasi duniawi semata misalkan hanya sekedar mendapatkan gaji, peningkatan karier, penambahan gaji, dan seterusnya tetapi semangat kinerja dibangun karena motivasi *ukrowi* berupa motivasi ibadah sebagaimana tercantum dalam prinsip-prinsip pendidikan Al Irsyad Purwokerto yaitu sebuah kewajiban untuk mendidik. Hal ini menjadi ciri khas pengembangan kompetensi guru khususnya kompetensi kepribadian ataupun spiritual di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Dalam membangun iklim relegius dalam organisasi, LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto telah melakukan pembinaan kepada para guru yang diantaranya tersusun dalam program kerja LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Program tersebut antara lain program *halaqah* dan standarisasi Al Qur'an bagi guru. Program-program tersebut dimaksudkan untuk membangun kepribadian Islami dalam setiap diri guru dan pegawai.

Berikut gambaran pola pengembangan kompetensi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto :