

## PELATIHAN GURU PROFESIONAL DI MADRASAH TSANAWIYAH ISLAMIYAH GUNTING SAGA LABUHANBATU UTARA

Syafaruddin,<sup>1</sup> Asrul,<sup>2</sup> Mursal Aziz,<sup>3</sup> Walimsyah Sitorus,<sup>4</sup> dan  
Suwandi<sup>5</sup>

UIN Sumatera Utara,<sup>1,2,5</sup> STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara<sup>3,4</sup>  
Jln. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate,<sup>1,2,5</sup>  
Jln. Lintas Sumatera Gunting Saga, No. 210 Labuhanbatu Utara<sup>3,4</sup>  
asrul@uinsu.ac.id

**Abstract:** *This research was conducted on community service through professional teacher training activities at MTs Islamiyah Gunting Saga aims to: (1) know the context of professional teacher training in MTs Islamiyah Gunting Saga, (2) know the input of professional teacher training in MTs Islamiyah Gunting Saga, (3) know the process of training professional teachers in MTs Islamiyah Gunting Saga, (4) know the professional teacher training products in MTs Islamiyah Gunting Saga. This research was conducted using cipp model program evaluation method (Context, input, process, and product). Data collection is done by interviewing techniques, observations and documentation. Guarantee the validity of data using triangulation (cross-examination), both triangulation between methods and between informants. While the analysis techniques are carried out with data reduction, data exposure and conclusion drawing. The findings of this study are four, namely: (1) analysis of the context of professional teacher training in MTs Islamiyah is the realization of the MOU between STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara and Madrasah Islamiyah Gunting Saga, because there are still many MTs Islamiyah Gunting Saga teachers who have not PLPG / PPG, and the need for continuous teacher training after certification, (2) input analysis of professional teacher training of doctoral qualified trainers, providing teaching materials in the form of power points, there is the provision of insight expansion reading books, explaining the purpose of training, (3) analysis of the professional teacher training process there is the opening of the event, madrasah leadership speech, and STIT Al-Ittihadiyah, forming a class format (U) to facilitate dialogue, there are assistant coaches, and moderators, there are, (4) analysis of training products attitude to training is very positive, the importance of completing the facilities / infrastructure of active learning, the expectation of increased teacher incentives, participants get certificates and expectations of continuous training.*

**Keywords:** *Training, Professional Teachers and Islam.*

### Pendahuluan

Sejatinya apapun jenis organisasi yang eksis dalam menyediakan dan melayani kebutuhan manusia saat ini bekerja tidak dalam suasana dan lingkungan

yang vakum. Perubahan dari waktu ke waktu terus terjadi. Karena itu, setiap organisasi membutuhkan orang-orang yang adaptasinya bagus, terlatih dan berpengalaman dalam melakukan pekerjaan. Dewasa ini pekerjaan dalam dinamika organisasi yang cepat menjadi lebih rumit sehingga perlu pegawai berpendidikan yang terus ditingkatkan.<sup>1</sup> Termasuk dalam organisasi pendidikan, sekolah, madrasah dan pesantren juga menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal untuk tetap mampu merespon kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan dan latihan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Demikian halnya keberadaan sumberdaya guru profesional merupakan aset yang sangat penting bagi semua sekolah. Oleh sebab itu, manajemen sekolah yang melakukan rekrutmen, dengan menseleksi, menerima, menempatkan, menugaskan dan memberi reward bagi guru, membina karir dan memberhentikan. Rangkaian proses penyediaan guru tidak boleh berhenti begitu saja begitu diterima untuk bertugas, akan tetapi manajemen sekolah masih bertanggung jawab untuk membina, melatih, dan mengembangkannya supaya guru menjadi lebih profesional dan memiliki kinerja mengajar yang tinggi.

Kondisi guru saat ini di Indonesia sudah banyak mendapat perhatian pemerintah. Terutama setelah diimplementasikan berbagai regulasi baru tentang pendidikan (UU Nomor 20 tentang sistem pendidikan nasional, UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, PP Nomor 9 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan). Terutama perubahan tersebut nampak dengan pelaksanaan sertifikasi guru dan peningkatan kualifikasi akademik guru untuk memenuhi standarisasi tenaga pendidik supaya pendidik/guru memenuhi kualifikasi akademik S1, dan memiliki sertifikat pendidik profesional yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan dengan pembayaran tunjangan profesi. Bahkan dewasa ini perubahan peningkatan profesionalitas guru sudah dilakukan dengan kebijakan baru yaitu melalui pendidikan profesi guru (PPG) yang dilaksanakan dalam lima tahun terakhir. Hal tersebut diatur pada peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2017, perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru, serta peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 3 tahun

---

<sup>1</sup> David A. DeCenzo and Stephen P. Robbins. *Fundamentals of Human Resources Management*, (Amerika: John Willey and Sons, Inc, 2005), h.203.

2020 standar nasional pendidikan tinggi, serta peraturan menteri RISTEK dan Dikti nomor 55 tahun 2017 tentang standar pendidikan guru.

Peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru sangat berat mengingat jumlah guru mencapai 2,9 juta guru di Indonesia. Hal tersebut berarti membicarakan bagian terpenting pendidikan nasional untuk membangun pilar kebudayaan bangsa dalam rangka meningkatkan kualitas derajat dan harkat bangsa. Karena itu, adalah sangat penting memperhatikan peran guru termasuk di madrasah atau lembaga pendidikan Islam dalam rangka menciptakan generasi yang kuat (QS.5:9). Itu berarti semua komponennya (pendidik, anak didik, tujuan, kurikulum, metode, lingkungan) memiliki fungsi yang bersifat sistemik untuk mencapai tujuan pendidikan dalam menyiapkan generasi berkualitas. Peran pendidik dalam proses pendidikan begitu sangat signifikan. Betapa peran strategis guru sebagai pendidik dalam upaya menciptakan generasi qur'ani (pandangan dan perilaku berbasis nilai qur'an), pribadi berkarakter, dan berkualitas tidak diragukan lagi.

Peran strategis madrasah sebagai sub sistem dari sistem pendidikan nasional, baik RA, MI, MTs, maupun MA. Ketersediaan guru dan tenaga kependidikan profesional pada madrasah sangat menentukan kualitas generasi yang diharapkan tampil dengan kekuatan iman dan taqwa, memiliki keterampilan hidup, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuju pembumih nilai Islam secara *kaffah* (QS.4:9;QS.2:208;QS.3:104;110). Cita ideal ini perlu diwujudkan para guru madrasah sebagai upaya memenuhi tugas kekhilafahan, pengabdian, dan kerisalahan dalam menyemai suburnya iman, menginternalisasi akhlak mulia, menguasai IPTEK, serta membangun kekuatan budaya Islami sebagai rahmatan lil 'alamain. Dengan mengamalkan Islam sebagai *rahmatan lil 'alamain* (QS.21:107), maka visi keunggulan dan daya saing umat, sebagai umat terbaik, (QS.3:11;QS.2:147), umat tengah/adil atau moderat sebagai saksi sejarah (pengembangan kebudayaan Islam) dalam bingkai Pancasila, UUD 45, Bhineka Tunggal Ika, dan NKRI yang mendapat petunjuk dan ridho Allah Tuhan Yang Maha Esa, hanya mungkin dicapai dengan mengutamakan pencapaian pendidikan Islam di madrasah secara terpadu dan berkualitas termasuk ketersediaan unsur guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

Peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri yang belum memenuhi kualifikasi menjadi mampu memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Dengan begitu dapat dipahami bahwa peningkatan kemampuan profesional dipahami sebagai proses memberdayakan guru dalam pembelajaran sesuai perkembangan dan tuntutan zaman.<sup>2</sup>

Keterampilan kepemimpinan sangat penting pada semua level perusahaan/lembaga dari pejabat eksekutif sampai kepada pekerja lebih rendah. Dalam hal ini organisasi dan lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya untuk bekerjasama pengajaran dari keterampilan dasar bekerja dalam kurikulum untuk menjamin masuk ke pasar kerja pada masa depan yang diperlukan lebih baik dalam dunia kerja. Sebagaimana halnya semua lembaga memerlukan untuk pengajaran keterampilan ini menjamin para pegawai.<sup>3</sup>

Lebih lanjut dijelaskannya bahwa suatu penelitian terhadap 10 manajer dan 20 orang pekerja, menunjukkan bahwa mereka sudah mengembangkan ruang lingkup dan misi pelatihan dari hanya penyegaran keterampilan teknis profesionalitas manajer untuk menjamin semua pekerja mereka sebagaimana halnya pelanggan kunci dan pemahaman penyedia terhadap kualitas visi dan pengembangan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk meraih keberhasilan. Pengetahuan manajemen dan pendidikan/pengajaran sepanjang hayat adalah faktor yang sangat penting bagi meraih efektivitas organisasi. Faktanya, pelatihan harus digantungkan pada strategi bisnis perusahaan sebagai syarat dan pemeliharaan kompetensi inti organisasi dalam semua bidang dan level organisasi. Penyediaan semua pegawai dengan berbagai peluang pembelajaran sepanjang hayat. Pembelajaran menjadi kegiatan yang terbiasakan dan kewajiban dalam pekerjaan, mensyaratkan pegawai untuk bertanggungjawab bagi pembelajaran keterampilan baru.

Untuk meningkatkan mutu guru, maka diperlukan standar guru yang ditugaskan sebagai pemegang jabatan pendidik profesional. Salah satu pemenuhan

---

<sup>2</sup> Syafaruddin, dkk, *Inovasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), h.153,

<sup>3</sup> B.B. Mahapatro. *Human Resource Management*, (New Delhi: New Age International Limited Publishers, 2015), h. 275.

standar nasional pendidikan (standar isi, proses, kompetensi lulusan, sarana prasarana, standar pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan) adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Standar ini merupakan standar nasional tentang kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan dari tenaga guru serta tenaga kependidikan lainnya.<sup>4</sup>

Dalam konteks ini guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan, dan strategis, ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.<sup>5</sup>

Mekipun saat ini boleh dikatakan pandemic covid 19 masih belum berakhir, namun penyelenggaraan pendidikan nasional tidak boleh terhenti karena dikhawatirkan akan menyebabkan kehilangan generasi pada waktu ke depan. Oleh sebab itu, pembelajaran juga harus dilaksanakan oleh guru-guru profesional. Begitu juga manajemen sekolah juga tidak boleh berhenti melakukan program pembinaan profesional bagi guru-guru agar proses induksi terlaksana berkelanjutan sebagai tanggung jawab pihak manajemen sekolah/madrasah.

Berdasarkan kondisi lingkungan internal madrasah, dan eksternal kehidupan social yang ada maka pelaksanaan program pelatihan guru untuk meningkatkan profesionalitasnya menjadi keniscayaan. Sebagai hasil MOU antara STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara dengan Madrasah Islamiyah Gunting Saga yang mengelola MTs, MA dan SMK, maka pelatihan guru tahun 2021 difokuskan kepada guru Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Gunting Saga. Adapun pelaksanaan pelatihan guru sebagai wahana pengabdian kepada masyarakat, dilakukan pada tanggal 16 Januari 2021, dan tanggal 9 Maret 2021. Pelatihan

---

<sup>4</sup>H.A.R Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis*, (Jakarta: RinekaCipta, 2006), h.269.

<sup>5</sup> Syafaruddin, dkk. *Inovasi*, h.155.

guru pada tanggal 16 Januari yang berlangsung dari jam 09.00 s/d 11.00 dihadiri kepala MTs Gunting Saga, Tuan Guru Drs. H. Hasan Maksum, MA, beserta guru-guru. Dari pihak STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara, ikut memberikan arahan Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd, selaku Ketua Pembina Yayasan Pendidikan Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara, dan ketua Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah All Ittihadiyah, Dr. Mursal Aziz, M.Pd.I, beserta beberapa orang dosen sekolah tinggi tersebut.

Pada acara pelatihan tersebut, Prof. Dr. Syafaruddin. M.Pd, yang juga sebagai guru besar ilmu pendidikan UIN Sumatera Utara, menyampaikan materi berjudul: "Strategi Peningkatan Profesionalitas Guru". Penyampaian materi ini bertujuan untuk memperluas wawasan profesionalisme para guru madrasah Tsanawiyah Islamiyah Gunting Saga, yang keseluruhannya sudah berkualifikasi pendidikan S1, namun baru 8 orang yang menjadi guru profesional, atau memperoleh sertifikat pendidikan profesional melalui program Pendidikan dan Latihan Pofesi Guru (PLPG).

Dalam materi yang disampaikan narasumber, dimulai dari pengertian profesi; profesi guru; profesionalitas dan profesionalisme; tugas dan tanggung jawab guru profesional. Sedangkan Dr. Mursal Aziz, M.PdI, lebih menekankan hakikat guru profesional dalam Islam; peran guru profesional dan efektivitas madrasah; dan dampak guru proesional madrasah dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional.



Suasana Pelatihan Guru Profesional di MTs Islamiyah Gunting Saga, 16 Januari

2021

Kemudian pada acara pelatihan guru profesional yang berlangsung pada tanggal 9 Maret 2021, dimulai jam 09.00 s/d jam 11.00, yang bertugas sebagai nara sumber Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd, dan Dr. Mursal Aziz, M.Pd.I, didampingi Darwin Sitorus, S.Pd.I salah seorang guru senior di Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Gunting Saga. Pada kesempatan itu materi yang disampaikan mencakup kebijakan pemerintah tentang Pendidikan Profesi Guru, Unsur-Unsur Kompetensi Utama guru profesional (kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi social); dengan dilengkapi beberapa contoh keprofesionalan guru. Sedangkan Dr. Mursal Aziz, M.Pd.I, menjelaskan, keharusan Pendidikan Profesi Guru sebagai kebijakan pemerintah, program pengembangan guru berkelanjutan, program guru induksi, persiapan sukses dalam Pendidikan profesi guru.



Pelatihan Guru MTs Islamiyah Gunting Saga 9 Maret 2021

## Kajian Teori

### 1. Pengertian Profesionalisme Guru

Adapun profesionalisme guru dipahami sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus.<sup>6</sup>

Profesionalisme guru mempunyai implikasi serius bagi guru untuk meningkatkan kualitasnya dengan aktif melakukan improvisasi dan eksplorasi

<sup>6</sup> M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), h. 15.

peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru di kelas. Profesionalisme guru terpancar dari setiap sikap perilakunya yang selalu membawa pencerahan bagi orang lain, baik lingkup terbatas atau luas.<sup>7</sup>

Sedangkan guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produk, layanan guru harus standartsasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan penguasaan memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan kompetensi kemampuan masing masing yang dimiliki guru.<sup>8</sup>

Dengan demikian profesionalisme di dalamnya terkandung keahlian yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan orang banyak, dan keahlian ini tentunya antara satu dengan yang lainnya terdapat perbedaan bahwa profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian keterampilan, kejujuran, dan sebagainya.<sup>9</sup>

Dapat ditegaskan bahwa profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah paham atau keyakinan bahwa pekerjaan guru memerlukan berbagai kompetensi yang harus dipenuhi sehingga seorang guru diizinkan untuk melaksanakan tugas mengajar peserta didik dengan penuh tanggung jawab.

## 2. Kompetensi Guru Profesional

Kompetensi guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa, “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang 14 diperoleh melalui pendidikan profesi.

---

<sup>7</sup> Junaidi Arsyad, *Guru Profesionalisme*, (Depok: PT Raja Grafindo, 2009), h. 90.

<sup>8</sup> Syafaruddin ddk., *Inovasi*, h. 146.

<sup>9</sup> Syafrudin, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Medan Pers, 2012), h. 15.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah:

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih
- 3) Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (*setting* pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum
- 5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.<sup>10</sup>

### 3. Profesi Guru Madrasah

Panggilan terhadap guru pendidikan Islam pada madrasah adalah seseorang yang mengajarkan kitab suci Alqur'an dengan segala isinya (pengetahuan turunannya) dan mempelajarinya sebagaimana dijelaskan Allah sebagai kelompok

---

<sup>10</sup> Syafaruddin ddk, *Profesionalisme Guru*, (Medan: Perdana Pubhling, 2012), h. 90.

“Robbany”. Karena itu, istilah guru dalam Islam disebut juga dengan “robbany”. Dalam alqur’an Allah SWT berfirman dalam surat Ali Imran ayat 79 yang artinya:”Tidak mungkin bagi seseorang yang telah diberi kitab oleh Allah serta hikmah dan kenabian. Kemudian dia berkata kepada manusia: Jadilah kamu penyembahKu, bukan penyembah Allah,”tetapi dia berkata jadilah kamu pengabdikan-pengabdikan Allah, karena kamu mengajarkan kitab dan karena kamu mempelajarinya” (QS. Ali Imran ayat 79).

Dalam Tafsir Ibnu Katsir, dijelaskan bahwa orang-orang “*Rabbany*” itu dimaksudkan jadilah orang-orang bijak, para ulama, dan orang-orang yang bersabar” (Syaikh, 2008:80). Sedangkan Al-Hasan dan Ulama lainnya mengartikan “*Rabbany*” maksudnya jadilah *fuqaha* (orang yang paham tentang agama), dan juga diartikan pula sebagai ahli ibadah, atau ahli taqwa.

Lebih lanjut dijelaskannya, suatu hal yang wajib bagi orang yang belajar alqur’an bagi orang yang ingin menjadi faqih. Supaya mereka memahami makna alqur’an dan sekaligus menghafal lafaz-lafaznya. Itu artinya seorang pendidik dalam Islam, apalagi guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam, disyaratkan terampil/mahir membaca alqur’an, memahami isinya, dan menghafal ayat-ayatnya.<sup>11</sup> (Syaikh, 2008:81). Terampil membaca, memahami isi, dan hafal ayat-ayatnya merupakan kompetensi profesional para guru yang harus dimantapkan dengan baik.

Mutu seseorang atau sesuatu nampak dalam konteks berhadapan dengan lawan/kompetitor. Berdasarkan kepada pernyataan Allah, bahwa yang sedikit dapat mengalahkan yang banyak karena kualitasnya (QS.2:249). Dijelaskan oleh Syaikh, bahwa ayat menceritakan pertarungan Thalut – raja Bani Israil dengan balatentara 80.000 orang berhadapan melawan Jaluth. Mereka diuji Allah untuk menyeberangi sungai padahal musuh lebih besar. Hanya sebagian kecil saja yang mau menyeberang dengan dorongan ulamannya karena yakin akan janji Allah, dan kesabaran kemenangan bukan karena banyak tentara namun karena izin Allah. Akhirnya tentara Thalut mampu mengalahkan Jalut dalam peperangan tersebut, karena kualitas mental tentaranya. Itu artinya, mengutamakan kualitas sesuatu

---

<sup>11</sup> Al-Syallhub, Fuad bin Abdul Aziz, *Panduan Praktis Bagi Para Pendidik: Quantum Teaching*, Terjemahan, (Jakarta: Zikrul, 2005), h. 90.

dalam melakukan amal sholeh merupakan prinsip Islam bahkan harus dilakukan secara berkelanjutan.<sup>12</sup>

Menurut Muqowim, guru yang profesional haruslah mampu menjalin komunikasi secara efektif dan empatik dengan siapa pun, baik dengan peserta didik, sesama guru di sekolah, tenaga kependidikan seperti laboran, pustakawan dan tenaga administrasi, pengawas sekolah, kepala sekolah, orang tua murid, dinas terkait, dan masyarakat secara luas. Selanjutnya guru juga dituntut harus menguasai kompetensi sosial. Kompetensi ini terkait dengan kemampuan guru dalam membangun relasi dengan pihak lain, seperti peserta didik, kolega guru, kepala sekolah, pengawas, orang tua murid, dan masyarakat luas. Untuk dapat membangun relasi dengan pihak lain, maka guru harus mampu berkomunikasi secara efektif. Komunikasi adalah cara menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan dengan media tertentu sehingga apa yang disampaikan dapat dipahami secara mudah.<sup>13</sup>

Dalam konteks pendidikan Islam, maka prinsip berfokus kepada mutu sangat jelas dalam pernyataan Allah SWT, bahwa tidak sama kedudukan orang yang berilmu dengan yang tidak berilmu pengetahuan (QS.39:9-10). Syaikh, (2012:134) dalam Tafsir Ibnu Katsir, dijelaskan bahwa orang berilmu itu adalah orang yang dapat menolak semua alasan yang dibuat orang lain untuk tandingan bagi Allah dalam menyesatkan manusia, yaitu yang memiliki akal sebagai inti pemikiran (ulul albab). Orang yang berilmu (*ya'lamun*) juga harus beriman dan bertaqwa serta berbuat baik di dunia dibarengi kesabaran, ikhlas, menuju muslim sejati. Dalam Shihab, dijelaskan bahwa siapa yang memiliki pengetahuan-apapun pengetahuan itu pasti tidak sama dengan orang yang tidak mengetahui, atau tidak memiliki pengetahuan. Namun ilmu pengetahuan yang dimaksud di sini adalah pengetahuan yang bermanfaat, yang membuat seseorang mengetahui hakikat sesuatu lalu menyesuaikan diri dan amalnya sesuai dengan pengetahuannya.<sup>14</sup> Dalam perspektif Islam bahkan kedudukan orang yang berilmu dan beriman ditinggikan Allah dari yang lain. Menurut Syaikh dalam Tafsir Ibnu Katsir

---

<sup>12</sup> Syaikh Abdurrahman., *Tafsir Al-karim, Ar-rahman fi Tafsir Kalam AlMannan*, (Darul Haq, 2012), h. 502-503.

<sup>13</sup> Muqowim. *Pengembangan Soft Skills Guru*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Mandiri. 2012), h. 78.

<sup>14</sup> Quraisy Shihab. *Wawasan al-Quran*, (Bandung: Mizan,2002), h. 196-197

(QS.58:11) bahwa Allah akan memberikan balasan dan mengangkat derajat orang yang rendah diri karena Allah dan mementingkan orang lain untuk menuntut ilmu pengetahuan, atau dengan memberikan kesempatan kepada orang lain, apalagi yang menguasai ilmu pengetahuan. Allah akan mengangkat derajatnya dan memasyhurkan namanya. Karena fungsi ilmu dapat meningkatkan keimanan seseorang dalam melaksanakan peran di masyarakat.<sup>15</sup>

Menurut Alam guru dalam sistem pendidikan Islam adalah diharapkan menjadi orang yang kompromi terhadap sesuatu yang berakar pada pengetahuan secara langsung diperoleh melalui sumber utama.<sup>16</sup> Karena itu, umat Islam dilarang agar tidak berpegang terhadap suatu pendapat yang tidak ada padanya ilmu. Dalam (QS.15:36) dijelaskan Yang dimaksudkan dalam ayat ini bahwa Allah melarang apapun tanpa didasari pengetahuan, atau yang didasari pada hayalan belakang. Itu artinya, guru dalam Islam harus memiliki kemampuan berpikir original, dan harus diperoleh dan tersusun dalam sumber yang terpercaya.<sup>17</sup> Prinsip ini adalah kualitas utama yang secara langsung menyelidiki lebih dahulu sebelum menyampaikan segala sesuatu kepada siswanya. Itu artinya, guru dalam Islam selain sebagai tugas pengabdian dalam profesinya juga sekaligus adalah ilmunan.

#### **4. Pelatihan Guru Profesional**

##### **a. Pengertian dan Tujuan Pelatihan**

Pelatihan adalah proses memodifikasi sistematis dari perilaku melalui pembelajaran yang berlangsung sebagai hasil pendidikan, pengajaran, pengembangan dan pengalaman yang direncanakan.<sup>18</sup> Tujuan mendasar pelatihan adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan dengan menambah nilai terhadap sumberdaya kunci orang-orang yang bekerja. Pelatihan bermaksud investasi manusia untuk membolehkan mereka melaksanakan pekerjaan lebih baik

---

<sup>15</sup> Syaikh Abdurrahman. *Tafsir Al-karim, Ar-rahman fi Tafsir Kalam AlMannan*, (Darul Haq, 2012), h. 341.

<sup>16</sup> Alam, Zafar, *Islamic Education Theory & Practice*, (New Delhi: Adam Publishers & Distributors, 2003), h. 78-79.

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 248.

<sup>18</sup> Michael Armstrong. *Hand Book of Human Resources Management Practice* (London: Kogan Page, 2000), h.507.

dan memberdayakan pekerja untuk membuat mereka mampu menggunakan kemampuan bawaannya. Sedangkan tujuan khusus dari pelatihan yaitu:

- 1) mengembangkan kompetensi pegawai dan meningkatkan kinerja mereka,
- 2) membantu pegawai untuk tumbuh dalam organisasi agar supaya bahwa kebutuhan masa depan sumberdaya dapat tercapai,
- 3) mengurangi waktu belajar pegawai dimulai dari janji bekerja, dalam pekerjaan baru, pindah dan promosi, dan menjamin bahwa mereka mencapai penuh kompetensinya, yang secara ekonomik dan memungkinkan secara cepat.<sup>19</sup>

Pelatihan yang efektif, dapat menghasilkan keuntungan-keuntungan, adapun diantaranya yaitu:

- 1) meminimalkan biaya pembelajaran
- 2) meningkatkan pribadi, tim dan kinerja perusahaan dalam istilah keluaran, kualitas, kecepatan dan keseluruhan produktivitas
- 3) Meningkatkan fleksibilitas operasional dengan memperluas tingkat keterampilan yang dimiliki pegawai (multi keterampilan)
- 4) Menunjukkan kualitas tinggi pegawai dengan memberikan kepada mereka pembelajaran dan pengembangan peluang, meningkatkan level kompetensi mereka dan meningkatkan keterampilan mereka, kemudian membolehkan mereka mencapai kepuasan kerja lebih tinggi sekaligus mencapai imbalan lebih tinggi serta kemajuan dalam organisasi
- 5) Meningkatkan komitmen pegawai dengan menodorong mereka untuk mengenali dengan misi dan sasaran organisasi
- 6) Membantu mengelola perubahan dengan meningkatkan pemahaman dari berbagai alasan perlunya perubahan dan menyediakan bagi pegawai pengetahuan dan keterampilan mereka yang membutuhkan penyesuaian dengan situasi baru yang ada

---

<sup>19</sup> *Ibid*, h.507.

- 7) Membantu mengembangkan budaya positif dalam organisasi sebagai contoh diorientasikan kepada peningkatan kinerja menyediakan level lebih tinggi pelayanan pelanggan.<sup>20</sup>

#### **b. Profesionalitas Guru**

Profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.<sup>21</sup> Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yaitu: (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai, (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya, (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.<sup>22</sup>

Para profesional sebagaimana dokter, konsultan, bankir, akuntan, maka profesi guru juga saat ini sedang berkembang. Tidak semua bisa menjadi guru tanpa sertifikat pendidik profesional yang diperoleh melalui sertifikasi guru dan pendidikan profesi guru (PPG). Itu dimaksudkan agar guru memiliki profesionalisme yang tinggi. Guru yang memiliki profesionalisme berarti guru yang berkeyakinan bahwa tugas pendidik berkenaan dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap utama untuk melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing dan melatih anak didik di sekolah.

Setiap guru dihadapkan dengan situasi kehidupan yang terus berubah. Secara sistemik, kehidupan di sekolah dengan segala aspeknya terus berubah secara internal. Secara eksternal sekolah juga dipengaruhi politik, kebijakan, ilmu pengetahuan, dan teknologi sehingga mau tidak mau perlu berubah. Pengembangan keprofesionalan guru menjadi satu keniscayaan dalam cepatnya perubahan di abad ke-21. Untuk itu diperlukan peningkatan keprofesionalan guru secara berkelanjutan.

---

<sup>20</sup> *Ibid*, h.508.

<sup>21</sup> Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), h. 46.

<sup>22</sup> *Ibid*, h.47.

Menarik untuk disimak penegasan Stigler dan Hierbert dalam Fullan suatu profesi tidak diciptakan oleh sertifikat dan kecaman, tetapi dengan eksistensi dari substansi tubuh pengetahuan profesional, juga perlu adanya satu mekanisme bagi peningkatan pengetahuan profesional dan dengan kemurnian keinginan dari anggota-anggota profesi untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan guru”.<sup>23</sup>

Mencermati besarnya dampak perubahan yang terjadi secara eksternal, maka kegiatan pelatihan, pengembangan, dan workshop bagi guru tidak boleh berhenti. Pembelajaran profesional sangat penting dan sangat bermakna. Pembelajaran profesional tidak tentang workshop dan kursus/penataran, atau bahkan pencapaian standar yang tinggi dan kerangka kualifikasi (sertifikasi).<sup>24</sup> Jika dilakukan dengan baik semua kegiatan itu adalah masukan, tetapi menunjukkan bahwa solusi yang diraih hanya mencapai 30 %. Adapun 70 % lainnya berkenaan apakah guru dibelajarkan setiap hari, peningkatan berkelanjutan sebagai hasil karya secara bersama. Kebiasaan pengembangan pembelajaran dapat berlangsung hanya jika mereka memunculkan/menampilkan diri mereka dari hari ke hari.

Mengikuti pendapat ini berarti usai mengikuti PLPG, tidak berarti pemenuhan harapan profesionalitas guru lalu berhenti. Keberadaan sumberdaya manusia kependidikan, dalam hal ini guru perlu terus menerus terbuka dan mau untuk belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan dan ilmu pengetahuan serta sikapnya. Dengan demikian program pelatihan atau *in-service training* para guru merupakan komponen aktivitas yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia kependidikan. Bahkan termasuk yang terpenting dalam kerangka peningkatan profesional guru abad ke-21. Pelatihan sumberdaya guru harus berbasis kepada kebutuhan peningkatan profesi guru, yang terencana, terarah, dan terpadu, mencakup pelatihan: (1) perbaikan dan pematapan penguasaan kurikulum, (2) pematapan keterampilan strategi/metodologi pembelajaran. (3) penguasaan inovasi dan keterampilan metode baru pembelajaran (4) keterampilan penelitian bidang pendidikan untuk perbaikan

---

<sup>23</sup> Fullan, Michael, *The New Meaning of Educational Change*, (New Jersey: Teachers College Press, 2007), h. 283.

<sup>24</sup> Syafaruddin. *Manajemen Strategi Pembelajaran*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), h. 156.

proses pembelajaran (PTK/PTS), (5) peningkatan kemampuan pengambilan keputusan pendidikan, (6) keterampilan komunikasi pendidikan, (8) latihan pengembangan kepribadian, dan (7) latihan kepemimpinan pendidikan”.

Dari pengamatan sepintas, nampak beberapa manfaat yang diperoleh guru setelah mengikuti dan lulus sertifikasi. Pertama, kebanggaan profesi bahwa jabatan profesional pendidik sebagai guru menjanjikan harapan yang baik tentang masa depan, kedua; pengakuan atas profesi guru setelah mendapat sertifikat sebagai guru profesional, ketiga; pengayaan pengetahuan dan keterampilan, dan sikap profesional, keempat; peningkatan kesejahteraan/mendapat tunjangan profesi berarti perbaikan kesejahteraan; kelima; kepuasan kerja dapat meningkat; keenam; pengembangan diri.

Ada banyak hal yang idealnya berubah pada setiap guru setelah sertifikasi. Terutama pada aspek profesionalitas, baik pedagogik, kepribadian, profesional maupun social. Persoalannya, seberapa besar peluang perubahan tersebut bertahan dan berkelanjutan? Oleh sebab itu, diperlukan strategi pengembangan profesionalisme yang sistemik dan berkelanjutan terhadap guru yang sudah tersertifikasi.

Perubahan menuju peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya kebutuhan pribadi guru untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam perspektif sosial, ekonomi dan politik, akan tetapi perubahan pendidikan merupakan keperluan organisasi bahkan manajemen untuk mengusahakan dan melibatkan individu yang berkiprah dan terkait untuk memajukan pendidikan yang mencerdaskan bangsa. Jika suatu bangsa sibuk membangun secara fisik dan ekonomi, namun masih banyak mengorbankan hak asasi warga negara, itu artinya pendidikan belum sepenuhnya mampu mencerdaskan bangsa”.

Fungsi pelatihan dan pengembangan sumberdaya tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam peningkatan kualitas keprofesionalan guru. Merujuk kepada pendapat Flunkett, et al,<sup>25</sup> pelatihan adalah mengajarkan keterampilan yang berguna pada masa sekarang atau waktu dekat. Sedangkan pengembangan adalah mengajarkan keterampilan dengan fokus masa depan. Baik

---

<sup>25</sup> Waren R. Plunkett, Waren R, Dkk, *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations*, (New York: Thomson South Western, 2005), h. 335.

pelatihan maupun pengembangan adalah mencakup kegiatan mengajarkan sesuatu berupa sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seseorang. Kedua kegiatan tersebut dirancang untuk memberikan sesuatu yang baru untuk keberhasilan tugas yang diperlukan para pegawai dan organisasi.

Casio,<sup>26</sup> mempertegas bahwa: "*training consist of planned programs designed to improve performance at the individual, group, and /or organizational levels*". Berdasarkan pendapat di atas bahwa pelatihan berisikan rencana yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada level individu, kelompok, atau level organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja yang terukur, maka diperlukan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dan perilaku sosial para pegawai dalam bekerja melalui pelaksanaan pelatihan tertentu.

Kemudian Ivancevic,<sup>27</sup> menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengantarkan perilaku pegawai dalam suatu arah untuk meningkatkan pencapaian sasaran organisasi. Pelatihan berhubungan dengan keterampilan dan kemampuan kerja masa kini. Tetapi pelatihan juga berorientasi masa kini dan membantu memahirkan keterampilan dan kemampuan khusus pegawai untuk mencapai keberhasilan".

Latihan adalah untuk mengisi kesenjangan antara apa yang dapat dikerjakan seseorang dan siapa yang seharusnya mampu mengerjakannya. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa secepat mungkin pegawai dapat mencapai suatu tingkat kemampuan kerja dalam jabatan tertentu. Latihan akan membentuk dasar dengan menambah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki prestasi dalam jabatan yang sekarang atau mengembangkan potensinya untuk masa yang akan datang.

Pengembangan dapat dirumuskan sebagai pembentuk tingkah laku melalui pengalaman. Kegiatan ini mengadakan persiapan untuk pegawai supaya bekerja lebih baik dalam pekerjaan yang sekarang dan persiapan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Pengembangan tersebut membangun kekuatan dan membantu mengatasi kelemahan-kelemahan,

---

<sup>26</sup> Wayne F. Casio. *Managing Human Resources*, (Boston: McGraw Hill, 2006), h. 286.

<sup>27</sup> John M. Ivancevic. *Human Resources Management*. (Chicago: Irwin, 1995), h. 423.

serta memberi kepastian bahwa organisasi telah menyediakan tenaga-tenaga ahli yang diperlukan.

Pengembangan berlangsung di semua tingkat. Bagi pimpinan kerja dan pengawas-pengawas junior, tenaga-tenaga kantor, para teknisi dan staf ahli seharusnya diprogramkan untuk memberikan latihan yang tepat pada waktu yang tepat untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai dengan memberi tugas-tugas baru yang harus mereka laksanakan. Penilaian prestasi dan bimbingan mempunyai peranan yang penting.

Dalam konteks ini program Pelatihan dan pengembangan adalah usaha formal untuk membantu pegawai dapat belajar keterampilan baru, meningkatkan keterampilan atau meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan diperlukan dalam sebagai orang, karena pekerja dan organisasi adalah selalu berubah. Pelatihan dapat membantu memudahkan manajemen dalam mengurangi penolakan terhadap perubahan. Pengembangan sumber daya manusia adalah mengenai latihan dan pengembangan.

Bagaimanapun, modal utama organisasi pendidikan bermakna bahwa staf atau personalia adalah kunci investasi lembaga. Perkembangan kompleksitas lembaga pendidikan bermuara kepada institusi, atau yayasan besar yang memiliki banyak sekolah, atau sekolah yang besar dengan diminati banyak masyarakat. Perencanaan dan pengembangan efektivitas staf dan sumberdaya tenaga kependidikan merupakan syarat esensial bagi pencapaian dan maksimalisasi pencapaian tujuan.<sup>28</sup>

Kompetensi-kompetensi yang meliputi keprofesionalan guru (berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen) , dapat dilihat dari empat kompetensi, yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi profesional, dan, (4) Kompetensi sosial.

Keempat kompetensi ini memiliki indikator-indikator tertentu yang memberikan jaminan bahwa keempatnya dapat dilaksanakan dan terukur secara

---

<sup>28</sup> Law Sue, and Derek Glover. *Educational Leadership and Learning* (Buckingham: Open University Press, 2000), h.189.

kuantitatif dan kualitatif, baik melalui pendidikan pra jabatan, *in serving training*, diklat tertentu, dan lain sebagainya. Keempat kompetensi di atas, memiliki indikator-indikator, yaitu:

1. *Kompetensi pedagogik*: Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, indikatornya: a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, b) Pemahaman terhadap peserta didik, c) Pengembangan kurikulum/silabus, d) Pemahaman terhadap peserta didik, e) Perancangan pembelajaran, f) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, g) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, h) Evaluasi proses dan hasil belajar, dan, i) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. *Kompetensi kepribadian*; pemilikan sifat-sifat kepribadian, indikatornya: a) Berakhlak mulia, b) Arif dan bijaksana, c) Mantap, d) Berwibawa, e) Stabil, f) Dewasa, e) Jujur, f) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, g) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan, h) Mau dan siap mengembangkan diri seara mandiri dan berkelanjutan.
3. *Kompetensi profesional*; kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang diampunya, indikatornya:
  - a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata peajaran yang akan diampunya
  - b. Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
4. *Kompetensi sosial*; dengan indikatornya: a) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat, b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orangtua/wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta system nilai yang berlaku, dan, d) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Keempat kompetensi profesional yang seharusnya melekat dalam diri para guru itu, bukanlah sesuatu yang mudah untuk diterapkan jika tidak ada kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri. Namun, hal itu akan menjadi mudah diterapkan, jika kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri memiliki komitmen untuk mencapai keprofesionalan, sebagai bagian dari tanggung jawab kepada diri sendiri, kepada peserta didik, kepada pemangku kepentingan, dan yang tak kalah pentingnya, adalah tanggung jawab kepada Allah swt., yang telah memberikan amanah kepada setiap guru untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagai *pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih*.

### **Temuan Dan Pembahasan**

Pada pertemuan ini terdapat empat temuan penelitian, yaitu:

1. Analisis konteks pelatihan guru profesional di MTs Islamiyah merupakan realisasi MOU antara STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara dengan Madrasah Islamiyah Gunting Saga, karena guru MTs Islamiyah Gunting masih banyak yang belum PLPG/PPG, dan perlunya pelatihan guru berkelanjutan pasca sertifikasi.
2. Analisis input pelatihan guru profesional pelatih berkualifikasi Doktor, menyediakan bahan ajar dalam bentuk power point, ada penyediaan buku bacaan perluasan wawasan, menjelaskan tujuan pelatihan,
3. Analisis proses pelatihan guru profesional ada pembukaan acara, sambutan pimpinan madrasah, dan pihak STIT Al-Ittihadiyah, membentuk format kelas (U) untuk memudahkan dialog, ada asisten pelatih, dan moderator, ada Tanya jawab,
4. Analisis produk pelatihan sikap terhadap pelatihan sangat positif, pentingnya melengkapi sarana/prasarana pembelajaran aktif, harapan peningkatan insentif guru, peserta sertifikat, dan pelatihan berkelanjutan.

Pelaksanaan program pelatihan juga dihadiri Dr. H. Mardianto, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara sebagai monitoring atas pelaksanaan pengabdian Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd.



Melalui pelatihan dua kali pertemuan, maka evaluasi CIPP mengaskan bahwa keseluruhan pelaksanaan pelatihan guru profesional bagi guru Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Gunting Saga, berjalan sesuai dengan rencana, prosedur dan tujuan yang direncanakan. Baik konteks pelatihan- mencakup regulasi (Undang-undang, PP, dan peraturan/keputusan Manteri Ristekdikti, kemendiikbud, dan MOU, keperluan STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara sebagai pengabdian kepada masyarakat, dan kebutuhan manajemen dan guru-guru madrasah. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan guru profesional selain analisis konteks juga input mencakup pelatih, asisten pelatih, bahan materi, tujuan pelatihan, dan sedangkan proses pelatihan juga berjalan dengan memenuhi persyaratan SK Ketua STIT tentang panitia pelatihan, acara pembukaan, pelatihan dengan pemaparan, diskusi, Tanya jawab, dan penutup. Evaluasi produk ,menunjukkan bahwa terbangun sikap menerima dengan sangat responsive kegiatan pelatihan guru profesional, meskipun kepala madrasah tidak berada di madrasah pada pelatihan kedua, namun guru-guru sudah menyediakan waktu, mereka hadir, aktif dalam pelatihan, bertanya, dan menunjukkan berbagai harapan atas hasil pelatihan dankelanjutannya. Ada buku Strategi dan Manajemen Pembelajaran, serta sertifikat diberikan kepada peserta pelatihan guru profesional.

Dalam konteks manajemen sumberdaya manusia, khususnya human resources development, menegaskan bahwa:”Training must be considered only as one aspect of a process, which also includes recruiting employees with the appropriate attitudes and qualities.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> B.B. Mahapatro. *Human Resource Management*, (New Delhi: New Age International Limited Publishers, 2015), h. 275.

Dijelaskan bahwa: *“We need to consider the activities involved, the duration of the training and the extent to which either employee or employers benefit from the process.”*<sup>30</sup>

Apalagi dalam setiap pasar virtual, para pelanggan sekarang ini memerlukan kualitas yang lebih tinggi, biaya rendah dan lebih cepat. Untuk memenuhi persyaratan ini, maka lembaga harus secara terus menerus meningkatkan semua kinerjanya. Percepatan teknologi tinggi dan peningkatan proses menjadi faktor penting dalam membantu bisnis menangkap tantangan. Bagaimanapun hal sangat penting dalam memenangkan persaingan meraih keuntungan dalam lembaga atau perusahaan maka harus ada pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Keberhasilan organisasi menyadari bahwa struktur pegawai dan pelatihan serta pengembangan signifikan pada pegawai menentukan dan berkoralasi kuat akan menghasilkan keberhasilan yang panjang. Peningkatan kinerja dari tujuan level terendah dari pelatihan dan pengembangan. Hal ini mengarahkan organisasi kedalam kematangan pembelajaran organisasi. Inisiatif pelatihan dan pengembangan pegawai dapat memindahkan organisasi dengan menyediakan keterampilan ekstra untuk para pegawai tidak hanya peningkatan keamanan dan produktivitas tetapi juga dapat mengarahkan kepuasan kerja lebih tinggi dengan menampilkan wujud kinerja lembaga yang lebih baik.<sup>31</sup>

Pelaksanaan pelatihan guru profesional berarti bermanfaat bagi manajemen madrasah, guru-guru madrasah, STIT Al-Ittihadiyah, dan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah Tsanawiyah Islamiyah Gunting Saga.

## Penutup

Dalam evaluasi CIPP, maka dapat ditegaskan bahwa pelaksanaan pelatihan guru profesional di MTs Islamiyah Gunting Saga yang dilaksanakan oleh STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara sudah berjalan sesuai prosedur dan bermanfaat bagi guru-guru madrasah melalui dua kali pelatihan yang dilaksanakan secara terjadwal. Baik konteks, input, proses, maupun produk pelatihan sudah

---

<sup>30</sup> David G. Collings and Geoffrey Wood, ed. *Human Resources Management*, (London: Routledge, 2009), h.223.

<sup>31</sup> *Ibid.*, h.265.

menggambarkan bahwa informasi yang diberikan oleh informan dan pengamatan serta dokumen dapat dipercaya dalam mengambil kesimpulan secara empiric.

### Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Syaikh. *Tafsir Al-karim, Ar-rahman fi Tafsir Kalam AlMannan*. Darul Haq, 2012.
- Abell, Sandra K, ed, *Science Teacher Education: An International Perspective*, London: Kluwer Academic Publishers, 2000.
- Alam, Zafar, *Islamic Education Theory & Practice*, New Delhi: Adam Publishers & Distributors, 2003.
- Al-Syalhub, Fuad bin Abdul Aziz, *Panduan Praktis Bagi Para Pendidik: Quantum Teaching*, Terjemahan, Jakarta: Zikrul, 2005.
- Arsyad, Junaidi. *Guru Profesional*, Depok, PT Raja Gafindo, 2009.
- Bird, Richard, dkk, *Human Resources Management in Education: Contexts, Themes and Impact*, London: Routledge, 2010.
- Casio, Wayne F, *Managing Human Resources*. Boston: McGraw Hill, 2006.
- Everar, K.B, Geoffrey Morri, and Ian Wilson, *Effective School Mangement*, London: Paul Chapman Publishing, 2004.
- Fullan, Michael, *The New Meaning of Educational Change*, New Jersey: Teachers College Press, 2007.
- Ivancevic, John M., *Human Resources Management*. Chicago: Irwin, 1995.
- K B Everard Geoffrey Morris Ian Wilson, *Effective School Management*. California: Paul Chapman Publishing, 2004.
- Kunandar, *Guru Profesional*, Jakarta: Rajawali Press, 2007.
- Mulyasa, E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Muqowim. *Pengembangan Soft Skills Guru*. Yogyakarta: PT. Pustaka Insan Mandiri.2012.
- Naim, Ngainun, *Menjadi Guru Inspiratif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Nurdin, Syafrudin. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Pers, 2012.
- Shihab, Quraisy. *Wawasan al-Quran*, Bandung : Mizan,2002.

Sue, Law and Derek Glover. *Educational Leadership and Learning*. Buckingham: Open University Press, 2000.

Syafaruddin, ddk. *Inovasi Pendidikan*, Medan: Perdana Pubhling, 2012.

Syafaruddin. *Manajemen Strategi Pembelajaran* . Medan: Perdana Pubhling, 2012.

Tilaar, H.A.R, *Standarisasi Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis*, Jakarta: Rinekacipta, 2006.

Usman, M. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991.

Waren R. Plunkett, Waren R, Dkk, *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations*. New York: Thomson South Western, 2005.