

---

---

**ANALISIS SWOT PENINGKATAN KUALITAS GURU**  
(Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Ramah Anak Kota Depok)

**Ridwan<sup>1</sup>, Rini Kusmayani<sup>2</sup>, Muta'aaliy<sup>3</sup>**

1,2,3 Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qudwah Depok

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji: 1) Kekuatan yang dimiliki oleh Sekolah Dasar Islam Ramah Anak dalam meningkatkan kualitas guru; 2) Kelemahan yang dihadapi oleh Sekolah Dasar Islam Ramah Anak dalam meningkatkan kualitas guru; 3) Peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Sekolah Dasar Islam Ramah Anak untuk meningkatkan kualitas guru; 4) Ancaman yang dihadapi oleh Sekolah Dasar Islam Ramah Anak dalam meningkatkan kualitas guru; dan 5) Strategi peningkatan kualitas guru yang dapat dilakukan oleh Sekolah Dasar Islam Ramah Anak berdasarkan analisis SWOT. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2025 di SD Islam Ramah Anak Kota Depok dengan alamat Jl. Paraji No. 63 RT 04 RW 05 Kelurahan Kalibaru Kecamatan Cilodong Depok, Jawa Barat. Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode kualitatif deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang analisis SWOT peningkatan kualitas guru di SD Islam Ramah Anak Kota Depok. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kekuatan guru SD Islam Ramah Anak Depok meliputi kompetensi profesional, sikap sabar, karakter Islami kuat, keahlian khusus, pelatihan aktif, sertifikasi, metode pembelajaran fleksibel, dan fasilitas memadai. 2) Kelemahan berupa kesulitan strategi pembelajaran terbaru, adaptasi kebijakan, pemanfaatan teknologi, penanganan siswa khusus tanpa pendamping, serta motivasi dan waktu pelatihan yang terbatas. 3) Peluang terdiri dari dukungan orang tua dan komite, kemajuan teknologi, pelatihan dan sertifikasi resmi, kerjasama lembaga, serta penguatan pendidikan karakter ramah anak. 4) Ancaman meliputi sikap puas diri dan konflik internal guru, kurang dukungan orang tua, tekanan kebijakan, pengaruh negatif teknologi, kondisi sosial dan fisik kurang mendukung, serta persaingan sekolah lain. 5) Strategi yang diterapkan mencakup keteladanan guru dengan dukungan pimpinan, penempatan sesuai kompetensi, motivasi dan apresiasi, peningkatan sarana prasarana, serta pengelolaan waktu pelatihan untuk pengembangan profesional berkelanjutan. Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan antara lain: 1) Meningkatkan pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi; 2) Memperkuat sinergi dan komunikasi antara guru, orang tua, dan komite; 3) Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dan pengelolaan waktu pelatihan tanpa mengganggu proses belajar; 4) Memperluas kerja sama dengan lembaga pendidikan dan profesional; 5) Meningkatkan sarana prasarana, motivasi, keteladanan guru, serta mengatasi tantangan pengajaran dan faktor eksternal guna menjaga mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, dan salah satu penyebabnya adalah kualitas guru yang terkadang tidak memenuhi standar yang diharapkan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ditegaskan bahwa "Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa." Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa, "Guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional."

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang kurang berkompeten dalam mengimplementasikan kurikulum yang ada. Banyak dari mereka yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode pengajaran yang modern. Hal ini semakin terasa pada masa pandemi Covid-19, di mana pembelajaran daring menjadi metode utama. Guru dituntut untuk cepat beradaptasi dengan lingkungan baru ini, tetapi tidak semua guru siap menghadapi tantangan tersebut. Ketidakmampuan dalam beradaptasi ini berpotensi mengakibatkan rendahnya kualitas pembelajaran yang diterima oleh peserta didik.

Kualitas guru juga sering kali dinilai sebelah mata dalam lembaga pendidikan. Fokus yang berlebihan pada sumber daya manusia peserta didik tanpa memperhatikan kualitas guru dapat mengakibatkan lulusan yang tidak berkualitas. Jika guru tidak memiliki kompetensi yang mumpuni, maka tujuan pendidikan untuk menghasilkan peserta didik yang kompeten dan siap bersaing akan sulit tercapai. Dalam konteks ini, penting untuk menyadari bahwa peningkatan kualitas guru harus menjadi prioritas dalam setiap program pengembangan pendidikan.

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan, salah satunya adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kurikulum yang baik, tetapi juga pada kemampuan guru untuk mengimplementasikannya dengan efektif. Oleh karena itu, perlu adanya upaya bersama dari pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas guru melalui program pelatihan, workshop, dan pendidikan lanjutan.

Sekolah Dasar Islam Ramah Anak merupakan sebuah lembaga pendidikan yang memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam menghasilkan guru yang berkualitas. Dalam beberapa tahun terakhir, sekolah ini telah mengalami peningkatan yang signifikan dalam hal kualitas guru dan fasilitas. Program-program yang dirancang untuk meningkatkan mutu guru telah berhasil menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan mendukung perkembangan profesional para guru. Hal ini tercermin dari meningkatnya minat masyarakat untuk menyekolahkan anak-anak mereka di Sekolah Dasar Islam Ramah Anak, yang semakin diminati sebagai pilihan pendidikan yang berkualitas.

Dalam wawancara dengan kepala Sekolah Dasar Islam Ramah Anak, Ibu Siti Komalasari, dijelaskan bahwa sekolah ini telah menerapkan beberapa program untuk mendukung peningkatan kualitas guru. Program-program ini dirancang untuk memberikan pembekalan yang memadai bagi guru, sehingga mereka dapat mengadaptasi metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik di era modern.

Sekolah Dasar Islam Ramah Anak memiliki potensi untuk berkembang sebagai lembaga pendidikan yang mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya. Kualitas kinerja guru di sekolah ini telah menunjukkan hasil yang baik, meskipun terdapat keterbatasan dalam fasilitas. Semangat para guru di Sekolah Dasar Islam Ramah Anak untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran patut dicontoh. Hal ini menunjukkan bahwa dengan niat dan usaha yang baik, kualitas pendidikan dapat ditingkatkan meskipun dalam kondisi yang terbatas.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai strategi peningkatan kualitas guru di Sekolah Dasar Islam Ramah Anak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan mutu pendidikan, serta kontribusi yang dapat diberikan oleh guru dalam menciptakan generasi yang berkualitas. Oleh karena itu, judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah "Analisis SWOT Peningkatan Kualitas Guru di Sekolah Dasar Islam Ramah Anak." Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis strategi-strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran, sehingga dapat memberikan manfaat bagi sekolah dan peserta didik di masa depan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **1. Analisis SWOT**

Analisis SWOT (*SWOT Analysis*) adalah suatu analisis yang mencakup didalamnya upaya-upaya untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang menentukan kinerja dari organisasi/perusahaan. Informasi eksternal mengenai suatu peluang dan ancaman yang dapat diperoleh dari banyak sumber, termasuk didalamnya pelanggan, dokumen, pemerintah, pemasok, kalangan perbankan, rekan di perusahaan lain. Analisis SWOT merupakan instrument perencanaan strategis yang klasik. Dengan menggunakan kerangka kerja kekuatan dan kelemahan dan kesempatan eksternal dan ancaman, instrument ini memberikan cara sederhana untuk memperkirakan cara terbaik untuk melaksanakan sebuah strategi. Instrumen ini menolong para perencana apa yang bisa dicapai dan hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan oleh mereka.

Philip Kotler mendefinisikan analisis SWOT (2009:63) sebagai suatu evaluasi terhadap keseluruhan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Selanjutnya Freddy Rangkuti (2013:19) menyatakan analisis SWOT sebagai: "analisa yang didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats)". Robinson (1997:229-230) mengemukakan bahwa: "Analisis SWOT merupakan salah satu instrumen analisis lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang dikenal luas.

Analisis ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu strategi yang efektif akan meminimalkan kelemahan dan ancaman. Bila diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini mempunyai dampak yang besar atas rancangan suatu strategi yang berhasil”.

Selanjutnya Gitosudarmo (2011:115) menyatakan kata SWOT merupakan pendekatan dari Strengths, Weakness, Opportunity and Threats yang dapat diterjemahkan menjadi: Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman. Terjemahan tersebut sering disingkat menjadi “KEKEPAN”. Dalam metode pendekatan ini kita harus memikirkan tentang apa saja yang kita miliki, kelemahan apa saja yang melekat pada diri atau organisasi dan kita juga harus melihat kesempatan atau opportunity yang terbuka dan akhirnya kita harus mampu untuk mengetahui ancaman, gangguan, hambatan serta tantangan (AGHT) yang menghadang di depan kita.<sup>1</sup>

Matrik SWOT atau dikenal juga dengan analisis SWOT menurut beberapa pendapat dikemukakan oleh Albert S. Humphrey yang menjalankan konsultan bisnis yang melakukan berbagai penelitian untuk Stanford Research Institute pada rentang tahun 1960 sampai dengan 1970. Poin penting dari teori penelitian dengan analisis SWOT ini adalah diketahuinya faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan faktor eksternal (peluang dan ancaman) dari sebuah struktur, misalnya organisasi, industri, negara dan wilayah.

Kelebihan dari analisis SWOT ini adalah melalui analisis ini bisa diketahui kekuatan dari objek yang diteliti sehingga bisa diukur kemampuan objek tersebut untuk bersaing dengan institusi yang lain. Namun, dibalik kelebihannya, ternyata analisis SWOT juga mempunyai kelemahan yaitu pemetaan kekuatan dan peluang hanya bisa dilakukan secara temporer tidak terus-menerus dan data yang diperoleh pada tertentu tersebut tidak bisa menjadi patokan untuk pemetaan di waktu-waktu berikutnya.<sup>2</sup> Analisis SWOT mempunyai peran yang baik dalam memberikan informasi dampak positif dan negatif yang bisa saja terjadi bagi objek penelitian. Dengan kata lain, analisis SWOT bisa mengungkap pemahaman terhadap suatu fenomena dan kemungkinan risiko dan hambatan yang bisa muncul bagi objek yang diteliti.<sup>3</sup>

Analisis SWOT merupakan metodologi yang bisa diaplikasikan dalam penelitian untuk memperkuat formula strategi. Penelitian dengan analisis SWOT ini bisa memberikan informasi kepada pengambil kebijakan karena dengan informasi yang direkomendasikan oleh penelitian dengan analisis SWOT pengambil kebijakan bisa mengidentifikasi dan menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja dan membangun keunggulan kompetitif perusahaan dan institusi. Melalui analisis SWOT suatu perusahaan dan institusi bisa mengukur kekuatannya, mengidentifikasi kelemahan, memanfaatkan peluang dan

<sup>1</sup> Dewi Kurniasih dkk, 2021. *Teknik Analisa*. Bandung: Alfabeta, hlm. 1-3

<sup>2</sup> Tomas Estrada et al, 2015. *Estrepreneurship in Costa Rica: A SWOT Analysis from an Entrepreneurial Ecosystem Perspective*, *Business jurnal for Entrepreneurs*. Hlm. 131

<sup>3</sup> Sara Melkic and Nevenka Cavlek, 2020. *The impact of blockchain technology on tourism intermediation*, *Tourism*. Hlm. 130

menghindari ancaman.<sup>4</sup> Kekuatan dan kelemahan dalam analisis SWOT terdapat dalam perusahaan atau institusi itu sendiri, sedangkan peluang dan ancaman terdapat di luar lingkungan institusi atau perusahaan. Peran analisis SWOT disini adalah untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi institusi atau perusahaan tersebut. Analisis SWOT disini berperan untuk mengukur kemampuan suatu perusahaan untuk bersaing dengan pesaingnya.

Kekuatan diidentifikasi dengan suatu kelebihan yang membuat suatu perusahaan atau institusi istimewa dan mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan pesaingnya. Kekuatan merupakan indikator positif artinya semakin tinggi nilai kekuatan berarti semakin positif perusahaan atau institusi tersebut. Suatu perusahaan atau institusi bisa dikatakan kuat, jika memiliki lima indikator, yaitu memiliki fondasi pemasaran yang kuat, memiliki struktur keuangan yang kuat, memiliki kapasitas produksi yang tinggi, mempunyai potensi untuk berkembang, dan memiliki sumber daya manusia yang efektif.<sup>5</sup> Kelemahan diidentifikasi dengan tidak memiliki kompetensi, kelemahan bisa juga dikatakan sesuatu yang merugikan. Suatu perusahaan atau institusi yang lemah berarti suatu perusahaan atau institusi yang kurang efektif dan efisien dibandingkan dengan pesaingnya. Mengetahui kelemahan suatu perusahaan atau institusi sama pentingnya dengan mengidentifikasi kekuatan karena perencanaan strategi untuk bersaing dengan pesaing tidak bisa disusun dengan kelemahan, tapi harus disusun dengan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan atau institusi, sehingga kelemahan harus bisa diidentifikasi sedini mungkin untuk mengatasinya sehingga bisa menjadi kekuatan.<sup>6</sup>

Peluang merupakan kondisi dimana suatu perusahaan atau institusi punya momentum untuk mencapai tujuan, peluang hampir sama dengan kekuatan dari sisi hal positif yang bisa dimaksimalkan oleh perusahaan atau institusi untuk menyusun strategi dalam mencapai tujuannya. Peluang datang dari kondisi di luar perusahaan yang memungkinkan bagi suatu perusahaan dan institusi memanfaatkan peluang dengan kekuatan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan.

Sedangkan ancaman merupakan situasi yang tidak menguntungkan dan membahayakan aktivitas dari suatu perusahaan dan institusi sehingga dengan karakteristiknya ini ancaman harus dihindari oleh perusahaan dan institusi karena dalam ancaman ini terdapat risiko yang bisa membahayakan dan membayangi perusahaan dan institusi dengan kegagalan. Munculnya ancaman bisa membuat kurang efektif dan efisiennya perusahaan dan institusi.<sup>7</sup> Risiko akan muncul ketika keputusan yang diambil tidak berdasarkan informasi yang sempurna, benar dan akurat. Jika keputusan yang diambil tidak diukur dengan kemungkinan risiko yang akan dihadapi dan keputusan yang diambil karena kedekatan emosional, maka sebenarnya keputusan yang diambil tersebut sedang membuka gerbang untuk

---

<sup>4</sup> Wan-Chung Hong, Wei-Li Wu, and Kung-Jeng Wang, 2012. *Airport-City Development Trend and Strategy Formulation Using Integrated Analysis The Case of Taiwan*, *Juornal of Airport Management*. Hlm. 274

<sup>5</sup> Emet Gurel and Merba Tat, 2017. *SWOT ANALYSIS: A THEORETICAL REVIEW*, *Uluslararası Sosyal Arasturmalar Dergisi The journal of International Social Research*. hlm. 994

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Ibid.

masuknya risiko. Informasi yang tidak sempurna akan menghasilkan ketidakpastian.<sup>8</sup>

Risiko pada perusahaan muncul ketika adanya ketidakpastian (uncertainty) yang "mengancam" profitabilitas perusahaan tersebut dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Untuk meminimalisir atau mengatasi ketidakpastian ini, dunia usaha dapat menerapkan strategi-strategi traditional qualitative risk assessment dan quantitative management of risk. Penerapan dua strategi ini tergantung pada risk practices dan strong regulatory incentives yang berhubungan dengan pengendalian risiko perusahaan serta definisi perbankan terhadap risiko yang dihadapinya. Dalam perspektif regulasi, perusahaan perlu menjaga kecukupan modalnya untuk menghadapi berbagai risiko (underlying philosophy of capital requirement).<sup>9</sup>

Perumusan strategi perusahaan dapat dirumuskan melalui perencanaan yang informasinya diperoleh melalui analisis SWOT, strategi yang baik berdasarkan analisis SWOT adalah memaksimalkan semua kekuatan dan peluang yang ada sekaligus meminimalkan kelemahan dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan dan institusi. Strategi yang baik adalah strategi yang disusun dengan sesuai dengan visi, misi, tujuan dan kebijakan yang menjadi karakteristik suatu perusahaan atau institusi.

## 2. Peningkatan Kualitas Guru

Peningkatan kualitas guru adalah proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru dalam mengajar dan mendidik siswa.<sup>10</sup> Peningkatan kualitas guru dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, workshop, dan pengembangan profesionalisme guru. Menurut Uno, peningkatan kualitas guru adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar dan mendidik siswa, sehingga siswa dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan<sup>11</sup>. Peningkatan kualitas guru dapat dilakukan melalui pengembangan kurikulum, pengembangan metode pembelajaran, dan pengembangan kemampuan guru dalam mengelola kelas.

Peningkatan kualitas guru sangat penting dalam meningkatkan hasil belajar siswa dan mencapai tujuan pendidikan. Guru yang berkualitas dapat membantu siswa mengembangkan kemampuan dan potensi mereka, serta meningkatkan hasil belajar siswa. Dalam konteks pendidikan Islam, peningkatan kualitas guru juga dapat dilakukan melalui pengembangan kemampuan guru dalam mengembangkan nilai-nilai Islam dan moralitas siswa. Guru yang berkualitas dapat membantu siswa mengembangkan karakter dan moralitas yang baik, serta meningkatkan kesadaran siswa tentang nilai-nilai Islam.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Imam Wahyudi dkk., 2013. *Manajemen Risiko Bank Islam*. Jakarta: Salemba Empat, hlm. 5-6

<sup>9</sup> Masyhud Ali, 2016. *Manajemen Risiko: Strategi Perbankan dan Dunia Usaha Menghadapi tantangan Globalisasi Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 311

<sup>10</sup> Wina Sanjaya, 2013. *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Kencana Prenada Media Group, hlm. 56

<sup>11</sup> Hamzah B. Uno, 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, hlm. 23

<sup>12</sup> A. M, Mulkham, 2017. *Pendidikan Islam: Teori dan Praktik*. Pustaka Belajar, hlm. 145

Peningkatan kualitas guru dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, workshop, dan pengembangan profesionalisme guru. Strategi peningkatan kualitas guru harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pendidikan, serta harus dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru.<sup>13</sup> Dengan demikian, peningkatan kualitas guru merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan hasil belajar siswa dan mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas guru, seperti pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru.

Mengantisipasi kemungkinan terjadinya perkembangan dan perubahan tuntutan dan persyaratan kerja yang dinamis dalam alam globalisasi mendatang, maka tenaga guru harus siap secara luwes kemungkinan alih fungsi atau alih profesi (jika dikehendakinya). Ide dasarnya adalah untuk memberi peluang alternatif bagi tenaga kependidikan untuk meraih taraf dan martabat hidup yang layak, tanpa berpotensi mengurangi makna dan martabat profesi guru, sehingga para guru sudah siap menghadapi persaingan penawaran jasa pelayanan profesional di masa mendatang.<sup>14</sup>

Kualitas kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Terdapat kriteria dasar yang berkaitan dengan kualitas guru, yaitu proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap siswa). Dalam proses belajar mengajar, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional. Kualitas kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan.<sup>15</sup>

Kinerja atau performance dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disingkat "ACIEVE" yaitu: ability (kemampuan pembawaan), capacity (kemampuan yang dapat dikembangkan), incentive (insentif material dan non-material), environment (lingkungan tempat kerja), validity (pedoman, petunjuk, dan uraian kerja), dan evaluation (umpan balik hasil kerja). Faktor-faktor ini dapat diintervensi dengan pendidikan dan pelatihan adalah capacity atau kemampuan pekerja yang dapat dikembangkan, sedangkan faktor lainnya diluar jangkauan pendidikan dan pelatihan.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> E. Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, hlm. 123

<sup>14</sup> Udin Syaefudin Saud, 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, hlm. 36

<sup>15</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 68-72.

<sup>16</sup> Abdus Salam Dz, 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 204

Dalam meningkatkan kualitas kinerja ada beberapa tahap yang harus dilewati, yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi bawahan;
- b. Meningkatkan kebiasaan kerja;
- c. Melakukan tindak lanjut yang efektif;
- d. Melakukan tindakan disiplin yang efektif;
- e. Memelihara prestasi yang meningkat.

Setelah prestasi kerja dapat ditingkatkan dapat langsung diupayakan tindak lanjut yang efektif. Hal tersebut dapat dilakukan jika kebiasaan kerja pegawai sudah sangat baik. Sementara itu, jika prestasi sudah meningkat, kebiasaan kerja telah membaik, tindak lanjut dan tindakan disiplin telah efektif, semuanya itu harus senantiasa dipelihara.<sup>17</sup>

Menurut Surya, bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kualitas kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru.<sup>18</sup>

1) Imbalan jasa.

Imbalan jasa merupakan balas jasa kepada seorang pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian imbalan harus memenuhi kriteria: memberikan rasa nyaman (secure) sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang (balanced) dalam arti pemberian imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan promosi.

2) Rasa aman.

Rasa aman berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut, cemas dan sebagainya.

3) Hubungan antar pribadi.

Hubungan antar pribadi guru dapat berbentuk bertanya kepada guru berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya meningkat. Dalam hal ini, dibutuhkan komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi.

Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila ada pentransferan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Apabila guru mempunyai keterampilan berkomunikasi maka kualitas kinerja guru juga akan meningkat.

Dengan komunikasi akan dapat membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kualitas berkomunikasi juga ditentukan adanya analisis tujuan, bernalar, menyangkut hal-hal yang diuraikan atau dijelaskan kepada orang lain.

<sup>17</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, hlm. 13-14

<sup>18</sup> Mohamad Surya, 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, hlm. 10



Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan sekerja. Suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup fasilitas kerja tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya.

4) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri guru dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi sebagai guru. Kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri.

### **3. Faktor Penghambat dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.**

- a) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader. Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kualitas kinerja, yaitu:<sup>19</sup>

1) Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2) Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kualitas kinerjanya.

3) Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

---

<sup>19</sup> Mathis & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006, hlm. 68

4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

5) Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Jadi, faktor di atas dapat menjadi faktor penghambat ataupun pendukung jika tidak disadari oleh guru itu sendiri, dapat menjadi faktor pendukung apabila beberapa faktor dilakukan yang akan berdampak baik bagi kinerjanya, dan sebaliknya akan berdampak buruk atau kurang baik bagi proses belajar mengajar jika tenaga pendidik itu sendiri menjadikan faktor tersebut menjadi penghambat.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kualitatif, karena penelitian ini menggunakan cara, langkah, dan prosedur yang lebih melibatkan data dan informasi yang diperoleh melalui responden sebagai subjek yang dapat mencurahkan jawaban dan perasaannya sendiri untuk mendapatkan gambaran umum yang holistik mengenai suatu hal yang diteliti.<sup>20</sup> Peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap semua kegiatan keadaan, kejadian, aspek dan komponen maka guna mendapatkan data tersebut peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif.

Penelitian Deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.<sup>21</sup> Metode penelitian kualitatif juga merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi<sup>22</sup>. Metode penelitian ini lebih suka menggunakan teknik analisis mendalam (*indepth analysis*), yaitu mengkaji masalah

---

<sup>20</sup> Yohanes Ehe Lawotan, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Katolik 143 Bhaktyarsa Maumere*. Jurnal Pendidikan, Volume 7, Nomor 2, Tahun 2019, hal 12.

<sup>21</sup> Sukardi, 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 157.

<sup>22</sup> Sandu Siyoto, Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Surabaya : Literasi Media Publishing, hlm. 28.

secara kasus perkasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya.

Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan sekunder, serta teknik pengumpulan data yaitu penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian lapangan (*field research*) dan wawancara.<sup>23</sup>

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Tujuan dari teknik pengumpulan data ini adalah demi mendapatkan data yang valid, sehingga hasil dan kesimpulan penelitian pun tidak akan diragukan kebenarannya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu penelitian kepustakaan (*library research*), penelitian lapangan (*field research*) dan wawancara.

a) **Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penulis mendapatkan data yang diperoleh dari kepustakaan, yang berkaitan dengan kajian skripsi ini berupa buku, tulisan ilmiah, hasil penelitian dan media cetak yang berkaitan dengan penerapan MBS dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b) **Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penulis melakukan penelitian langsung ke sekolah sebagai objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam skripsi ini.

c) **Wawancara**

Penelitian ini menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) berupa daftar pokok-pokok pertanyaan yang harus tercakup oleh pewawancara selama wawancara berlangsung. Diperlukan fleksibilitas yang luas berkenaan dengan sikap, susunan dan bahasa pada saat pewawancara melakukan tugasnya.

### **Teknik Analisis Data**

Moleong mengemukakan dalam proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Setelah itu mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi yaitu usaha membuat rangkuman, kemudian menyusunnya dalam satuan-satuan sambil membuat koding atau pengelolaan data.

---

<sup>23</sup> Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, hlm. 209

Dalam proses analisis data penelitian kualitatif terdapat 3 komponen penting, yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Modul analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif, yaitu analisis yang dilakukan dalam bentuk interaktif dari ketiga komponen. Peneliti menggunakan analisis interaktif dengan alasan karena dalam penelitian kualitatif menggunakan proses siklus, yaitu pada waktu pengumpulan data peneliti selalu membuat reduksi data dan sajian data, kemudian data tersebut dikumpulkan berupa field notes/catatan lapangan yang terdiri dari berbagai deskripsi dan refleksi. Kemudian peneliti menyusun peristiwa tersebut reduksi data dan diteruskan dengan penyusunan sajian data yaitu berupa cerita sistematis yang didukung dengan perabot seperti , printer dan dokumen yang lainnya. Terdapat tiga tahapan dalam analisis data, yaitu:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Setelah data dikumpulkan, peneliti melakukan seleksi data sesuai dengan fokus penelitian. Data yang kurang relevan atau kurang berhubungan dengan fokus penelitian direduksi agar lebih mudah meringkas dan membuat abstraksi terhadap data mentah, sehingga menjadi jelas. Reduksi data ini merupakan proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstraksian dan transformasi data mentah yang muncul dari data catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan hal-hal yang penting, membuang hal-hal yang tidak relevan dengan fokus penelitian agar sistematis dan bermakna.

2. Menyajikan Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan proses penyampaian sejumlah informasi yang sudah disusun, yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Penyajian data merupakan gambaran sementara dari keseluruhan dan sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca secara menyeluruh. Pada tahap ini data dapat disajikan dalam bentuk narasi, matriks, grafik dan didiskusikan dengan berbagai pihak dan sumber. Dengan menyajikan data, peneliti dapat memahami apa yang terjadi dalam penelitian baik menyangkut validitas data maupun hal-hal yang kurang dalam penelitian.

3. Membuat Kesimpulan (*Conclusion*)

Pada tahap ini peneliti membuat kesimpulan dan memverifikasi serta mencocokkan kembali pada data atau hasil lapangan atau menelaah dengan sejawat. Kemudian diproses agar menjadi data yang siap disajikan untuk selanjutnya dibuat kesimpulan hasil penelitian. Kesimpulan merupakan suatu konfigurasi yang utuh. Selanjutnya dijelaskan bahwa analisis data ini dilakukan semenjak pengumpulan data, artinya tidak harus menunggu data itu terkumpul semua tetapi dalam waktu proses pengumpulan data pun dapat dilakukan analisis data.

## HASIL PENELITIAN

Peningkatan kualitas guru di SD Islam Ramah Anak Depok merupakan aspek sangat penting yang mendukung mutu pendidikan secara keseluruhan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar profesional, tetapi juga sebagai pembentuk karakter yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan budaya ramah anak. Analisis SWOT berikut ini menggambarkan situasi kekuatan, kelemahan, peluang,

ancaman, serta strategi yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas guru di sekolah ini.

## 1. Kekuatan (Strength)

### a. Profesionalisme dan Keagamaan Guru yang Terintegrasi

Guru SD Islam Ramah Anak memiliki kompetensi profesional yang kuat dan sesuai bidangnya, dengan fokus penguatan karakter spiritual dan kepribadian Islami. Kemampuan seperti penguasaan Al-Qur'an, penanganan siswa berkebutuhan khusus, dan pengajaran dengan pendekatan ramah anak menjadi nilai tambah utama. Selain itu, guru-guru dikenal ramah dan mudah didekati oleh peserta didik dan orang tua, membangun kepercayaan dan kenyamanan lingkungan belajar.

### b. Komitmen Tinggi dan Teladan Guru

Guru-guru di sekolah ini menunjukkan kesabaran dan dedikasi tinggi dalam membimbing siswa, sekaligus berperan sebagai teladan dalam perilaku Islami sehari-hari. Pendekatan personal dan perhatian terhadap tiap siswa menjadikan mereka motivator yang efektif untuk perkembangan peserta didik secara menyeluruh.

### c. Program Pengembangan Guru yang Terstruktur dan Berkelanjutan

Sekolah secara rutin menyediakan pelatihan formal, workshop, serta sesi Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk mendukung peningkatan kompetensi keilmuan dan pedagogik guru. Dukungan sekolah dalam memberikan fasilitas serta kesempatan pengembangan kemandirian dalam mengeksplorasi metode pembelajaran modern juga menjadi kekuatan besar dalam menjaga kualitas pengajaran.

### d. Kesesuaian Keahlian dengan Mata Pelajaran

Tugas pengajaran di sekolah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi guru, misalnya guru PGSD di kelas wali dan guru bidang studi sesuai keahlian. Hal ini meningkatkan efektivitas penyampaian materi serta hasil belajar siswa.

## 2. Kelemahan (Weakness)

### a. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Pembelajaran

Beberapa guru masih menghadapi kendala seperti fasilitas dan akses teknologi yang terbatas, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas.

### b. Beban Kerja yang Tinggi dan Multifungsi

Guru sering harus menjalankan berbagai peran sekaligus, termasuk mengajar, membimbing, mengelola kegiatan ekstrakurikuler, serta tugas administrasi. Beban kerja ini mengurangi waktu yang seharusnya bisa digunakan untuk pengembangan kompetensi secara optimal.

### c. Motivasi dan Partisipasi Pelatihan yang Tidak Maksimal

Walaupun banyak pelatihan dan workshop tersedia, motivasi guru dalam mengikuti dan mengaplikasikan hasil pelatihan masih relatif rendah. Beberapa materi pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan aktual di

lapangan, fasilitas pendampingan praktis minim, dan evaluasi pasca-pelatihan belum optimal.

d. **Ketidakseimbangan Waktu untuk Pengembangan Profesional**

Kesibukan jadwal mengajar dan tanggung jawab tambahan membuat waktu guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri sangat terbatas, bahkan meski jam kerja sudah cukup panjang.

**3. Peluang (Opportunity)**

a. **Dukungan Orang Tua dan Komunitas Sekolah**

Keterlibatan aktif wali murid dan komite sekolah memberikan peluang besar bagi pengembangan kualitas guru melalui masukan konstruktif dan partisipasi dalam berbagai program pengembangan.

b. **Kemajuan Teknologi dan Digitalisasi Pembelajaran**

Akses pelatihan daring, webinar, dan sumber belajar digital membuka peluang pembelajaran fleksibel bagi guru tanpa terbatas jarak dan waktu. Sekolah dapat memanfaatkan teknologi untuk pelatihan berkala dan inovasi metode pembelajaran.

c. **Program Sertifikasi dan Pelatihan Formal**

Kesempatan mengikuti program pendidikan profesi guru (PPG) dan sertifikasi dari Kemendikbud yang didukung yayasan serta pemerintah menjadi peluang penting dalam meningkatkan kredibilitas dan kompetensi guru.

d. **Penguatan Pendidikan Ramah Anak dan Karakter Islami**

Tren pendidikan yang mengedepankan karakter ramah anak memberi ruang bagi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan sesuai prinsip Islam, menjadi daya tarik bagi orang tua dan calon siswa.

e. **Kerjasama dengan Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesional**

Jaringan kerja sama dengan institusi seperti Ummi Foundation, Shinkenjuku, serta lembaga konsultasi pendidikan dan digital memungkinkan guru memperoleh pengetahuan, pelatihan, serta dukungan pengembangan secara berkelanjutan.

**4. Ancaman (Threat)**

a. **Persaingan dari Sekolah Lain di Depok**

Sekolah lain juga terus meningkatkan kualitas guru dan program pembelajaran, sehingga SD Islam Ramah Anak harus selalu berinovasi dan menjaga daya saing dalam hal profesionalisme guru.

b. **Perubahan Kebijakan dan Kurikulum yang Cepat**

Perubahan regulasi pendidikan dan kurikulum yang kerap berganti menjadi tantangan bagi guru dalam menyesuaikan metode dan materi pembelajaran tanpa dukungan pelatihan yang memadai.

c. **Risiko Penurunan Motivasi dan Retensi Guru**

Ketidakcukupan penghargaan, pengembangan karir yang terbatas, dan kesejahteraan yang kurang optimal dapat menimbulkan demotivasi, bahkan membuat guru pindah ke tempat lain, sehingga mengancam stabilitas kualitas pendidikan.

- d. **Faktor Lingkungan Sosial dan Ekonomi Siswa**  
Kondisi lingkungan keluarga siswa yang kurang mendukung, serta gangguan fisik di lingkungan sekolah seperti kebisingan dan bau, turut mempengaruhi efektivitas pembelajaran dan profesionalisme guru.
- e. **Pengaruh Negatif Teknologi dan Media Sosial**  
Selain peluang, teknologi juga dapat menjadi ancaman jika tidak dimanfaatkan dengan baik, seperti menurunnya motivasi belajar siswa akibat penggunaan media sosial yang berlebihan.

## 5. Strategi Peningkatan Kualitas Guru

- a. **Pengembangan Kompetensi Berbasis Kebutuhan Nyata Guru**  
Menyesuaikan materi pelatihan dengan masalah dan kebutuhan nyata guru di lapangan melalui survei dan evaluasi berkelanjutan, serta menyediakan pendampingan praktis untuk mengaplikasikan ilmu baru secara efektif.
- b. **Pengaturan Beban Kerja dan Jadwal Pelatihan**  
Memprioritaskan pengelolaan waktu guru dengan memperhitungkan tugas tambahan dan memberikan kesempatan serta dukungan untuk mengikuti pelatihan di luar jam kerja, termasuk hari libur.
- c. **Penerapan Sistem Apresiasi dan Motivasi**  
Memberikan penghargaan formal dan informal, seperti guru teladan, insentif finansial, reward perjalanan ibadah atau rekreasi, serta penghargaan atas inovasi dan keberhasilan pengajaran untuk menjaga semangat dan loyalitas guru.
- d. **Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran secara Optimal**  
Mengintegrasikan teknologi secara proporsional dalam pembelajaran dengan pelatihan khusus agar guru mampu memanfaatkan media digital dan platform daring secara efektif tanpa kehilangan nilai edukatif tradisional.
- e. **Penguatan Kerjasama dengan Berbagai Lembaga**  
Memperluas jaringan kerja sama dengan lembaga pendidikan, organisasi profesi, dan komunitas belajar baik di dalam maupun di luar negeri untuk memberikan pengalaman baru, pelatihan inovatif, dan sharing praktik terbaik.
- f. **Peningkatan Peran Orang Tua dan Komite Sekolah**  
Mengoptimalkan partisipasi orang tua dan komite sebagai mitra strategis dalam proses pembinaan guru melalui feedback konstruktif, pelibatan dalam kegiatan sekolah, dan pengawasan mutu pembelajaran.
- g. **Pengelolaan Lingkungan Belajar yang Mendukung**  
Mengupayakan perbaikan lingkungan fisik sekolah yang kondusif, termasuk pengurangan gangguan kebisingan serta peningkatan kebersihan dan keamanan, sehingga mendukung kenyamanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar.

Peningkatan kualitas guru di SD Islam Ramah Anak Depok merupakan proses dinamis yang melibatkan berbagai aspek internal dan eksternal. Sekolah menunjukkan kekuatan dari sisi kompetensi profesional dan keagamaan guru yang terintegrasi, dukungan komunitas dan komite sekolah yang solid, serta program

pengembangan guru yang terencana. Namun demikian, kendala berupa fasilitas terbatas, beban kerja tinggi, serta motivasi pelatihan yang belum optimal perlu segera ditangani.

Manfaat teknologi, pelatihan formal dan sertifikasi, serta kolaborasi dengan lembaga pendidikan menjadi peluang strategis yang dapat dimaksimalkan. Di sisi lain, persaingan ketat antar sekolah, perubahan kebijakan, hingga faktor sosial-ekonomi siswa menghadirkan tantangan berat yang harus diantisipasi secara sistematis.

Dengan strategi peningkatan kualitas yang komprehensif, mulai dari pengelolaan beban kerja, motivasi dan apresiasi guru, pemanfaatan teknologi, penguatan kerjasama, hingga lingkungan belajar yang kondusif, SD Islam Ramah Anak Depok dapat terus meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini akan memastikan terwujudnya pendidikan yang tidak hanya berkualitas secara akademis, tetapi juga membentuk karakter Islami dan ramah anak secara optimal.

## KESIMPULAN

### 1. Kekuatan (Strength):

Guru memiliki kompetensi profesional yang sesuai bidang, sikap sabar, ramah, dan karakter Islami yang kuat. Keahlian khusus seperti penguasaan Al-Qur'an dan penanganan siswa berkebutuhan khusus menjadi nilai tambah. Guru aktif mengikuti pelatihan dan memiliki sertifikasi resmi. Metode dan Pengelolaan Pembelajaran; Guru menggunakan metode pembelajaran yang fleksibel dan kolaboratif, didukung oleh fasilitas memadai dan pelatihan yang berkelanjutan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman.

Manajemen Waktu dan Pengembangan Profesional; Waktu kerja guru digunakan secara produktif untuk mengajar, administrasi, dan mengikuti kegiatan pengembangan profesional seperti KKG, pelatihan, dan seminar, menunjukkan komitmen tinggi dalam peningkatan kualitas. Kesesuaian Keahlian dengan Mata Pelajaran; Penempatan guru berdasarkan latar belakang dan keahlian secara signifikan meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa, dengan pelatihan berkelanjutan untuk menjaga efektivitas.

### 2. Kelemahan (Weaknesses):

Tantangan yang Dihadapi Guru; Guru menghadapi kesulitan dalam menguasai strategi pembelajaran terbaru, adaptasi kebijakan, penggunaan teknologi, dan penanganan siswa dengan kebutuhan khusus tanpa pendamping, sehingga diperlukan dukungan dan kolaborasi sistematis. Kendala Pelatihan Profesional; Rendahnya motivasi guru, ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan lapangan, keterbatasan waktu dan fasilitas, serta kurangnya pendampingan dan evaluasi mempengaruhi efektivitas pengembangan profesional guru.

Keterbatasan Waktu Kegiatan Profesional; Waktu yang terbatas menghambat partisipasi guru dalam pelatihan dan pengembangan diri, meski terdapat dukungan seperti pelatihan online dan pengorbanan waktu pribadi. Dampak Ketidaksesuaian Keahlian; Ketidaksesuaian keahlian guru dengan mata pelajaran menyebabkan



masalah komunikasi materi, pengelolaan kelas, dan hasil belajar rendah, menegaskan pentingnya penempatan yang tepat.

### **3. Peluang (Opportunities):**

Peluang Pengembangan Kapasitas Guru; Pelatihan, sertifikasi, kelompok kerja, serta dukungan yayasan dan pemerintah membuka peluang besar untuk meningkatkan profesionalisme guru, asalkan didukung motivasi dan kualitas pelatihan. Peran Teknologi; Teknologi memudahkan pengajaran dan memenuhi gaya belajar siswa, namun harus digunakan seimbang agar nilai edukatif dan peran guru tetap terjaga.

Kerjasama dengan Lembaga Pendidikan dan Profesional; Jaringan kerjasama dengan berbagai lembaga memperkuat pelatihan guru dan inovasi pembelajaran yang berkelanjutan. Peran Orang Tua dan Komite Sekolah; Keterlibatan aktif orang tua dan komite sebagai pendukung belajar, sumber masukan, dan pengawas proses pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan kualitas guru dan sekolah.

### **4. Ancaman (Threats):**

Ancaman Internal dan Eksternal; Ancaman datang dari sikap puas diri guru, konflik internal, kurangnya dukungan orang tua, tekanan regulasi, dan pengaruh negatif teknologi, sehingga perlu pembinaan intensif dan komunikasi efektif. Faktor Eksternal Negatif; Kondisi sosial, lingkungan fisik sekolah yang kurang mendukung, perubahan kebijakan, dan penyalahgunaan teknologi berdampak pada motivasi belajar siswa dan profesionalisme guru.

Pengaruh Sosial dan Ekonomi; Lingkungan sosial ekonomi yang kondusif dan harmonis mendukung pembelajaran inklusif, namun tantangan pendanaan dan kondisi lingkungan sekitar tetap memerlukan perhatian. Risiko Menjaga Kualitas Guru; Motivasi, karakter, kesejahteraan guru, perubahan kebijakan, pemanfaatan teknologi, serta pengelolaan hubungan interpersonal dan peran yayasan harus dikelola dengan baik untuk menjaga kualitas.

### **5. Strategi SWOT Peningkatan Kualitas Guru:**

Strategi Menumbuhkan Keteladanan; Keteladanan guru didukung oleh pimpinan yang aktif memberi contoh, program guru teladan, pelatihan karakter, dan budaya disiplin serta kerjasama yang memperkuat perilaku positif. Strategi Penempatan Guru; Penempatan berdasarkan evaluasi menyeluruh terhadap kompetensi, karakter, minat, dan supervisi memastikan tugas guru sesuai kemampuan dan mendukung mutu pembelajaran.

Strategi Motivasi Guru; Motivasi didukung melalui apresiasi, contoh pimpinan, forum refleksi, reward, penguatan nilai moral-spiritual, serta dukungan sosial antar guru. Strategi Peningkatan Sarana dan Prasarana; Perencanaan, koordinasi antar pemangku kepentingan, pengelolaan dana efektif, evaluasi kebutuhan, dan keterlibatan komite penting untuk menciptakan fasilitas belajar yang mendukung kualitas pendidikan.

Rangkuman ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kekuatan, tantangan, peluang, dan strategi yang harus dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas guru di SD Islam Ramah Anak Depok, sehingga mutu pendidikan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, Masyhud, 2016. *Manajemen Risiko: Strategi Perbankan dan Dunia Usaha Menghadapi tantangan Globalisasi Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Estrada, Tomas et al, 2015. *Estrepreneurship in Costa Rica: A SWOT Analysis from an Entrepreneurial Ecosystem Perspective*, *Business journal for Entrepreneurs*
- Gurel, Emet and Merba Tat, 2017. *SWOT ANALYSIS: A THEORETICAL REVIEW*, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The journal of International Social Research*
- Hong, Wan-Chung. Wei-Li Wu, and Kung-Jeng Wang, 2012. *Airport-City Development Trend and Strategy Formulation Using Integrated Analysis The Case of Taiwan*, *Juornal of Airport Management*
- Kurniasih, Dewi dkk, 2021. *Teknik Analisa*. Bandung: Alfabeta
- Lawotan, Yohanes Ehe *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Katolik 143 Bhaktyarsa Maumere*. *Jurnal Pendidikan*, Volume 7, Nomor 2, Tahun 2019
- Lubna dkk, 2021. *Pendidikan Inklusi*. Mataram: Sanabil
- Mathis & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Melkic, Sara and Nevenka Cavlek, 2020. *The impact of blockchain technology on tourism intermediation*, *Tourism*
- Mulkham, A. M. 2017. *Pendidikan Islam: Teori dan Praktik*. Pustaka Belajar
- Salam Dz, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sandu Siyoto, Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Surabaya : Literasi Media Publishing.
- Sanjaya, Wina 2013. *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Kencana Prenada Media Group
- Saud, Udin Syaefudin. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sukardi, 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Surya, Mohamad. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Banyu Quraisy
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi, Imam dkk., 2013. *Manajemen Risiko Bank Islam*. Jakarta: Salemba Empat