

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU  
DI MADRASAH ALIYAH NURUL HUDA RUKTI ENDAH  
KEC. SEPUTIH RAMAN KAB. LAMPUNG TENGAH**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan**

**Oleh :  
SITI ANA ASMA USANIA  
1311030131**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1438 H/ 2017 M**

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU  
DI MADRASAH ALIYAH NURUL HUDA RUKTI ENDAH  
KEC. SEPUTIH RAMAN KAB. LAMPUNG TENGAH**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan  
Keguruan**

**Oleh :**

**SITI ANA ASMA USANIA**

**1311030131**

**Jurusan:Manajemen Pendidikan Islam**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG**

**Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M. A**

**Pembimbing II :Dr. H. Subandi. MM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1438 H / 2017 M**

## **ABSTRAK**

### **IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU DI MADRASAH ALIYAH NURUL HUDA RUKTI ENDAH KEC. SEPUTIH RAMAN KAB. LAMPUNG TENGAH**

Oleh:

**SITI ANA ASMA USANIA**

Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih Raman Kab. Lampung Tengah dalam upaya mengembangkan sumber daya guru kepala sekolah selalu memperhatikan, mengupayakan, memberikan dorongan dan arahan tentang pentingnya mengembangkan kompetensi yang dimiliki sebagai guru. Ketentuan ini pun sudah tertera didalam Undang-undang tentang pentingnya pengembangan guru, seperti halnya pengembangan pada kualifikasi guru, sertifikasi, pelatihan, supervisi pendidik dan yang lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih Raman Kab. Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan model penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Analisis data menggunakan pendekatan induktif. Hasil penelitian lapangan menunjukkan pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih Raman Kab. Lampung Tengah sudah dilaksanakan dengan cukup baik dilihat dari tujuh program pengembangan guru yang mesti dilakukan dalam mengembangkan kompetensi guru yakni: kualifikasi, sertifikasi, pelatihan, supervisi, MGMP, simposium dan penelitian.

Pengembangan sumber daya guru diawali dari peningkatan kualifikasi bagi guru yang belum memiliki kualifikasi, lalu sertifikasi sebagai bentuk pengakuan terhadap profesionalisme guru. Pelatihan yang diikuti dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, dan juga workshop. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sebagai bentuk pembinaan terhadap kinerja guru. MGMP yang dilaksanakan dalam bentuk suatu forum diskusi dari berbagai lembaga pendidikan. Kemudian simposium yang pelaksanaannya seperti halnya pelatihan yang terakhir adalah pelatihan yang dilaksanakan dalam bentuk observasi dan evaluasi.

Kata kunci: Sumber Daya Guru



**KEMENTERIAN AGAMA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703260**

### **PERSETUJUAN**

**Judul : IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
GURU DI MADRASAH ALIYAH NURUL HUDA RUKTI  
ENDAH KEC. SEPUTIH RAMAN KAB. LAMPUNG TENGAH**

**Nama : SITI ANA ASMA USANIA**  
**NPM : 1311030131**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

### **MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.A**  
**NIP. 195606111988031001**

**Pembimbing II**

**Dr. H. Subandi, MM**  
**NIP. 196308081993121002**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan MPI**

  
**Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**  
**NIP. 196903051996031001**



**KEMENTERIAN AGAMA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Bandar Lampung Telp: (0721) 703260**

### **PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU DI MADRASAH ALIYAH NURUL HUDA RUKTI ENDAH KEC. SEPUTIH RAMAN KAB. LAMPUNG TENGAH**, Disusun oleh : **SITI ANA ASMA USANIA, NPM : 1311030131**, Jurusan : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, Telah Diujikan Dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Pada Hari/Tanggal : **Rabu, 09 Agustus 2017, Pukul : 08.00-09.30 WIB**, Tempat : **Ruang Sidang Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.**

### **TIM MUNAQASYAH**

**Ketua : Drs. H. Amirudin, M.Pd.I** (.....)

**Sekretaris : Sri Purwanti N, M.Pd** (.....)

**Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)

**Penguji Pendamping I : Prof. Dr. H. Sultan Syahril, M.A** (.....)

**Penguji Pendamping II : Dr. H. Subandi, MM** (.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



**Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**  
NIP. 195608101987031001

## MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pelajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*”(QS. An Nisaa’ ayat: 58)<sup>1</sup>

إِذَا وَسَدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (البخاري)

“*Apabila suatu perkara(jabatan) diisi oleh yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.*” (HR. Imam Bukhari dari Abi Hurairah)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, (Di Jakarta : *Al-Qur`an dan Terjemahannya* 2006), h. 328.

<sup>2</sup>Shahih al-Bukhari, kitab ar-Riqaq, *bab diangkat amanah*, no. 6487.

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* puji syukur kehadiran Allah yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta inayah-Nya jualah sehingga proses penulisan skripsi dapat terselesaikan dengan baik, saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih, perhatian serta memberikan motivasi terbesar selama studiku:

1. Ayahanda Marsono dan Ibunda Istoqomah tercinta yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan senantiasa berdo'a dalam setiap sujudnya demi kesuksesan anak-anaknya. Dengan kasih tulusnya sehingga penulis mampu meraih apa yang menjadi harapan penulis. Semoga Allah SWT, selalu melimpahkan Rahmat dan magfiroh kepada keduanya. Amin
2. Adinda tersayang Ani Kholifatul Salafiyah beserta seluruh keluarga, yang selalu memberikan dukungan khusus buat saya.
3. Saudara Muzannifi dan kedua sahabat (Eka Betty Mutiara dan Tri wahyuni) yang mencintai dan menyayangi saya yang telah memberikan kekuatan tersendiri bagi saya dalam tholabul 'ilmi.
4. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
5. Keluarga besar PP. Nurul Huda Sukaraja dan Ma'had al-Jami'ah UIN RIL yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat bagi masa depan saya.

6. UKK Pramuka dimana saja Gudep yang pernah saya ikuti, yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman tentang berorganisasi yang baik.
7. Sahabat-sahabat terdekat, teman-teman MPI C, MPI '13, angkatan '13 Ma'had al-Jami'ah, angkatan '13 d'Satria MAK, teman-teman KKN dan PPL yang selalu menyemangati dalam menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
8. Seluruh pihak sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah yang telah membantu selama penelitian dan seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.





## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Siti Ana Asma Usania lahir di Bandar Agung Desa Tunas Jaya Kecamatan Buana Pemaca Kabupaten OKU Selatan, pada tanggal 08 September 1995, Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Marsono dan Ibu Istiqomah.

Penulis mulai menempuh pendidikan formal tingkat dasar di SDN 1 Tanjung Durian Kecamatan Buay Pemaca Kabupaten OKU Selatan tahun 2001-2007, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Nurul Huda Sukaraja tahun 2007-2010, pendidikan selanjutnya dijalani di MA Nurul Huda Sukaraja tahun 2010-2013. Pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan strata satu di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif mengikuti kegiatan kampus dan kemahasiswaan. Penulis pernah berkecimpung dan menjadi anggota di HMJ MPI UIN RIL, menjadi anggota UKK Pramuka UIN RIL, menjadi anggota Permata Sholawat UIN RIL dan anggota UKM HIQMA UIN RIL. Penulis juga merupakan alumni Ma'had al-Jami'ah UIN RIL dan pernah mengabdikan diri pada tahun ajaran 2015-2016.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah Rabbil 'alamiin*, Puji syukur bagi Allah yang Maha mengetahui dan Maha melihat hamba-hambanya, Maha suci Allah yang menciptakan bintang-bintang dan langit yang dijadikannya penerang, dan bulan yang bercahaya. Jika bukan karena rahmat dan karuniaNya, maka tentulah skripsi ini tidak akan terselesaikan. Dan aku bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, bahwa Muhammad adalah hamba-Nya dan Rosul-Nya yang diutus dengan kebenaran, sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan, mengajak pada kebenaran dengan izin-Nya, dan cahaya penerang bagi umatnya.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, material maupun spiritual, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin M.Pd.I dan Bapak Dr. M.Muhassin M.Hum selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

3. Bapak Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M. A. selaku Pembimbing I (satu) dan bapak Dr. H. Subandi, MM selaku Pembimbing II (dua), di tengah kesibukan, beliau telah meluangkan waktu, tenaga, dan fikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan sehingga terwujud karya ilmiah sebagaimana yang diharapkan.
4. Seluruh Dosen, Pegawai, dan seluruh staf karyawan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
5. Kepala sekolah, Bapak, Ibu guru serta karyawan MA Nurul Huda Rukti Endah yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan, selama peneliti melakukan penelitian.
6. Almamater tercinta, Universitas Islam Negeri Lampung
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Semoga atas motivasi dan do'a dari semua pihak baik yang tercantum maupun yang tidak tercantum, menjadi catatan ibadah di sisi Allah SWT.

Amin

Bandar Lampung, Agustus 2017

Penulis

**Siti Ana Asma Usania**  
**NPM. 1311030131**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERTSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	4
D. Fokus dan Sub Fokus masalah .....	15
E. Rumusan Masalah .....	16
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
4. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
5. Langkah-langkah Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	29
1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	29
2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan .....	31
3. Metode Pengembangan .....	32
4. Sistem Perancangan Pendidikan dan Pelatihan .....	34
5. Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	36
C. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) .....	37
1. Pengertian Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) .....	37
2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru).....	39
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru).....	41
4. Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Guru) .....	43
5. Program Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru) .....	46
6. Kinerja Guru.....	52
D. Kerangka Berfikir .....	53
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	56
B. Sumber Data Penelitian .....	68
1. Sumber Data Primer .....	58
2. Sumber Data Sekunder.....	58
C. Metode Pengumpulan Data .....	59
1. Observasi .....	60
2. Wawancara atau Interview .....	61
3. Dokumentasi .....	63
4. Triangulasi .....	64
D. Analisis Data .....	65
1. Reduksi Data .....	66
2. Penyajian Data.....	67
3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan .....	67

**BAB IV PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA**

A. Gambaran Singkat MA Nurul Huda Rukti Endah .....	68
B. Deskripsi Data Pengembangan Sumber Daya Guru di MA Nurul Huda Rukti Endah.....	74
C. Analisis Data Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru di MA Nurul Huda Rukti Endah.....	94

**BAB V KESIMPULAN, SARAN-SARAN DAN PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	107
B. Saran-saran .....	109
C. Penutup .....	110

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
Tabel 2: Pelaksanaan Pembinaan/Pengembangan Manajemen Sumber Daya Guru di MA Nurul Huda Rukti Endah .....	15
Tabel 3: Metode Pengumpulan Data.....	59
Tabel 4: Data Sarana dan Prasarana di MA Nurul Huda Rukti Endah .....	71
Tabel 5: Daftar Nama Guru MA Nurul Huda Rukti Endah.....	72
Tabel 6: Data Tentang Keadaan Siswa MA Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016/2017 .....	74
Tabel 7: Keadaan Karyawan MA Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016/2017 .....	74
Tabel 8: Kualifikasi Pendidik Tenaga Pendidikan MA Nurul Huda Rukti Endah .....	76
Tabel 9: Daftar Kualifikasi dan Sertifikasi Guru MA Nurul Huda Rukti Endah .....	80
Tabel 10: Kegiatan Diklat dan Workshop Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016/2017 .....	84
Tabel 11: Bentuk Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru MA Nurul Huda Rukti Endah.....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Bagan Kerangka Berfikir ..... 55





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Wawancara di MA Nurul Huda Rukti Endah

Lampiran 2 : Kisi-kisi Dokumentasi

Lampiran 3 : Surat Mengadakan Pra Penelitian

Lampiran 4 : Pengesahan Seminar Proposal

Lampiran 5 : Surat Mengadakan Penelitian

Lampiran 6 : Surat Keterangan Mengadakan Penelitian dari MA Nurul Huda Rukti Endah

Lampiran 7 : Kartu Konsultasi

Lampiran 8 : Foto Dokumentasi Penelitian di MA Nurul Huda Rukti Endah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah”. Untuk menghindari kesalahan dan perbedaan persepsi dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis perlu memberikan penegasan istilah-istilah judul tersebut. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Implementasi

Implementasi adalah “Suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis<sup>1</sup>”. Implementasi yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah suatu proses bagaimana menerapkan ide atau konsep manajemen berbasis sekolah sebagai paradigma baru yang menganut prinsip desentralisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

#### 2. Pengembangan

Pengembangan (Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan<sup>2</sup>. Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah

---

<sup>1</sup> Kunandar, Guru Profesional; *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Rajawali Press, Jakarta, 2009, hlm.233

<sup>2</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h.8

keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasar kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya<sup>3</sup>.

Pengembangan yang penulis maksudkan disini adalah suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pendidik supaya tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan seminar, workshop dan pelatihan lainnya yang berkaitan dengan bidang tugas pendidik.

### 3. Sumber Daya Guru

Sumber daya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”<sup>4</sup>.

Pada pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan

---

<sup>3</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), h98

<sup>4</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Citra Umbara, Bandung, 2006, h.2

penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi<sup>5</sup>.

4. MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2016-2017

MA Nurul Huda Rukti Endah adalah salah satu sekolah tingkat atas yang menyelenggarakan pendidikan dibawah naungan Departemen Pendidikan Nasional yang berada di Desa Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah, sekaligus menjadi lokasi peneliti penulis.

Berdasarkan uraian judul diatas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan proses pelaksanaan pengembangan sumber daya guru yang dilaksanakan untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Alasan memilih judul tersebut sebagai berikut:

1. Karena pada prinsipnya pengembangan sumber daya guru disekolah sebagai proses pengembangan, pengendalian, pendayagunaan, penilaian dan pengelolaan individu atau kelompok berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber pada diri manusia. Pengembangan sumber daya guru

---

<sup>5</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Citra Umbara, Bandung, 2006, h.27

diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam suatu satuan pendidikan.

2. Karena di MA Nurul Huda telah berproses menerapkan pengembangan sumber daya guru melalui program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program penyetaraan dan sertifikasi namun masih ada program pengembangan sumber daya guru lain yang belum dilaksanakan secara optimal sehingga perlu adanya peningkatan sumber daya guru yang lebih baik lagi.

### **C. Latar Belakang Masalah**

Salah satu cita-cita nasional yang harus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia ialah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional. Pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Masa depan dan keunggulan bangsa kita ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, disamping sumber daya alam modal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan pokok yang dihadapi oleh negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia dalam rangka pembangunan bangsa dan negara. Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensinya dalam suatu organisasi, masyarakat, maupun negara yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi termasuk organisasi sekolah. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia sering disebut *human resouce*, tenaga atau kekuatan manusia<sup>6</sup>. Menurut Danang Sunyoto sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi, disebut sebagai personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia juga sebagai potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material atau non financial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi<sup>7</sup>.

Menurut pendapat diatas, bahwa sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan. Artinya sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya,

---

<sup>6</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, h.11

<sup>7</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Caps, Yogyakarta, 2013, h. 3

organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien<sup>8</sup>.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM. Misal: staffing, kompensasi, dan pelatihan dimaksudkan untuk menyediakan dukungan yang sinergis bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan stratejik, dengan menekankan biaya atau melahirkan inovasi. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi<sup>9</sup>. Hingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup>Ibid, h. 15

<sup>9</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*(Bandung:Alfabet, 2011), h. 230

<sup>10</sup> Ibid. h. 233

Membicarakan sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan atau proses manajemen lainnya, seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain, seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusialah yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi keniscayaan bagi organisasi<sup>11</sup>.

Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran<sup>12</sup>. Pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang<sup>13</sup>.

**Tabel 1**  
**Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

<b>Pelaksanaan MSDM</b>	<b>Proses</b>
Pembinaan/Pengembangan	1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru 2. Program penyetaraan dan Sertifikasi 3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi 4. Program supervisi pendidikan 5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) 6. Simposium Guru 7. Melakukan penelitian <sup>14</sup>

<sup>11</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h. 125

<sup>12</sup> Suparno Eko Widodo, *Op.Cit*, h. 79

<sup>13</sup> Ibid. h. 81

<sup>14</sup> Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 78-81



Berdasarkan tabel di atas maka sesuai dengan kutipan yang telah penulis kutip sebelumnya bahwa sudut pandang administrasi dan manajemen tenaga kependidikan akan melihat guru salah satunya dari pelaksanaan MSDM dalam pembinaan/pengembangan guru<sup>15</sup>.

Betapa bagusnyapun rumusan visi dan misi, serta lengkapnyapun rumusan kandungan isi dengan pengelaborasiannya yang rinci dari suatu program pendidikan (dalam arti penyiapan dan pengembangan) keprofesian keguruan, pada akhir dan ujungnya akan tergantung kepada bagaimana kinerja cara mengimplementasikannya dalam proses dan situasi pendidikannya yang aktual. Hal itu mengimplikasikan bahwa implementasi suatu program pengembangan profesi dan perilaku guru itu bukanlah merupakan sesuatu hal yang mudah, melainkan memerlukan penanganan yang khusus dan sungguh-sungguh<sup>16</sup>.

Menurut Sikula dalam buku Zainal aqib pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional* ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 60

<sup>16</sup> Udin Syaefudin Saud, Op. Cit, h. 120

<sup>17</sup> Zainal Aqib, Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah* (Bandung: CV. Yrama Widya, 2007), h. 155

Pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut Danim dalam buu Udin Syaifudin Saud dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses prpfesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya<sup>18</sup>.

Pada suatu lembaga pendidikan guru merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen. Artinya manajemen dan guru merupakan satu kesatuan yang saling mendukung kemajuan pendidikan suatu sekolah. Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Membicarakan tentang guru dan dunia keguruan ibarat mengurut benang kusut, dari mana dan pada titik mana berakhir? Jawaban atas pertanyaan tersebut juga tergantung pada sudut pandang mana yang digunakan dalam melihat guru.

Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 7. Di samping itu, juga PP Nomor 74 Tahun 2008

---

<sup>18</sup> Udin Syaefudin Saud, Op. Cit, h.98

tentang Guru Pasal 2 yang mempersyaratkan bagi guru profesional memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi<sup>19</sup>.

Menurut Kunandar bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik<sup>20</sup>. Selanjutnya Hamzah menjelaskan bahwa “Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik, memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dari proses pendidikan.

Uraian diatas menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan yang harus dibekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalisme sebagai guru. Untuk mencapai tujuan pengajaran secara optimal, maka sebagai seorang guru dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. Guru merupakan suatu profesi yang bukan sekedar pekerjaan, melainkan suatu pekerjaan khusus yang mencetak generasi penerus bangsa yang berkepribadian utama, karena tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga mendidik budi pekerti peserta didik.

Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Ditangan gurulah mutu pendidikan dapat diupayakan kearah

---

<sup>19</sup> Ibid. h. 35

<sup>20</sup> Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi guru*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009. H. 54

yang lebih baik hal tersebut menuntut guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja guru maka besar kemungkinan siswa meningkat pula. Oemar Hamalik mengemukakan bahwa:

Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya. Sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal<sup>21</sup>.

Dengan demikian baik tidaknya guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Artinya dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal dan bekerja secara profesional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۤ اَعْمَلُ فَاَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Katakanlah (Muhammad), Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar:39)<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendekatan Pendekatan Kompetensi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, h. 36

<sup>22</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang, 1990, h.463

Didalam hadits juga dikatakan:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”.* (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).<sup>23</sup>

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa: Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang efektif dari guru<sup>24</sup>.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional secara operasional indikator penilaian terhadap kinerja guru meliputi tiga kegiatan pembelajaran di kelas sebagai berikut:

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
  - 1) Pengelolaan kelas
  - 2) Penggunaan media dan sumber belajar
  - 3) Penggunaan metode pembelajaran
- c. Evaluasi pembelajaran<sup>25</sup>

<sup>23</sup>Hafid Ibnu Hajar Masqalani, *Bulughul Maram*, Surabaya, no. 891 dan 334

<sup>24</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP Dharma Bakti, Jakarta, 2009, h. 319

<sup>25</sup> Ibid, h. 340-342

Kinerja guru mempunyai spesifikasi yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/variabel yang harus dimiliki oleh setiap guru berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar. Menurut Usman bahwa “Sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru”<sup>26</sup>.

Kinerja guru adalah proses kerja yang dilakukan seseorang guru yang berdasarkan kemauan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara jelas dan relevan serta dapat diminta hasilnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja guru menyangkut seluruh aktifitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan.

Terkait dengan indikator kinerja guru diatas, guru MA Nurul Huda Rukti Endah dapat dikatakan sudah berjalan baik, namun belum efektif, hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan pada tanggal 03 februari 2017, menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik terutama dalam mengelola program pembelajaran, hal ini dikarenakan faktor-faktor yang masih mempengaruhi implementasi Pengembangan sumber daya guru belum optimal.

---

<sup>26</sup> Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1995, h. 37

Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah memiliki susunan personalia dalam pengelolaan madrasah seperti kepala sekolah, komite sekolah, bidang humas, tata usaha, kewanterian, sarana dan prasarana, kurikulum, dan keuangan. Jumlah tenaga pendidik di MA Nurul Huda sebanyak 26 orang, dan 3 staf. Tugas personalia adalah berusaha untuk mencapai tujuan madrasah, termasuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesional mereka. Beberapa pengembangan terhadap guru di MA Nurul Huda sudah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, tetapi masih ada guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, oleh karenanya pengembangan di MA Nurul Huda diperuntukkan bagi semua guru yang ada. Selanjutnya dilakukan pula upaya pengembangan pada program penyetaraan dan sertifikasi, program ini dilaksanakan madrasah guna mengembangkan kemampuan guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan.

Pada pelaksanaan pembinaan dan pengembangan di madrasah ini pelaksanaan pembinaan dan pengembangan sudah dilaksanakan namun belum terlaksana dengan baik, contoh masih ada guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan sebagai tenaga pendidik.

**Tabel 2**  
**Pelaksanaan Pembinaan/Pengembangan Manajemen Sumber Daya Guru di**  
**Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah**

No	Pelaksanaan pembinaan/pengembangan	Baik	Cukup baik	Kurang baik
1	Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru.	✓		
2	Program penyetaraan dan sertifikasi		✓	
3	Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi	✓		
4	Program supervisi pendidikan		✓	
5	Program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran)		✓	
6	Simposium guru			✓
7	Melakukan penelitian			✓

*Sumber: wawancara dan observasi tanggal 03 Februari 2017*

Dengan demikian berdasarkan hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwasannya implementasi manajemen sumber daya manusia MA Nurul Huda Rukti Endah telah melaksanakan komponen-komponen dalam pengembangan sumber daya guru serta telah memenuhi segala proses dalam pengembangan sumber daya guru tersebut, namun belum melaksanakan secara maksimal. Dalam upaya meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut, maka dibutuhkan pengembangan yang lebih baik. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut.

#### **D. Fokus dan Subfokus Masalah**

Fokus dalam penelitian ini adalah Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah. Adapun Subfokus dalam penelitian ini adalah Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah.



### **E. Rumusan Masalah**

Menurut S Margono, “Masalah adalah kesenjangan antara harapan akan sesuatu yang seharusnya ada (Dassollen) dengan kenyataan yang ada (Dassein)<sup>27</sup>.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan masalah suatu kesenjangan yang terjadi antara sesuatu harapan dan kenyataan yang tidak sesuai sehingga perlu adanya suatu pemecahan. Adapun rumusan masalah yang penulis ajukan yaitu: bagaimana implementasi pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Desa Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

### **F. Tujuan dan Kegunaan**

#### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Setelah melihat rumusan masalah di atas peneliti akan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MA Nurul Huda Desa Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.
- b. Untuk mengetahui bagaiman implikasi pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

---

<sup>27</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm.54

## 2. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memberikan kontribusi berupa informasi tambahan mengenai manajemen sumber daya manusia dan juga untuk memperkaya khasanah ilmu bagi para pengelola madrasah.
- b. Sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan penelitian-penelitian lebih lanjut khususnya tentang pengembangan sumber daya guru yang ada di MA Nurul Huda Desa Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.
- c. Untuk menambah pengalaman, wawasan serta ilmu pengetahuan untuk memenuhi syarat akademik bagi peneliti untuk mencapai gelar sarjana.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan pegawai lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan<sup>1</sup>.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. MSDM mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi Operasional: Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu<sup>2</sup>.

Beberapa pakar MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM. Schuler, Dowling, Smart dan Huber menyatakan bahwa:

---

<sup>1</sup>Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta:Gahlia Indonesia, 1996),h. 11

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana, 2009), h. 7

*“Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society”<sup>3</sup>.*

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen SDM memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi lembaga secara terpadu dengan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas sehingga menghasilkan hasil yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja disekolah.

## **2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan

---

<sup>3</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:CV Pustaka Setia, 2015), h.

untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

Dalam hal ini tujuan yang hendak dicapai tidak lain adalah tercapainya tenaga pendidik (guru) yang profesional, yang selanjutnya diharapkan akan melahirkan hasil pendidikan yang berkualitas.

Menurut secara umum tujuan MSDM mencakup empat aspek yaitu: tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual.

- a. Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi<sup>4</sup>.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Cushway, tujuan pelaksanaan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
- b. mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. membantu dalam pengembangan arah keseluruhan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi MSDM.

---

<sup>4</sup> Samsudin S, *Manajemen SDM* (Bandung: Pustaka Setia, 2006) h. 30

- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi atau lembaga.
- f. bertindak dalam pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM<sup>5</sup>.

Berkenaan dengan masalah tujuan pengelolaan MSDM, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM diantaranya meliputi:

- (a) Meningkatkan produktivitas kerja. (b) meningkatkan efisiensi. (c) mengurangi kerusakan. (d) mengurangi tingkat kecelakaan karyawan. (e) meningkatkan pelayanan yang lebih baik. (f) moral karyawan lebih baik. (g) kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar. (h) Technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik. (i) kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik. (j) balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar. (k) akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu<sup>6</sup>.

Merujuk pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM adalah untuk membentuk kompetensi personil agar memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga, baik untuk kepentingan lembaga maupun kepentingan personil.

#### 4. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi aktivitas yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi atas, “fungsi manajemen yang meliputi *Planing, organizing, actuating, controlling* dan fungsi operasional yang meliputi *procurement, development, kompensasi, integrasi, maintenace, separation*”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, Op.Cit, h. 7-8

<sup>6</sup> Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.

<sup>7</sup> Ibid, h. 21

- a. Dimensi planing (perencanaan), adalah tahap-tahap dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.
- b. Dimensi organizing (pengorganisasian), adalah suatu wadah/tempat dimana orang-orang yang ada didalamnya terikat dalam suatu struktur hubungan kerja.
- c. Dimensi Staffing (pengisian jabatan/tugas), adalah suatu proses seseorang mendapatkan pekerjaan didalam suatu organisasi.
- d. Dimensi actuating (penggerakan), adalah membuat setiap orang yang ada dalam organisasi mau melaksanakan tugas yang synergi, untuk mencapai tujuan.
- e. Dimensi controlling (pengendalian/pengawasan), pengawasan atau pengendalian adalah kesadaran setiap orang bahwa Allah selalu mengawasi setiap gerakan manusia sampai kepada yang sangat kecil.
- f. Dimensi Pengarahan (directing), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan atau pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga, karyawan, dan masyarakat.
- g. Dimensi pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan lembaga. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- h. Dimensi pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini dan masa depan.
- i. Dimensi Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada lembaga. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- j. Dimensi pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan lembaga dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- k. Dimensi pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
- l. Dimensi kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnyatujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga dan norma-norma sosial.
- m. Dimensi pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu lembaga atau instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga, kontrak kerja berakhir,

pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964<sup>8</sup>.

Berdasarkan penguraian pendapat tentang Fungsi MSDM diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disekolah sangatlah vital kedudukannya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan disekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah<sup>9</sup>.

### **5. Langkah-langkah Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Langkah-langkah yang perlu dilaksanakan untuk implementasi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Analisis Jabatan
- b. Seleksi Pegawai
- c. Orientasi dan penempatan
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Mutasi
- f. Promosi
- g. Kompensasi<sup>10</sup>

Kompetensi yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan rinci sebagai berikut:

- a. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan manajemen dan rekrutmen pegawai sebagai upaya menyediakan kebutuhan pegawai. Mangkunegara berpendapat bahwa analisis jabatan

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, Op.Cit, h. 9-10

<sup>9</sup> Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:Kencana, 2005), h. 13

<sup>10</sup> Malayu S.P Hasibuan, Op.Cit, h. 21-23



didasarkan pada jenis pekerjaab, sifat pekerjaab beban kerjam perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya<sup>11</sup>.

Nitisemito berpendapat analisis jabatan sebagai pedoman bagi penerimaan dan penempatan, penentuan jumlah karyawan, dan landasan kegiatan dalam MSDM. Analisis jabatan sebagai pedoman untuk menentukan syarat-syarat yang diperlukan dalam penerimaan dan penempatan pegawai<sup>12</sup>. Analisis jabatan diasumsikan dapat mengetahui kondisi tentang secara rinci jabatan yang diperlukan. Informasi yang diperoleh dari analisis jabatan adalah:

- 1) Nama jabatan. Lokasi kerja, dan upah rata-rata,
- 2) hubungan kerja dan posisi dalam organisasi
- 3) Tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dibebankan pada pemangku jabatan.
- 4) Peralatan dan bahan yang digunakan,
- 5) Kondisi lingkungan tempat kerja dan resiko kerja,
- 6) Persyaratan fisik, mental, pengetahuan, dan pendidikan<sup>13</sup>.

#### b. Seleksi Pegawai

Seleksi pegawai adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai untuk memenuhi kebutuhan MSDM organisasi. Seleksi pegawai adalah suatu proses menemukan pegawai yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

<sup>11</sup> Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2003),

<sup>12</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1996), h. 16

<sup>13</sup> Nitisemito, Loc.Cit

Seleksi guru memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogis. Kriteria seleksi menekankan pada faktor personal yang mencakup keterampilan dasar (*basic skill*), pendidikan umum (*general education*). Pendidikan profesional (*profesional education*), dan spesialisasi lingkup bidang studi (*subject field specialization*).

Karris dalam Tim Pakar Pendidikan mengemukakan deskripsi kerja mencakup pandangan tentang kebutuhan kerja, bidang kerja, informasi tentang latar belakang masyarakat dan sekolah, deskripsi umum tentang posisi kerja yang ditawarkan dan tanggung jawabnya, kaitan guru yang dibutuhkan dengan sistem sekolah, keuntungan yang diperoleh dari posisi yang ditawarkan, kualifikasi yang disyaratkan, dan hal-hal khusus dalam kepegawaian seperti kontrak kerja, gaji, dan hari libur<sup>14</sup>.

### c. Orientasi dan Penempatan

Tujuan orientasi adalah untuk membantu karyawan baru membuat penyesuaian yang baik di tempat kerja. Sasaran utama orientasi ditempat kerja adalah untu:

- 1) Membuat karyawan baru merasa diterima dan nyaman,
- 2) Menciptakan persepsi positif terhadap organisasi,
- 3) Mengkomunikasikan prosedur dasar organisasi kepada karyawan baru,
- 4) Membentuk dasar untuk pelatihan berkelanjutan,
- 5) Mengkonfirmasi keputusan karyawan untuk bergabung dengan organisasi,
- 6) Memulai proses pengintegrasian karyawan baru kedalam angkatan kerja organisasi<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah* (Malang:Universitas Negeri Malang, 2004),h. 87

<sup>15</sup> Pandia, K., dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan:Universitas Sumatera Utara, 2006),h. 48

Prosedur yang dapat digunakan untuk menentukan penempatan pegawai ialah dengan ujian penempatan dan interview personal.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pelatihan berupaya menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi sehinggadapat mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik secara kontinyu. Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

e. Mutasi

Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, dan kesenangan. Dihadapkan dengan mutasi pegawai melaksanakan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerjanya. Mutasi dapat bersumber dari manajemen dan pegawai sendiri. Gagasan mutasi berasal dari keinginan pegawai dengan mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ketempat kerja yang ada dalam organisasinya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 41 ayat 2 menjelaskan bahwa

pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik, dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal.

f. Promosi

Promosi dilakukan bertitik tolak pada kepentingan organisasi. Guru yang berprestasi dapat dipromosikan menjadi kepala sekolah atau pengawas. Seorang guru dapat dipromosikan harus memperhatikan berbagai faktor yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kecakapan berkomunikasi, prestasi kerja, dan tingkat kreatifitas. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilaksanakannya evaluasi sehingga dapat diketahui siapa yang dapat dipromosikan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi. Kompensasi sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dari pelaksanaan pekerjaannya. Kepala sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru agar dapat meminimalkan ketimpangan faktor ekonomi sesama guru. Sehingga kasus guru yang meninggalkan tugas utamanya sebagai pendidik karena bekerja bidang lain dapat diatasi<sup>16</sup>.

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada pembinaan/pengembangan. Pembinaan merupakan proses membantu para

---

<sup>16</sup> Malayu S.P Hasibuan, Op.Cit, h. 21-23

tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Sedangkan pembinaan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pembinaan berupaya menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik secara kontinyu. Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab di atas. Ondi Saondi mengungkapkan bahwa:

Pelaksanaan MSDM dalam pembinaan/pengembangannya harus melalui beberapa proses diantaranya yaitu: (1) program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2) program penyetaraan dan sertifikasi, (3) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4) program supervisi pendidikan, (5) program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), (6) simposium guru, (7) melakukan penelitian.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis dapat menyimpulkan, bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah. Sehingga mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

---

<sup>17</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 105-107

## B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara tradisional, pengembangan dilihat sebagai kegiatan yang biasanya diasosiasikan dengan para manajer yang mempunyai pandangan tentang masa depan. Sebaliknya, pelatihan mengandung perhatian yang lebih segera dan diasosiasikan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan non-manajerial dalam pekerjaan mereka saat ini<sup>18</sup>.

Dalam buku Mila Badriyah, Wexley dan Yukl mengemukakan. *“Training and development are terms referring to planned efforts designed the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational members”*. Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Selanjutnya wexley and yukl menjelaskan, *“Development focusses more on improving the decision making and human relation skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter”*. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana)<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Eugene Mckenna, Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2001), h. 197

<sup>19</sup> Mila Badriyah, *Op.Cit*, h. 125

Menurut Sikula dalam buku Sudarmayanti dikatakan “*Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skills for definite purpose*”. Pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan adalah “*Development is a long-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes*”. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum<sup>20</sup>.

Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- a. Tujuan dan sasaran penelitian dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

---

<sup>20</sup>Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009),h.

- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan<sup>21</sup>.

## 2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan yang berbeda. Program pelatihan (training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian. Program latihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi 'gap' antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja<sup>22</sup>.

Menurut Carrel tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b. Memperbarui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

---

<sup>21</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), h. 44

<sup>22</sup> Triton PB, *Mengelola Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Oryza, 2009), h. 104



- c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial absolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi usang.
- d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
- e. mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial ( *preparefor promotion, and managerial succession*). Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.
- f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*). Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

Dengan demikian, tujuan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SIDMM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel<sup>23</sup>.

### 3. Metode Pengembangan

#### a. Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan semua manajer adalah pegawai.

---

<sup>23</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 83

b. *Understudies*

*Understudies* adalah mempersiapkan peserta didik untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep *undersudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer.

c. *Job Rotasi* dan Kemajuan Berencana

*Job rotasi* melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan kepekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya direncanakan atas dasar tujuan belajar. Keuntungan *job rotasi* antara lain pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat kerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi.

d. *Coaching-Caounseling*

*Coaching* adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Op.Cit, h. 57

#### 4. Sistem Perancangan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam analisis kebutuhan pelatihan ada tiga kegiatan analisis penting yang perlu dilakukan, yaitu analisis kebutuhan organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis personel. Analisis kebutuhan organisasi ditujukan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan dibagian organisasi mana yang membutuhkan pelatihan. Pada analisis kebutuhan pekerjaan, adalah untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan apa yang akan diajarkan kepada anggota dalam pelatihan itu agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal dalam organisasi. Sedangkan pada analisis kebutuhan personel, ditujukan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan siapa yang membutuhkan pelatihan dan seberapa jauh pelatihan yang diperlukan baginya<sup>25</sup>.

##### a. Analisis organisasional

Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat didiagnosis melalui analisis-analisis organisasional. Sebuah bagian penting dari perencanaan SDM strategis organisasional adalah identifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang akan dibutuhkan dimasa depan seiring berubahnya pekerjaan dan organisasi. Analisis organisasi menurut Mondy merupakan langkah dalam penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dilihat dari perspektif organisasi secara menyeluruh, misi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana strategis perusahaan dipelajari, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia.

---

<sup>25</sup> Ibid, h. 90

Dari beberapa konsep yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa analisis organisasi lebih menitik beratkan pada analisis tujuan organisasi dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dilihat dari aspek organisasi itu sendiri.

b. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan atau tugas dilakukan dengan membandingkan kebutuhan dalam pekerjaan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan identifikasi.

c. Analisis Individual

Kegiatan ini merupakan langkah untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan individual. Soekidjo Notoatmodjo mengungkapkan bahwa dalam melakukan analisis individual diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap tentang masing-masing personel mengenai kemampuan-kemampuan mereka. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui *achievement test*, observasi, dan wawancara.

Lebih lanjut disebut bahwa pendekatan paling umum dalam membuat analisis individual tersebut adalah dengan menggunakan data penilaian kerja. Dalam beberapa contoh, sistem informasi SDM yang baik dapat digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu yang membutuhkan pelatihan dalam area-area tertentu.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>Ibid, h., h.91

### **Indikator kebutuhan pelatihan, diantaranya:**

Indikator kebutuhan pelatihan diantaranya:

- 1) Adanya peningkatan dalam absensi dan pergantian karyawan
- 2) Tingkat kecelakaan kerja tinggi/meningkat
- 3) Banyak keluhan karyawan
- 4) Terjadinya kemacetan produksi
- 5) Tingkat pemborosan tinggi (banyak bahan yang terbuang, produk cacat, dan sisa produk banyak)
- 6) Penggunaan tenaga ahli/staf tidak efisien
- 7) Supervisi tidak efektif
- 8) Banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan/tidak terpecahkan.<sup>27</sup>

### **5. Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Beberapa tantangan pengembangan SDM yang merupakan faktor dalam mempertahankan karyawan yang efektif, yaitu:

- a. Keusangan (*obsolescence*) terjadi apabila seorang karyawan tidak lagi mempunyai pengetahuan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Tanda-tanda keusangan, yaitu sikap yang kurang tepat, prestasi yang menurun, atau prosedur kerja yang tertinggal zaman.
- b. Perubahan sosioteknis dan teknologi, misalnya penggunaan mesin-mesin otomatis, perubahan sikap budaya tentang tenaga kerja wanita.
- c. Perputaran tenaga kerja, keluar masuknya karyawan akan berpengaruh pada sistem kerja perusahaan, sehingga pengembangan karyawan harus setiap saat<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Sedarmayanti, Op.Cit,h. 174

<sup>28</sup> Mila Badriyah, Op.Cit, h. 133

## C. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

### 1. Pengertian Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

Menurut Danim dalam buku Udin Syaifudin Saud dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasar kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya<sup>29</sup>.

Kegiatan pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi seni dan keterampilan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya maupun lingkungan sekolah pada khususnya. Tujuan kegiatan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan mutu guru agar guru lebih profesional dalam pelaksanaan tugas pada bidang pengembangan profesi<sup>30</sup>.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahawa pengembangan profesi guru adalah suatu usaha dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam belajar mengajar sesuai dengan kebutuhan kompetensi guru. Baik dalam meningkatkan profesionalitas institusi atau guru dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan dalam lembaga pendidikan.

---

<sup>29</sup> Udin Syaefudin Saud, Op. Cit, h.98

<sup>30</sup> Muhammat Rahman, Sofan Amri, *Kode Etik Profesi Guru* (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014), h. 64

Dalam kaitannya dengan pengembangan guru dimana pengembangan adalah suatu kegiatan usaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik, Islam pun sangat menganjurkan manusia untuk selalu berfikir tentang masa yang akan datang karena tanpa adanya upaya untuk meningkatkan diri maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa. Hal ini dibuktikan dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ  
 خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya: *wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.* (Q.S AL-Hasyr:18)

Dan diperkuat oleh QS. An-Nisa ayat 9 berbunyi:

وَلْيَخْشَ الَّذِيْنَ لَوْ تَرَكُوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوْا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللّٰهَ  
 وَلْيَقُولُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا ﴿٩﴾

Artinya : *Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.* (QS. An-Nisa : 9)<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang, 1990, h.548

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan tekanan pada institusi pendidikan dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia yang termasuk pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan dalam pengembangan profesionalitas.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, mwemajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan<sup>32</sup>.

## **2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)**

Mengingat tugas pendidik begitu berat maka perlu untuk selalu di-update pengetahuan, wawasan, keterampilannya menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Selama kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum bisa mencapai tataran ideal maka yang bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak

---

<sup>32</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI (Bandung, 2003), h. 107-108



ditraining dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka pendidik akan ketinggalan.

Mutu pendidikan amat ditentukan oleh kualitas gurunya. Mendiknas memberikan penegasan bahwa “guru yang utama”. Belajar dapat dilakukan dimana saja, tetapi guru tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh siapa atau alat apapun juga. Hal ini hanya dapat dilakukan oleh guru yang bermutu. Sebagai salah satu komponen utama pendidikan, guru harus memiliki tiga kualifikasi dasar: (1) menguasai materi atau bahan ajar, (2) antusias, dan (3) penuh kasih sayang (loving) dalam mengajar dan mendidik.

Pengembangan profesionalisme guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

Adapun standar pendidik dijelaskan dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 pasal 28 yaitu:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
  - a. Kompetensi pedagogik
  - b. Kompetensi kepribadian
  - c. Kompetensi profesional
  - d. Kompetensi sosial

4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan.<sup>33</sup>

Standar ini dimaksudkan untuk menangkal kecenderungan kesempatan pengembangan profesi terfragmentasi dan tidak berkelanjutan. Tuntutan memenuhi standar profesionalisme bagi guru sebagai wujud dari keinginan menghasilkan guru-guru yang mampu membina peserta didik sesuai dengan tuntutan masyarakat, disamping sebagai tuntutan yang harus dipenuhi guru dalam meraih predikat guru yang profesional sebagaimana yang dijelaskan dalam Jurnal *Educational Leadership* bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu:

- 1) Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya,
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa,
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,
- 4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar daripengalamannya,
- 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya<sup>34</sup>.

### 3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai

---

<sup>33</sup> Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta, 2005, h. 3

<sup>34</sup> Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 27

pendidik. Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan guru yang lebih baik akan tercapai<sup>35</sup>.

Selanjutnya Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM secara umum adalah:

- (a) Meningkatkan produktivitas kerja.
- (b) meningkatkan efisiensi.
- (c) mengurangi kerusakan.
- (d) mengurangi tingkat kecelakaan karyawan.
- (e) meningkatkan pelayanan yang lebih baik.
- (f) moral karyawan lebih baik.
- (g) kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.
- (h) Technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik.
- (i) kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik.
- (j) balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin bersar.
- (k) akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Ibid, h. 31

<sup>36</sup>Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.9

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengembangan profesi guru adalah untuk meningkatkan kinerja profesi yang dimiliki sesuai dengan perkembangan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki seorang guru guna memenuhi tuntutan sebagai guru profesional.

#### **4. Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Guru)**

Suatu program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri, terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan tenaga kependidikan ini, yaitu:<sup>37</sup>

- a. Pengembangan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional, maupun tenaga teknis penyelenggaraan pendidikan.
- b. Pengembangan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing
- c. Pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidik atau sistem sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan,

---

<sup>37</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI (Bandung:2003),h. 108

kesejahteraan dan insentif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya segala secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial psikologi.

- d. Pengembangan tenaga kependidikan dirintis dandiarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan/posisi dimasa yang akan datang.
- e. Pengembangan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motifasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f. Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga pendidikan itu sendiri. Dengan demikian dapat saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara struktural dan fungsional hingga kepuncak karirnya. Tentu saja hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan.

Sudarwan Danim mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan di sekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti Kelompok Kerja Guru

(KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Penilik Sekolah (KKPS)<sup>38</sup>.

Sedangkan menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 yaitu ada empat macam yang harus ditingkatkan dan dikembangkan berkaitan dengan mutu pendidik yaitu mutu dalam kompetensi pedagogik, mutu dalam kompetensi personal, mutu dalam kompetensi sosial dan mutu dalam kompetensi profesional.

Program peningkatan kemampuan profesional pendidik serta mutu pendidik di sekolah, sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis, yaitu sebagai berikut:<sup>39</sup>

- 1) Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan atau masalah-masalah yang sering kali dimiliki atau dialami pegawai.
- 2) Menetapkan program pengembangan yang sekiranya diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan masalah-masalah yang sering kali dihadapi dan di alami pendidik.
- 3) Merumuskan tujuan program pengembangan yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan.
- 4) Menetapkan dan merancang materi dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.

---

<sup>38</sup> Sudarwan Danim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2003), h. 79

<sup>39</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta:Bumi Aksara, 2006),h. 17-18

- 5) Menetapkan dan merancang metode dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
- 6) Mengembangkan bentuk dan mengembangkan bentuk instrumen penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program pengembangan.
- 7) Menyusun dan mengalokasikan anggaran program pengembangan
- 8) Melaksanakan program pengembangan dengan materi, metode dan media yang telah ditetapkan.
- 9) Mengukur keberhasilan program pengembangan.
- 10) Menetapkan program tindak lanjut pengembangan pegawai pada masa yang akan datang.

#### **5. Program Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)**

Program yang dapat dilakukan sebagai implementasi pengembangan profesionalisme guru dengan rinci sebagai berikut:

##### **a. Program Peningkatan kualifikasi pendidikan guru**

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana. Ini berarti guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. program peningkatan kualifikasi pendidikan

ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah.

Langkah yang dilakukan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru inidapat ditempuh dengan tiga cara, yaitu:

1. Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
2. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan guru itu sendiri.
3. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri<sup>40</sup>.

b. Program penyetaraan dan sertifikasi

Program ini diperuntukkan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan. Tidak bisa dipungkiri yang terjadi sekarang ini masih banyak seolah-olah yang mengalami keterbatasan dan kekurangan guru pada bidang studi atau mata pelajaran tertentu sehingga langkah yang diambil dengan memberikan tugas guru-guru yang tidak sebidang atau yang masih memiliki hubungan dengan mata pelajaran yang diajarkan berasal dari kependidikan, maka keberadaan program penyetaraan dan sertifikasi ini agar

---

<sup>40</sup> Ondi Saondi, Aris Suherman, Op.Cit., h. 78



guru mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau termasuk kedalam kelompok studi pendidikan yang tercantum dalam ijazahnya.

Langkah yang dilakukan dengan cara:

1. Guru tersebut dialihkan ke mata pelajaran lain yang merupakan satu rumpun, misalnya guru PPKN dengan guru IPS
2. Guru tersebut dialihkan ke mata pelajaran yang tidak serumpun, misalnya guru IPS menjadi guru muatan lokal dengan memberikan tambahan penataran khusus (program penyetaraan/sertifikasi)<sup>41</sup>.

c. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktifitas belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa mengikuti beberapa kali pelatihan. Sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi yang tentunya, pelatihan yang mengacu

---

<sup>41</sup> Ibid,h. 79

pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

d. Program supervisi pendidikan

Pelaksanaan proses pembelajaran dikelas tidak selamanya memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran maka untuk memperbaiki kondisi demikian peran supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkatkan prestasi sekolah. Pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru tetapi pelaksanaan supervisi pada dasarnya untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru dan meningkatkan kualitas hasil belajar.

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahfahaman dan penafsiran yang berbeda diantara guru dengan kepala sekolah.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Ibid, h. 80

e. Program pemberdayaan MGMP

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesian para anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya. Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Ibid, h. 80

f. Simposium Guru

Banyak cara dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru, seperti simposium guru. Melalui kegiatan ini diharapkan para guru dapat menyebar luaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah. Forum ini selain sebagai media untuk sharing pengalaman juga berfungsi sebagai kompetisi antar guru dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi dalam berbagai bidang. Misalnya dalam penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah.

g. Melakukan Penelitian

Peningkatan profesionalisme guru dapat juga dilakukan melalui optimalisasi pelaksanaan penelitian yang merupakan kegiatan sistematis dalam rangka merefleksi dan meningkatkan praktik pembelajaran secara terus-menerus sebab berbagai kajian yang bersifat reflektif oleh guru dilakukan untuk meningkatkan kemantapan rasional, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, dan memperbaiki kondisi dimana praktik pembelajarn berlangsung.

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar juga untuk meningkatkan hasil belajar siswa sebab

melalui kegiatan ini guru dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dilakukan dan keterbatasan yang harus diperbaiki<sup>44</sup>.

## 6. Kinerja Guru

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja<sup>45</sup>. Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok suatu unit kerja<sup>46</sup>. Selanjutnya Fahmi mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai dan diperoleh suatu organisasi atau perusahaan baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama ukuran waktu tertentu<sup>47</sup>.

Merujuk pada pendapat di atas, maka konsep kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu: pertama, kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Artinya kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Karena tercapainya tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai. Tercapainya kinerja yang optimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kinerja adalah suatu hasil

---

<sup>44</sup> Ibid, h. 81

<sup>45</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP. i (Jakarta: Dharma Bakt, 2009), h. 381

<sup>46</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 430

<sup>47</sup> Ilham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 2

kerja atau prestasi yang diperoleh seseorang melalui kemampuan kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang terukur dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa:

Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang aktif dari guru<sup>48</sup>.

#### **D. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan bagian faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Menurut Sugiono, "kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara dua variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan."<sup>49</sup>

Sumber daya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan

---

<sup>48</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP (Jakarta: Darma Bakti, 2009), h. 319

<sup>49</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabet, 2013, h. 9

pendidikan menengah”.<sup>50</sup> Maka gurulah yang menjadi tolak ukur bagus atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan hal ini bisa dilihat dari bagaimana implementasi pengembangan sumber daya guru itu sendiri.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya guru yang ada di MA Nurul Huda ini ternyata belum berjalan dengan optimal untuk meningkatkan kinerja dan profesional guru.

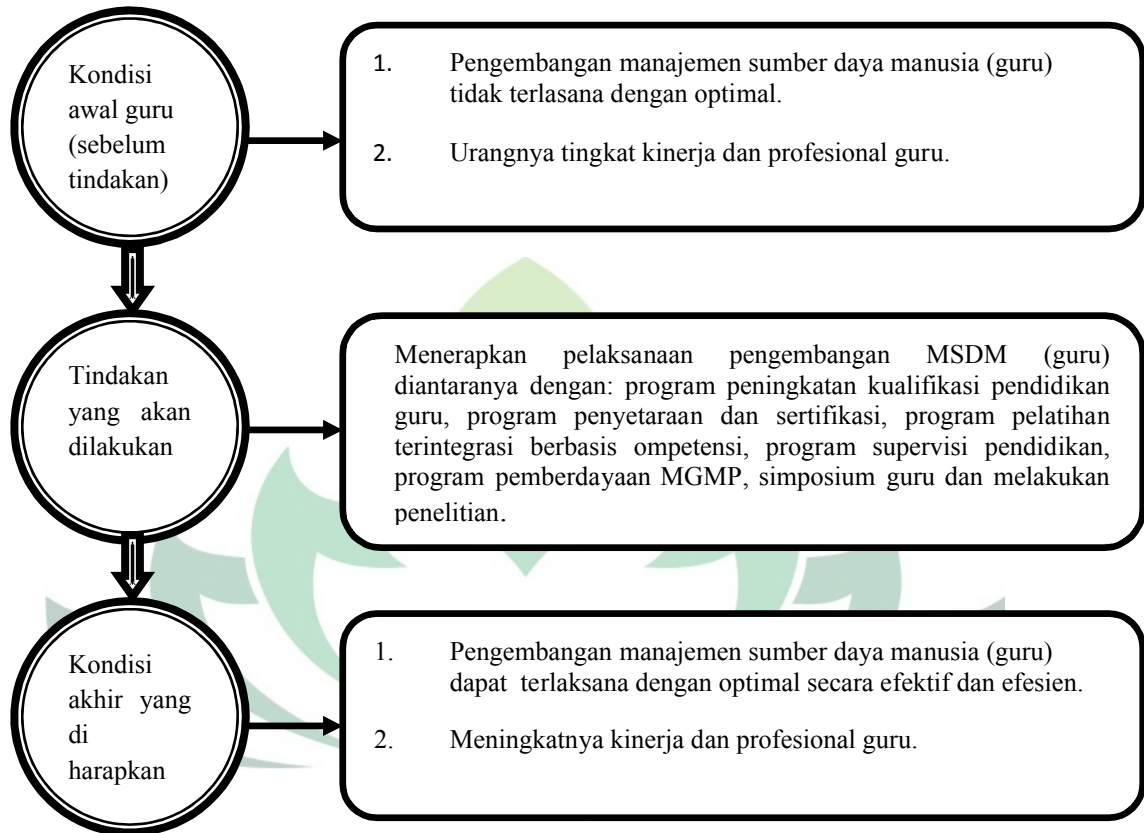
Berdasarkan hal tersebut peneliti merujuk pada pelaksanaan pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai pembinaan dan pengembangan guru dengan proses: program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program penyetaraan dan sertifikasi, program pelatihan terintegrasi berbasis ompetensi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP, simposium guru dan melakukan penelitian.

Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang penelitian ini dapat digambarkan melalui diagram kerangka berfikir sebagai berikut:

---

<sup>50</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Citra Umbara, Bandung, 2006, h.2

**Gambar 1**  
**Bagan Kerangka Berfikir**





## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi<sup>1</sup>.

Menurut Mardalis Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian<sup>2</sup>.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode

---

<sup>1</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta : PT. Rineka Cipta., 2004), h. 1

<sup>2</sup> Mardalis, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 24

kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.<sup>3</sup>

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang implementasi pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. Pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian yang digunakan untuk meneliti pada obyek yang alami.<sup>4</sup> Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya<sup>5</sup>.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif.<sup>6</sup> Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan.<sup>7</sup> Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan

---

<sup>3</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 11

<sup>4</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2009), h. 15

<sup>5</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002) h. 12

<sup>6</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet V, 2004), h. 6

<sup>7</sup>Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan* (Yogyakart: Pustaka Pelajar, 2004) , h. 447

atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif.<sup>8</sup> Pemaparannya harus dilakukan secara objektif agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.

## **B. Sumber Data Penelitian**

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data diperoleh<sup>9</sup>. Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain<sup>10</sup>.

Adapun sumber data terdiri atas dua macam

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data<sup>11</sup>. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum dan guru di MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

### **2. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen<sup>12</sup>. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari

---

<sup>8</sup> S, Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta :Rineka Cipta,Cet 2, 2003), h. 39

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 107

<sup>10</sup> Lexy J. Moleong, *Op. Cit.*, h. 157

<sup>11</sup> Sugiono. *Op. Cit.*, h. 253

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 253

pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

Dari penjelasan teori tersebut maka penulis dapat menentukan sumber dari penelitian ini adalah:

- 1) Kepala Sekolah
- 2) Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum
- 3) Guru

### C. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi<sup>13</sup>.

**Tabel 3**  
**Metode pengumpulan data (Informasi)**

No	Indikator	Sumber Data	Metode	Instrumen
1.	Implementasi pengembangan sumber daya guru	a. Kepala Sekolah b. Wakil kepala sekolah bagian kurikulum c. Guru	a. Observasi (pengamatan) b. Wawancara mendalam	a. Cheklist b. Pedoman wawancara

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi:

<sup>13</sup> Sugiono, *Op.Cit.*, h. 225

## 1. Observasi

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami konteksnya. Observasi yang dilakukan adalah observasi terhadap subyek, perilaku subyek, selama wawancara, interaksi subyek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Tujuan observasi adalah mendeskripsikan yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dan makna kejadian dilihat dari perspektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati. Salah satu hal yang penting namun sering dilupakan dalam observasi adalah mengamati hal-hal yang tidak terjadi<sup>14</sup>.

Observasi dalam penelitian ini penulis gunakan untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan implementasi pengembangan sumber daya guru MA Nurul Huda Rukti Endah, kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru-guru, ketika melaksanakan pelatihan guru di madrasah.

Metode observasi ada dua macam diantaranya:

- a. Observasi partisipan; yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, h. 215

- b. Observasi non-partisipan; yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen<sup>15</sup>.

Dengan demikian Observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti<sup>16</sup>. Dan penelitian yang penulis gunakan adalah observasi partisipan yaitu mengamati secara langsung pelaksanaan pengembangan guru dalam bentuk pelatihan di MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah

## 2. Wawancara atau Interview

Metode interview atau wawancara yaitu alat pengumpul data atau informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula<sup>17</sup>. Pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan interviewer mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek yang relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian interview harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkrit dalam kalimat Tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dalam konteks aktual saat wawancara berlangsung<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Sugiono, *Op.Cit.*,h. 216

<sup>16</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Andi Ofset), 2000, h. 136.

<sup>17</sup> *Ibid.*, h. 236.

<sup>18</sup> Bungin B, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), h. 3

Interview dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. Interview Tak Terpimpin

Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dan fokus penelitian dengan orang yang diwawancarai.

b. Interview Terpimpin

Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

c. Interview Bebas Terpimpin

Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang<sup>19</sup>.

Jenis interview yang diterapkan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin yaitu suatu pelaksanaan interview yang dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden di kemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pedoman yang telah ditemukan.

Interview ini juga ditujukan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru MA Nurul Huda Rukti Endah, untuk menanyakan

---

<sup>19</sup> Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, Cet.VIII,2007), h. 1

tentang bagaimana implementasi pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Rukti Endah terkait tentang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, *ledger*, agenda dan sebagainya.<sup>20</sup> Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada dokumen atau catatan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi.

Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkan data, karena dalam metode dokumentasi ini dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini<sup>21</sup>. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya<sup>22</sup>.

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya MA Nurul Huda Rukti Endah, daftar guru, daftar peserta didik, daftar pegawai, serta sarana dan prasarana yang dimiliki juga data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu data yang terkait tentang kegiatan pengembangan guru di MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

---

<sup>20</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 234

<sup>21</sup> *Ibid.*, h. 135

<sup>22</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, h. 236



#### 4. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat difahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian<sup>23</sup>.

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Moloeng, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Rosdakarya, 2004),h. 330

<sup>24</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung:Tarsito, 2003),h. 115

Denzin dalam Moloeng, membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber.

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan<sup>25</sup>.

#### **D. Metode Analisis Data**

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan

---

<sup>25</sup> Moloeng, Lexy J. Op.Cit, h. 331

hipotesis kerja<sup>26</sup>. Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Melis and humberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan verifikasi/penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian, sebagaimana penjelasannya adalah sebagai berikut:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentrasformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang focus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti pengumpulan data selanjutnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data di lapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

---

<sup>26</sup> Ibid, h. 103

## 2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang member kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan.

## 3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan”<sup>27</sup>. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan ditungkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.

---

<sup>27</sup> Lexy Moleong, *Op.Cit.*, h. 103

## **BAB VI**

### **PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Singkat MA Nurul Huda Rukti Endah**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan keadaan dilapangan, lokasi MA Nurul Huda Rukti Endah. Dengan uraian ini nantinya diharapkan akan dapat gambaran mengenai lokasi penelitian yang jelas serta dapat mengetahui data yang akan diangkat. Penulis telah memperoleh data sesuai dengan yang diperlukan. Kemudian data tersebut akan dianalisa guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian itulah maka dapat dilaporkan hal-hal sebagai berikut.

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya MA Nurul Huda Rukti Endah**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis adakan pada tanggal 24 Mei 2017 dengan kepala sekolah yaitu bapak Durrahman,S.Pd.I, didapat keterangan bahwa MA Nurul Huda Rukti Endah adalah madrasah yang berada di Jl. Pamanukan Ds. I Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung madrasah ini didirikan pada tahun 2004 di desa Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah oleh bapak H. Muslim, S.Ag. dan beberapa tokoh masyarakat yang ada disekitar lokasi, dengan No Akte Pendirian Yayasan 22 ( Dua Puluh Dua ) 20 Agustus 2004<sup>1</sup>, berikut dengan NISN 131218020004 dan NPWP Madrasah 00.777.887.1 – 321.000.

---

<sup>1</sup> Dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah Pelajaran T.A2015/2016

Sekolah ini dibangun diatas tanah seluas 5.000 M<sup>2</sup> Status Tanah Sertifikat. Adapun status bangunannya adalah yayasan dan status tanahnya adalah pribadi dengan luas bangunan 1.500 M<sup>2</sup>.

Madrasah ini berada di tengah-tengah desa Sukamenanti sehingga lokasinya sangat strategis untuk bisa berinteraksi dengan masyarakat. Madrasah ini didirikan pada tahun 2004. Awal mula madrasah ini berbentuk madrasah ibtidaiyah lalu bertambah madrasah diniyah berkembang lagi hingga sekarang Madrasah Aliyah dengan akreditasi madrasah B pada tanggal 22 November 2011. Madrasah Aliyah Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah sudah cukup banyak prestasi yang diperoleh baik oleh sekolah maupun siswa-siswanya, yang dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan dalam bidang keilmuan, kesiswaan, kesenian, dan yang lainnya<sup>2</sup>.

Adapun alasan pendirian MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah adalah:

1. Lambatnya perkembangan dan kemajuan yang dicapai desa sukamenanti Kecamatan Bukit Kemuning Kabupaten Lampung Utara dalam kurun waktu 5 tahun (2000-2004), akibat lemahnya sumber daya manusia.
2. Mninimnya lulusan SMPN/MTsS yang mampu melanjutkan kejenjang SLTA (MA) dengan alasan biaya.
3. Membantu program pemerintah dalam ikut mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan.

---

<sup>2</sup> Dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah Pelajaran T.A 2015/2016

## 2. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiah MA Nurul Huda Rukti Endah

### a. Visi

*“Berilmu, Beramal, Berakhlak dan Agamis”.*

### b. Misi

- a. Meningkatkan prestasi akademik peserta didik
- b. Meningkatkan kemampuan membaca dan menghafal al – qur’an
- c. Membiasakan peserta didik untuk rajin dan tekun beribadah
- d. Membentuk peserta didik yang disiplin, berakhlak, dan berbudi pekerti luhur
- e. Membentuk peserta didik yang memiliki kecakapan berbicara di depan umum
- f. Meningkatkan wawasan tentang sejarah, budaya, dan seni islam
- g. Meningkatkan prestasi kegiatan ekstrakurikuler
- h. Meningkatkan kemampuan dalam bidang teknologi informatika komputer

### c. Tujuan

- a. Terlaksananya pembelajaran secara efektif
- b. Terlaksananya evaluasi yang objektif
- c. Meningkatnya nilai hasil perolehan us / un
- d. Meningkatnya profesional guru dalam pembelajaran
- e. Meningkatnya kinerja pegawai
- f. Optimalnya sarana dan prasarana pembelajaran
- g. Meningkatnya hubungan yang harmonis antara orang tua / wali murid, masyarakat, guru, pegawai, dan siswa
- h. Meningkatnya kegiatan ekstrakurikuler
- i. Meningkatnya penghayatan dan pengamalan ajaran agama islam serta budaya bangsa.

## 3. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti

### Endah

Untuk menyelenggarakan pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah maka yayasan telah membangun gedung sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan dan perkantoran serta sarana olahraga diatas lahan seluas 5.000 M<sup>2</sup> yang dimilikinya, dan hingga kini terus berupaya untuk melengkapi kebutuhan gedung sebagai tempat pendidikan. Prasarana yang dimiliki oleh madrasah MA Nurul Huda Rukti Endah adalah:

**Tabel 4**  
**Sarana dan Prasarana di Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah**

No	Jenis Ruang	Jumlah Ruangan	Kondisi		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Kepala Sekolah	1	✓		
2.	Wakasek	1	✓		
3.	Guru	1	✓		
4.	Tata Usaha	1	✓		
5.	Tamu	1	✓		
6.	Perpustakaan	1	✓		
7.	Lab. Komputer	1	✓		
8.	UKS	1	✓		
9.	Aula	1	✓		
10.	OSIS	1	✓		
11.	Gudang	1	✓		
12.	Ruang Olahraga	1	✓		
13.	Kantin	2	✓		
14.	WC Guru	1	✓		
15.	WC Murid	1	✓		
16.	Kelas	5	✓		

Sumber: Dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih Raman Kab.Lampung Tengah TA./ 2016-2017, tanggal, 24 Mei 2017

Selain prasarana sebagaimana telah disebutkan pada tabel 4 diatas, MA Nurul Huda Rukti Endah ini juga memiliki sejumlah sarana penunjang pendidikan, yaitu:

1. Perangkat alat praktik mata pelajaran IPS
2. Alat-alat olahraga
3. Perlengkapan Pramuka
4. Alat P3K dan obat-obatnya
5. Media pembelajaran <sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Wawancara dan Observasi pada tanggal 24 Mei 2017



#### 4. Keadaan Guru, Siswa dan Karyawan Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah

Guru sebagai tenaga pendidik, harus memiliki kompetensi dan kualifikasi pengetahuan yang memadai. MA Nurul Huda Rukti Endah dalam menyiapkan tenaga pendidik seorang guru memiliki kualifikasi yang memadai, baik dari standar kompetensi mengajar maupun dari segi pendidikan.

Guru atau pendidik di MA Nurul Huda Rukti Endah Kabupaten Lampung Tengah berjumlah 26 orang. Untuk mengetahui secara rinci dan jelas tentang keadaan guru atau pendidik yang ada di MA Nurul Huda Rukti Endah Kabupaten Lampung Utara dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Daftar Nama Guru Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah**

No	Nama	Jumlah Guru		Keterangan
		LK	PR	
1	Hi. Muslim, S.Ag.	✓		Pendiri Sekolah sekalaigus Guru Al-Qur'an Hadist
2	Durahman, S.Pd.I	✓		Kepala Sekolah
3	Margono, S.Pd.I	✓		Waka. Kur. Dan Guru SKI
4	Nur Muharom, S.Pd.I	✓		Waka. Sis. Dan Guru Aqidah Akhlak
5	Muhamad Yusuf, S.Pd	✓		Guru Matematika
6	Alfinata Fitria, S.Pd.I		✓	Guru B. Lampung
7	Nasrokhani, S.Pd.I	✓		Guru Al-Qur'an hadits
8	Gunawan, S.Pd.I	✓		Guru B. Indonesia
9	Inestyia Susanti, S.Pd		✓	Guru PPKN
10	Duwi Astuti, A.Md		✓	Guru Komputer
11	Siti Mutmainah, S.Pd		✓	Guru Matematika
12	Purwanti, S.Pd		✓	Guru B. Inggris
13	Eko Ihwanto, S.Pd	✓		Guru Penjaskes
14	Suyono, S.Pd	✓		Guru Matematika
15	Mukholid, S.Pd.I	✓		Guru Al-Qur'an Hadits
16	A.Sobari, S.Pd.I	✓		Guru Fiqih

17	Dra. Bedni Aryani		✓	Guru IPA
18	Dian Purnama Sari, A.Md		✓	Guru B. Inggris
19	Siswati Handayani, S.Pd		✓	Guru Ekonomi
20	Nurul Hidayati, S.Pd		✓	Guru Ekonomi
21	Hidayatullah, S.Pd.I	✓		Guru B.Arab
22	Suradi	✓		Guru Olahraga
23	Okti Suryamah, S.Pd.I		✓	Guru Akidah Ahlak
24	Ida Martinawati, S.Pd.		✓	Guru BK
25	Romli, S.Pd	✓		Guru Penjaskes
26	Irmaya Nurohmah, S.Pd		✓	Gurur B. Inggris

Sumber: Dokumentasi Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016-2017

Berdasarkan tabel diatas hampir semua guru MA Nurul Huda Rukti Endah memiliki kualifikasi S1. Kondisi ini jelas telah memenuhi kualifikasi syarat minimal seorang guru yaitu strata 1. Akan tetapi, berdasarkan data yang masih ada beberapa guru yang belum memiliki kualifikasi padahal kualifikasi adalah merupakan syarat minimal yang harus dipenuhi seorang guru. Kondisi ini harus menjadi perhatian khususnya kepala sekolah untuk memotivasi guru-guru yang belum memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pendidik guna meningkatkan kompetensinya, sehingga sesuai dengan ketentuan yang ada.

Sedangkan jumlah siswa MA Nurul Huda Rukti Endah pada tahun pelajaran 2015/2017 seluruhnya berjumlah 154 siswa dengan perincian jumlah kelas X 45 siswa, jumlah kelas XI 55 siswa dan jumlah kelas XII adalah 53 siswa. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Data tentang keadaan siswa MA Nurul Huda Rukti Endah**  
**Tahun pelajaran 2016/2017**

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	X	22	23	45
2	XI	26	29	55
3	XII	22	31	53

Sumber: Dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016-2017

**Tabel 7**  
**Keadaan Karyawan MA Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016-2017**

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Tata Usaha		3	3
2	Pustakawan	1		1
<b>Jumlah</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Sumber: Dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016-2017

## **B. Deskripsi Data Pengembangan Sumber Daya Guru di MA Nurul Huda Rukti Endah**

Madrasah merupakan institusi yang kompleks. Sebagai institusi yang kompleks, madrasah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya melalui proses peningkatan kualitas tertentu. Untuk menghasilkan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas maka harus didukung oleh keberadaan pendidik yang profesional. Karena pendidik merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu profesionalisme pendidik harus ditingkatkan dan dikembangkan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan seorang yang profesional yang menuntut adanya suatu kecakapan atau keterampilan tertentu.

Kecakapan atau keterampilan tersebut merupakan persyaratan dasar atau keterampilan teknis yang berhubungan dengan kemampuan pendidik dalam

mengelola pembelajaran, selain itu pendidik juga harus berkepribadian baik, berperilaku baik dan memiliki sopan santun berhubungan dengan hal tersebut, seorang pendidik dapat dikategorikan sebagai seorang yang bermutu baik, cukup atau kurang, dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengelola pembelajaran dan dapat bergaul dengan masyarakat baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah.

Dalam kaitannya dengan implementasi pengembangan sumber daya guru, ketersediaan guru yang berkompeten merupakan salah satu komponen penting yang harus dipenuhi dalam menunjang sistem pendidikan. Pengembangan sumber daya guru merupakan kegiatan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Dalam kegiatan pengembangan guru ada beberapa program yang harus dilakukan yakni:

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru
2. Program penyetaraan dan Sertifikais
3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi
4. Program supervisi pendidikan
5. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
6. Simposium Guru
7. Melakukan penelitian.

Dengan demikian dapat di deskripsikan pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Rukti Endah berdasarkan observasi dan wawancara dengan kepala sekolah , wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru.

#### 1. Kualifikasi

Kualifikasi tenaga pendidik adalah merupakan syarat minimal sebagai tenaga pendidik karena guru yang sudah memiliki kualifikasi mereka sudah mempunyai kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan

kompetensinya. Pada pengembangan sumber daya guru kualifikasi sebagai tenaga pendidik adalah merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki guru karena kualifikasi tenaga pendidik adalah pemenuhan kebutuhan dalam jangka yang panjang dimana kebutuhan-kebutuhan lain yang mesti dimiliki oleh guru bisa dipenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Berikut adalah keadaan guru yang sudah memenuhi kualifikasi di MA Nurul Huda Rukti Endah:

**Tabel 8**  
**Kualifikasi Pendidik Tenaga Pendidikan**  
**MA Nurul Huda Rukti Endah**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
1	S1	23	88
2	D3	2	8
3	SMA	1	4
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>100</b>

*Sumber: Dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016/2017*

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami sebesar 88 % tenaga pendidik di MA Nurul Huda Rukti Endah sudah memiliki kualifikasi, sebesar 8% berpendidikan diploma, sebesar 4% memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat, dengan demikian kualifikasi tenaga pendidik menunjang dalam proses pembelajaran di MA Nurul Huda Rukti Endah.

Meskipun demikian kemampuan mengajar guru yang sudah memenuhi kualifikasi masih terbatas, sehingga perlu bimbingan dan pelatihan guna memperdalam wawasan serta keterampilan sehingga kinerjanya kedepan dalam pembelajaran dapat semakin baik. Terlebih lagi guru-guru yang belum memiliki kualifikasi dimana kemampuan mereka didalam mengajar masih sangat

dibutuhkan arahan dan pelatihan. maka dari itu berdasarkan observasi yang penulis lakukan, melalui wawancara penulis dengan kepala sekolah bapak Durahman, S.Pd.I bahwa "guru-guru yang belum memiliki kualifikasi selalu mendapat himbauan dari kepala sekolah karena mengingat tuntutan pemerintah tentang syarat minimal tenaga pendidik adalah kualifikasi. Madrasah sendiri belum bisa memberikan bantuan kepada guru-guru yang belum kualifikasi akan tetapi bantuan yang diberikan sekolah adalah dalam bentuk layanan. Sejauh ini himbauan yang selalu kepala sekolah lakukan membuahkan hasil dengan adanya guru yang sedang dalam proses kualifikasi dengan upaya sendiri yakni bapak Suradi yang kini sedang melaksanakan program kualifikasi di STAIN Metro pada prodi pendidikan agama islam"<sup>4</sup>.

Terkait tentang tugas kepala sekolah dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kualifikasinya diperoleh datanya dari dua orang guru yang mewakili guru-guru lainnya yaitu bapak Margono, S.Pd.I dan Gunawan, S.Pd.I data yang diperoleh sebagai berikut:

Pada hakikatnya pendidik adalah tenaga profesional yang diperoleh melalui pendidikan. Kemampuan seorang guru dapat dilihat dari kualifikasi yang dimiliki, dan sebagai tenaga pendidik harus memiliki kompetensi sebagai tenaga profesional. Kepala sekolah sendiri selalu menghimbau kepada para guru untuk selalu meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki. Terlebih kepada guru yang

---

<sup>4</sup> Durahman, S.Pd.I, Kepala Sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah, wawancara tanggal 24 Mei 2017

belum memenuhi tuntutan Undang-undang tentang syarat minimum seorang guru. Adapun beberapa hambatan yang dialami oleh guru itu sendiri adalah keterbatasan biaya dan waktu. Melihat minimnya gaji bagi guru honorer yang membuat mereka merasa tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan untuk memenuhi syarat kualifikasi. Akibat dari kurangnya dana maka secara tidak langsung waktu yang dimiliki guru ini semakin tidak memungkinkan karena banyaknya waktu mengajar<sup>5</sup>.

Selanjutnya wawancara dengan wakil kepala sekolah pun mengatakan demikian bahwa “peningkatan kualifikasi ini sudah dari dahulu dihimbaukan oleh kepala sekolah dan juga dalam perencanaan pengembangan guru sudah ada. Kemudian baru 2 tahun terakhir ini ada guru yang mulai meningkatkan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik. Dari pihak sekolah sendiri belum tersedia anggaran bagi guru yang belum berkualifikasi untuk dapat meningkatkan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik”.

Menurut bapak Gunawan, S.Pd.I “kemampuan dan keahlian yang dimiliki guru memang harus adanya pengembangan karena memesatnya perkembangan teknologi dan informasi sehingga guru harus mengikuti perkembangan tersebut. kalau melihat kemampuan sebagai sesama guru sebenarnya guru yang belum memiliki kualifikasi sudah memiliki kemampuan profesional sebagai tenaga pendidik hanya saja perlu adanya peningkatan selain sebagai tuntutan Undang-

---

<sup>5</sup> Margono, S.Pd.I, Guru SKI MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

Undang juga untuk diri sendiri. Disini peran kepala sekolah sendiri sudah cukup baik, dengan selalu memperhatikan kemampuan guru-guru dalam mengajar dan selalu mengarahkan untuk guru-guru agar selalu mengembangkan dirinya<sup>6</sup>.

Ada dua kualifikasi akademik guru, yaitu kualifikasi guru melalui pendidikan formal dan kualifikasi guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Dimana hal tersebut dijelaskan dengan kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan, tetapi belum dapat dikembangkan diperguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberikan wewenang untuk melaksanakannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, diperoleh informasi melalui wawancara dengan kepala sekolah bahwa “ guru yang belum memiliki kualifikasi akademik melalui pendidikan formal pun belum mengikuti kualifikasi akademik guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Karena ada berbagai faktor yang membuat mereka belum mengikuti kebijakan tentang tenaga pendidik tersebut, diantara faktornya adalah biaya dan juga waktu”<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Gunawan, S.Pd.I, Guru Bahasa Indonesia MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

<sup>7</sup> Durahman, S.Pd.I Kepala Sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017



## 2. Sertifikasi

Pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik profesional. Menurut wakil kepala sekolah bagian kurikulum diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan program sertifikasi sekolah memberikan layanan kepada guru-guru untuk dapat mengikuti program sertifikasi namun dari 29 tenaga pendidik baru ada 19 orang yang sudah mengikuti program ini sedangkan yang lain masih dalam proses sertifikasi<sup>8</sup>. Menurut hasil observasi yang penulis lakukan dengan metode dokumentasi diperoleh data keadaan kualifikasi serta sertifikasi guru yang ada di MA Nurul Huda Rukti Endah. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 9**  
**Daftar kualifikasi dan sertifikasi guru MA Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah**

NO	NAMA	NIP/NUPTK	STATUS KEPEGAWAIAN	SERTIFIKASI	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	FUNGSI PTK
1	Hi. Muslim, S.Ag.	3756 7306 3220 0002	Honorer	Sudah	SI	Pendiri MA&Guru
2	Durahman, S.Pd.I	4936 7486 5120 0022	Honorer	Sudah	SI	Kepala Sekolah
3	Margono, S.Pd.I	9453 7636 6530 0002	Honorer	Sudah	SI	Waka. Kur&guru
4	Suyono, S.Pd	5542 7456 5020 0003	Honorer	Sudah	SI	Guru
5	A.Sobari, S.Pd.I		Honorer	Belum	SI	Guru
6	Nur Muharom, S.Pd.I	2860 7516 5320 0012	Honorer	Sudah	SI	Waka.Sis & Guru
7	Gunawan, S.Pd.I	9147 7486 5120 0023	Honorer	Sudah	SI	Guru
8	Hidayatullah, S.Pd.I	7947 7556 5820 0007	Honorer	Sudah	SI	Guru
9	Mukholid, S.Pd.I	5235 7486 5220 0003	Honorer	Sudah	SI	Guru
10	Suradi		Honorer	Belum	SMA	Guru
11	Nasrokhani, S.Pd.I	6842 7546 5720 0012	Honorer	Sudah	SI	Guru
12	Dra. Bedni Aryani	6261 7446 4830 0003	Honorer	Sudah	SI	Guru
13	Purwanti, S.Pd	4849 7646 6530 0012	Honorer	Sudah	SI	Guru
14	Siswati Handayani, S.Pd	4554 7616 6330 0023	Honorer	Sudah	SI	Guru
15	Duwi Astuti, A.Md	3537 7636 6530 0012	Honorer	Sudah	DIII	Guru
16	Dian Purnama Sari, A.Md	8548 7626 6330 0010	Honorer	Sudah	DIII	Guru

<sup>8</sup> Margono, S.Pd.I, Waka. Kurikulum MA Nurul Huda Rukti Endah, *Wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

17	Okti Suryamah, S.Pd.I	5360 7616 6230 0053	Honoror	Sudah	SI	Guru
18	Ida Martinawati, S.Pd.	9660 7466 4830 0022	PNS	Sudah	SI	Guru
19	Nurul Hidayati, S.Pd	7649 7636 6430 0092	Honoror	Sudah	SI	Guru
20	Siti Mutmainah, S.Pd	1081 3344 1890 01	Honoror	Sudah	SI	Guru
21	Romli, S.Pd	1081 3344 1910 01	Honoror	Sudah	SI	Guru
22	Irmaya Nurohmah, S.Pd		Honoror	Belum	SI	Guru
23	Inesty Susanti, S.Pd		Honoror	Belum	SI	Guru
24	Muhamad Yusuf, S.Pd		Honoror	Belum	SI	Guru
25	Eko Ihwanto, S.Pd		Honoror	Belum	SI	Guru
26	Alfinata Fitria, S.Pd.I		Honoror	Belum	SI	Guru
27	Astri Susarni, SE		Honoror	Belum	SI	TU
28	Ririn Aryani, S.Pd		Honoror	Belum	SI	TU
29	Ismi Nurjanah, S.Pd.I		Honoror	Belum	SI	TU

*Sumber: Dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah T.A 2016-2017*

Kemudian dari hasil observasi yang dilakukan penulis, menurut hasil wawancara dengan kepala sekolah, “bantuan seperti apa yang diberikan kepada guru-guru dalam program sertifikasi? Beliau mengatakan bahwa “ program sertifikasi adalah program dari pemerintah yang diperuntukkan bagi guru-guru sebagai bentuk pengakuan sebagai guru profesional. Dan dalam hal ini sekolah hanya membantu dalam bentuk administrasi dan layanan terhadap kepentingan sertifikasi.

Berdasarkan observasi penulis melalui wawancara dengan bapak Nurdin, bahwa” dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah telah berupaya membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang mesti dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikutsertakan guru dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi<sup>9</sup>.

Dalam program sertifikasi pihak sekolah sudah memberikan bantuan dalam bentuk layanan untuk membantu memenuhi syarat-syarat mengikuti sertifikasi. Program ini adalah program pemerintah yang diperuntukkan bagi guru untuk

<sup>9</sup> Mukholid, Guru MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

dapat meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga pendidik, selain itu juga untuk dapat meningkatkan kesejahteraan diri sebagai tenaga pendidik di MA Nurul Huda Rukti Endah.

### 3. Pelatihan

Selanjutnya pada program Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi sekolah seringkali mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatiha dan pendidikan baik diluar maupu didalam sekolah. Berbagai macam bentuk pelatihan yang ada seperti seminar, kuliah, konferensi, workshop, simposium dan masih banyak lagi kegiatan pelatihan.

Dari hasil wawancara dengan kapala sekolah beliau menyatakan bahwa “adapun upaya pelatihan yang dilakukan MA Nurul Huda Rukti Endah untuk mengembangkan tenaga pendidik sementara sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan yang sering di ikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti kegiatan Diklat, workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan) namun pelatihan didalam pun pernah dilakukan. Dari sekian banyak program pelatihan yang ada yang sudah diikuti hanya pada pada program diklat dan woroshop sajayang sudah berjalan baik yang lainnya belum<sup>10</sup>.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi melalui wawancara penulis dengan bapak Khoirul Anwar , bahwa “kepala sekolah seringkali mengikut sertakan guru-

---

<sup>10</sup> Durahman, S.Pd.I, Kepala Sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara* , tanggal 24 Mei 2017

guru dalam kegiatan pelatihan, baik pelatihan diluar sekolah bahkan pelatihan yang diadakan sendiri oleh pihak sekolah. Kegiatan pelatihan yang sering kali diikuti adalah workshop dan diklat. Materi pelatihan yang sering diikuti adalah terkait tentang proses pembelajaran, seperti pembuatan RPP, Silabus, dan pembuatan buku ajar”<sup>11</sup>.

Salah satu strategi MA Nurul Huda Rukti Endah dalam mengembangkan mutu pendidik adalah dengan mengirim perwakilan untuk mengikuti Diklat yang diadakan oleh Depag, baik ditingkat kabupaten, provinsi maupun pusat. Sehubungan diterapkannya kurikulum 2013, pendidik MA Nurul Huda Rukti Endah dituntut untuk mengetahui dan mengerti tentang Kurikulum 2013 serta dapat menerapkannya dalam proses belajar mengajar. Maka dari itu pendidik diikuti sertakan setiap ada undangan Diklat Kurikulum 2013. Diklat ini diharapkan sebagai langkah awal yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki pendidik. Pada tahun ajaran 2010/2011 Diklat Kurikulum 2013 dilakukan oleh Margono, S.Pd.I selaku waka kurikulum pada tanggal 23-24 November 2010 bertempat di aula Mapenda Kemenag Lampung Utara.

Strategi pengembangan kualitas pendidik yang dilaksanakan oleh MA Nurul Huda Rukti Endah sendiri, yaitu pendidikan dan pelatihan tentang penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), membuat kisi-kisi dan

---

<sup>11</sup> Muhamad Yusuf, S.Pd, Guru MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

perencanaan pelaksanaan penilaian hasil belajar peserta didik yang berpedoman pada konsep dan prinsip-prinsip yang ada dalam Kurikulum 2013.

Dengan demikian, para pendidik tidak hanya dibekali pengetahuan yang diperoleh dari penataran-penataran tetapi juga mempraktekkannya dalam pelatihan ini dan dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan mnegajarnya sehingga dapat mengembangkan proses belajar mengajar lebih baik.

MA Nurul Huda Rukti Endah pengembangan mutu pendidik melalui workshop juga sering diikuti, seperti yang dilakukan bapak Muhamad Yusuf, S.Pd guru mata pelajaran matematika dan bapak Mukholid, S.Pd.I mata pelajaran Al-Qur'an Hadits, pada tanggal 6 Februari 2010 mendapat undangan workshop mutu ajar MA, dan para guru tersebut ditunjuk untuk menyusun buku ajar Al-Qur'an Hadis dan Matematika. Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 10**  
**Kegiatan Diklat dan Workshop pendidik dan tenaga kependidikan**  
**MA Nurul Huda Rukti Endah periode 2016-2017**

No	Kegiatan	Tanggal	Jml Peserta	Materi
1	Diklat software untuk tenaga kependidikan	18/04/2016	1	- Aplikasi software - Entry data
2	Workshop perpustakaan untuk tenaga kependidikan	26/08/2016	2	- Aplikasi data buku sekolah - Pembuatan catalog
3	Diklat KTSP untuk tenaga pendidik	23-24/11/2016	2	- Pembuatan silabus Kurikulum 2013 - Analisis konteks
4	Workshop mutu ajar untuk tenaga kependidikan	26/2/2017	2	- Penyusunan buku ajar

5	Diklat penyusunan RPP untuk tenaga pendidik	11/3/2017	24	- Penyusunan RPP pada kurikulum 2013
---	---	-----------	----	--------------------------------------

*Sumber: Dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah tahun 2016-2017*

Sebagaimana dilihat pada dokumentasi MA Nurul Huda Rukti Endah kegiatan diatas ternyata bisa menjadi bukti bahwa sekolah memberi peluang yang lebih luas kepada semua pendidik pun kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai kegiatan Diklat, workshop maupun kegiatan yang lainnya. Hal ini dilaksanakan dengan cara mengirimkan perwakilan sekolah sesuai dengan jumlah permintaan (undangan) dari panitia pelaksana, serta pelaksananya dilakukan secara bergiliran, dengan tujuan supaya semua pendidik dan tenaga kependidikan mampu memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman untuk lebih meningkatkan kompetensi serta kualitas pembelajarannya. Akan tetapi dalam penentuan perwakilan peserta kegiatan, sekolah juga menyesuaikan dengan fokus/materi kegiatan yang diadakan supaya setiap kegiatan yang diikuti oleh pendidik dan tenaga kependidikan dapat sesuai serta mampu untuk meraih hasil yang memuaskan.

Kemudian dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum terkait tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan yang diadakan didalam sekolah itu sendiri? Beliau menyatakan bahwa “pelatihan yang dilakukan didalam sekolah yang diikuti oleh guru-guru MA Nurul Huda Rukti Endah dilaksanakan berdasarkan pada perencanaan yakni dengan mengidentifikasi kekurangan dan kesulitan yang dialami guru dalam mengajar dimana setelah

adanya identifikasi ini akan akan ditemukan program pengembangan apa yang sesuai dengan kebutuhan yang ada untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh guru. Kemudian tujuan dari program yang akan dilakukan ini akan tepat pada sasaran sehingga materi yang diberikan akan disesuaikan dengan tujuan dari pelaksanaan program, dan tidak hanya materi metode dan mediana pun akan disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan. Begitu juga anggaran yang akan digunakan dalam pelatihan dimana segala kebutuhan dalam pelatihan akan dibuat dalam bentuk anggaran pelatihan. dan pelaksanaan yang terakhir adalah mengevaluasi hasil pelatihan yang sudah dilaksanakan.

Dengan demikian wakil kurikulum sudah melaksanakan pengembangan guru dalam bentuk program pelatihan sesuai dengan langkah-langkah yang ada. Sehingga program pelatihan yang dilaksanakan akan sesuai dengan tujuan yang ada guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru.

#### 4. Supervisi Pendidikan

Program pengembangan guru yang mesti dilakukan selanjutnya adalah supervisi pendidik. Dalam kegiatan ini kepala sekolah memiliki tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan supervisi. Menurut hasil wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan pembinaan dan bimbingan terhadap guru yang dilakukan adalah dengan maksud mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran. Untuk pembinaan, pembimbing atau pengarahan sebagai manajer sekolah direalisasikan dalam bermacam tindakan sebagai berikut:

a. Memberikan Perhatian Kepada guru

Perhatian ini dimaksud melihat gejala perubahan pada pelaksanaan pengembangan guru dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Sebagai manajer akademik, kepala sekolah tidak menutup diri terhadap guru, selalu meluangkan waktu untuk memberi kesempatan bagi guru melakukan tukar pikiran.

b. Memberikan motivasi kepada guru

Motivasi sangat perlu dilakukan oleh kepala sekolah karena pada dasarnya guru bekerja juga mempunyai motivasi yang berbeda-beda, tetapi motivasi yang diberikan kepada guru adalah bagaimana caranya guru-guru tersebut termotivasi untuk melakukan pembelajaran secara optimal agar pembelajaran terlaksana secara efektif<sup>12</sup>.

Selanjutnya hasil wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan dengan wakil kepala sekolah terkait tentang bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah? Beliau menyatakan pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan menggunakan teknik individual yakni dengan metode kunjungan kelas atau dapat disebut dengan *classroom visitation*, setelah menentukan teknik kepala sekolah melakukan perencanaan. Perencanaan ini terdiri dari:

- a) Tahap persiapan yang dilakukan oleh guru ketika proses pembelajaran akan dimulai

---

<sup>12</sup> Durahman, S.Pd.I, Kepala Sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah, wawancara , tanggal 25 Mei 2017



- b) Tahap pengamatan selama kunjungan kelas, yakni mengamati proses pembelajaran berlangsung.
- c) Tahap akhir kunjungan, kepala sekolah bersama guru mengadakan diskusi untuk membicarakan hasil-hasil observasi
- d) Kemudian melakukan tahap tindak lanjut

Tahapan-tahapan supervisi yang dilakukan kepala sekolah tersebut adalah untuk mempermudah dalam pelaksanaan supervisi. Dimana tindak lanjutnya nanti akan mendapatkan hasil yang baik sesuai dengan keadaan yang ada. Dengan demikian kegiatan supervisi di MA Nurul Huda Rukti Endah yang dilakukan kepala sekolah telah dilaksanakan dengan menggunakan teknik individu, melalui pengamatan dan evaluasi.

Masih terkait tentang supervisi kepala sekolah, kegiatan supervisi juga ternyata tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah akan tetapi diberikan kewenangan terhadap guru yang senior yang sudah memiliki kompetensi yang baik untuk dapat membantu kegiatan supervisi kepala sekolah.

Adapun supervisi yang dilakukan kepala sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah juga dilakukan oleh pengawas sekolah. Dimana dalam hal ini di madrasah kurang lebih setiap akhir semester pengawas sekolah melakukan tugasnya melihat dan mengamati kinerja tenaga pendidik. Sedangkan kepala sekolah setiap 1 bulan sekali mengamati kinerja tenaga pendidik<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Margono, S.Pd.I, Waka. Kurikulum MA Nurul Huda Rukti Endah, *Wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu guru yaitu bapak Mukholid, S.Pd.I, bahwa “pada prinsipnya pelaksanaan supervisi terhadap guru adalah mengamati tentang bagaimana proses pelaksanaan pembelajaran yang sudah dilaksanakan selama ini oleh guru-guru yang terdapat di dalam sekolah. Dalam hal ini kegiatan proses pembelajaran masih diperlukan bimbingan melalui pelatihan-pelatihan dan pengembangan profesi guru guna meningkatkan kinerja guru. Sejauh ini kinerja kepala sekolah sebagai manajer yang memiliki fungsi sebagai supervisi guru sudah melaksanakan fungsinya dengan cukup baik. Ditandai dengan pembinaan-pembinaan guru yang sering kali di laksanakan. Hampir 1 setiap 1 bulan sekali kepala sekolah selalu mengevaluasi kinerja guru dalam mengajar<sup>14</sup>.

##### 5. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah suatu organisasi non struktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain. Dimana MGMP adalah suatu forum atau wadah profesional guru (kelas/mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar sekolah yang prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh, dan untuk guru dari semua sekolah. Dimana melalui forum ini para guru dapat mengadakan diskusi dan tukar pikiran mengenai masalah yang dihadapi sekolah masing-masing. Dan selain itu forum ini merupakan wadah

---

<sup>14</sup> Mukholid, Guru MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

wadah profesional guru dalam meningkatkan pengetahuan. Kemampuan dan keterampilan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah terkait tentang kegiatan MGMP yang di ikuti oleh sekolah bahwa “ kegiatan yang sangat menunjang dalam meningkatkan mutu guru dan juga sekolah adalah pada program MGMP. Karena disini kita dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh berbagai macam sekolah. Karenanya selain pembinaan yang diberikan kepala sekolah, kepala sekolah pun seringkali mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan MGMP. Kegiatan MGMP lebih sering di ikuti pada tingkat kecamatan karna berbagai macam keterbatasan yang dimiliki sekolah untuk dapat mengikuti MGMP di berbagai macam daerah”<sup>15</sup>.

Kemudian menurut kepala sekolah terkait tentang pelaksanaan MGMP bahwa “ kegiatan pengembangan guru yang sangat baik dilakukan adalah pada program MGMP. Pelaksanaan MGMP yang sudah diikuti lebih sering pada Pengembangan dalam Pembelajaran”<sup>16</sup>.

Menurut bapak Mukholid, S.Pd.I terkait tentang program MGMP, bahwa “ MGMP adalah suatu program pengembangan yang sangat baik bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan. Berbagai macam permasalahan dalam pembelajaran

---

<sup>15</sup> Margono, S.Pd.I, Waka. Kurikulum MA Nurul Huda Rukti Endah, *Wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

<sup>16</sup> Durahman, S.Pd.I, Kepala Sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

dapat diselesaikan dalam program ini. Pelaksanaan MGMP dilakukan dengan metode yang bervariasi, sesuai dengan materi yang ada. Diberbagai sekolah guru memiliki permasalahan yang berbeda, namun yang sering terjadi adalah mengembangkan pembelajaran<sup>17</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru yang pernah mengikuti kegiatan MGMP tersebut telah menunjukkan bahwa MA Nurul Huda Rukti Endah telah melaksanakan program pengembangan guru MGMP dengan cukup baik.

#### 6. Simposium

Simposium merupakan salah satu program pengembangan yang pelaksanaannya hampir sama dengan pelatihan seperti workshop, seminar dan lainnya. Program simposium termasuk dalam upaya meningkatkan sumber daya guru melalui pertemuan terbuka yang menyajikan berbagai materi dimana guru-guru akan dapat menambah ilmu dan pengetahuannya.

Dengan demikian hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa “kegiatan simposium di MA Nurul Huda kurang adanya perhatian, karena guru-guru lebih tertarik untuk mengikuti seminar, workshop dibandingkan dengan simposium”.

Kemudian pernyataan dari wakil kepala sekolah menyatakan bahwa “simposium memang tidak pernah diikuti oleh guru-guru di MA Nurul Huda Rukti

---

<sup>17</sup> Mukholid, Guru MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

Endah karena adanya keterbatasan waktu dan juga biaya dalam mengikuti kegiatan ini”.

Menurut bapak Nur Muharrom, S.Pd.I terkait tentang program simposium beliau menyatakan bahwa “simposium adalah sama dengan program pelatihan dimana karena guru-guru sering mengikuti kegiatan pelatihan selain simposium maka para guru pun enggan untuk mengikuti program ini. Selain itu keterbatasan biaya dan waktu para guru pun menjadi kendala dalam kegiatan pengembangan ini<sup>18</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan simposium tidak pernah diikuti oleh guru-guru di MA Nurul Huda Rukti Endah karena berbagai macam kendala dan juga kegiatan pengembangan lain yang lebih diminati diikuti oleh guru-guru di MA Nurul Huda Rukti Endah.

## 7. Penelitian

Implementasi pengembangan guru yang selanjutnya adalah pada program penelitian. Penelitian ini lebih khususnya penelitian tindakan kelas dimana penelitian ini dimaksudkan untuk dapat memperbaiki cara mengajar guru dikelas. Penelitian tindakan kelas ini merupakan studi sistematis yang dilakukan guru melalui kerjasama atau tidak dengan ahli pendidikan dalam rangka merefleksikan dan sekaligus meningkatkan praktik pembelajaran.

---

<sup>18</sup> Nur Muharrom, S.Pd.I, Guru MA Nurul Huda Rukti Endah, *wawancara*, tanggal 24 Mei 2017

Dari hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah beliau menyatakan dalam kegiatan penelitian tindakan kelas ini, kepala sekolah melaksanakan sendiri dan belum ada penelitian oleh ahli pendidikan dari luar untuk melakukan hal ini. Dan penelitian yang kepala sekolah lakukan itu masuk dalam kegiatan supervisi pendidikan yang kepala sekolah lakukan terhadap guru-guru.

Sebenarnya secara umum penelitian tindakan kelas dengan kegiatan supervisi sama namun yang membedakan adalah kalau supervisi itu dilakukannya tidak begitu mendalam mengamati kinerja guru dalam mengajar. Namun kalau penelitian tindakan kelas itu dilakukan secara mendetail apa saja yang kurang dalam mengamati kinerja guru dikelas.

Kemudian hal ini diperjelas kembali oleh wawancara dengan wakil kepala sekolah terkait tentang program penelitian yang dilaksanakan di sekolah, beliau menyatakan bahwa program penelitian ini belum ada dalam rencana program pengembangan guru sehingga dalam hal ini kepala sekolah lah yang melaksanakan penelitian tindakan kelas ini yang mana itu arahnya adalah pada program supervisi.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa sebenarnya kepala sekolah sudah berusaha semaksimal mungkin dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Rukti Endah, namun banyak kondisi yang membuat program pengembangan guru belum berjalan dengan optimal maka kepala sekolah sedang berupaya dalam melakukan peningkatan dalam hal tersebut. Begitupun wakil kepala sekolah bagian kurikulum di MA Nurul Huda Rukti Endah juga

sudah berusaha menjalankan tugasnya secara optimal dan mengupayakan adanya peningkatan dalam mengoptimalkan pengembangan guru yang ada di madrasah.

### **C. Analisis Data Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru di MA Nurul Huda Rukti Endah**

Pada bagian ini penulis akan melakukan pengolahan data yang kemudian dianalisa dan terakhir diambil kesimpulan, dalam hal ini penulis menggunakan metode observasi, interview, dan dokumentasi yang berusaha untuk memperoleh data tentang implementasi pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Rukti Endah.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh untuk menganalisis data yaitu *pertama*, data dari hasil observasi terlebih dahulu dirangkum, dan dipilih hal-hal pokok yakni untuk memilih data yang relevan dan bermakna dengan masalah penelitian. *Kedua*, setelah memilih data yang relevan dan bermakna kemudian data tersebut didisplay yaitu digerei atau diuraikan secara rinci. *Ketiga*, memberikan penafsiran terhadap hasil penelitian sehingga mudah dalam menganalisis dan membuat kesimpulan atau verifikasi. Verifikasi akan dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data maupun display data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari data yang dianalisis.

Dalam analisis data ini dimaksudkan untuk menganalisis data yang diperoleh dari lapangan. Data yang dianalisis adalah data yang mengenai implementasi pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Rukti Endah. Dari hasil lapangan penulis dapat menganalisis data sebagai berikut:

Pengembangan sumber daya guru adalah kegiatan meningkatkan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar sebagai tenaga pendidik profesional. Oleh karena itu sebagai tenaga profesional selalu adanya tuntutan untuk selalu meningkatkan kompetensinya. Kepala sekolah memiliki peran aktif didalam kegiatan pengembangan guru seperti memberikan fasilitas, memberikan kegiatan-kegiatan pengembangan, memberikan dorongan serta motivasi kepada guru-guru untuk selalu mengembangkan diri.

Pelaksanaan implementasi pengembanagn sumber daya guru di sekolah, dalam hal ini sebagai mana dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pentingnya melaksanakan pengembangan sumber daya guru guna meningkatkan kemampuan guru di dalam mengajar.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, terkait tentang pelaksanaan implementasi pengembangan sumber daya guru di MA Nurul Huda Rukti Endah, terkait tentang kondisi keadaan guru yang ada di MA Nurul Huda Rukti Endah keadaan guru yang ada saat ini sudah cukup baik ditandai dengan sebagian guru sebanyak 88% yang sudah memenuhi syarat kualifiaksi, namun masih terdapat guru yang belum memiliki kualifikasi sebanyak 12% dimana hal ini selalu mendapat himbuan dari kepala sekolah.

Padahal dalam PP 19 Tahun 2005 bab VI Pasal 28 dikatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.



Menurut kepala sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah, beliau mengatakan himbuan kepada guru untuk dapat meningkatkan kompetensi selalu diberikan mengingat peraturan pemerintah tentang syarat minimal sebagai tenaga pendidik.

Kemudian penulis menanyakan kepada wakil kepala sekolah bagian kurikulum, hasil wawancara menurut wakil kepala sekolah bagian kurikulum sekolah telah memberikan bantuan berupa layanan terhadap guru yang belum memiliki kualifikasi untuk dapat melaksanakan program dari pemerintah tersebut. Adapun dari pihak sekolah belum bisa memberikan bantuan dalam bentuk biaya. Namun demikian sudah ada guru yang memenuhi tuntutan kulaifikasinya sebagai tenaga pendidik.

Dari hasil observasi diatas diperoleh gambaran bahwa dalam program kualifikasi, kepala sekolah sudah memberikan upaya berupa dorongan untuk guru-guru yang belum memiliki kualifikasi agar dapat memenuhi tuntutan dari pemerintah tersebut. begitu juga wakil kepala sekolah bidang kurikulum sudah menyediakan layanan terhadap guru yang melaksanakan program tersebut.

Adapun kendala yang dialami oleh guru yang belum memiliki kualifikasi berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap guru yang belum memiliki kualifikasi yakni faktor biaya dan waktu padahal peraturan tersebut telah ditetapkan didalam Undang-undang. Kepala sekolah sudah berupaya dengan baik untuk memberikan dorongan dan arahan terhadap kualifikasi guru.

Menurut penulis, dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam program kualifikasi ini sudah adanya upaya yang keras dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang tugas nya adalah mengembangkan sumber

daya guru. Melihat keterbatasan bantuan biaya sekolah untuk dapat membantu guru yang belum memiliki kualifikasi. Namun, penulis menyarankan agar pihak sekolah untuk dapat memberikan himbauan yang lebih tegas lagi terhadap guru yang belum memiliki kualifikasi karena kualifikasi adalah tuntutan dari pemerintah terhadap tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Selanjutnya pada program sertifikasi, pada program sertifikasi menurut wakil kepala sekolah diperoleh informasi bahwa dari data yang ada hanya beberapa guru yang sudah mengikuti program ini, dan yang lain masih dalam proses. Seperti halnya program kualifikasi bahwa program itu sudah disediakan oleh pemerintah guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik, dan sekolah pun sudah menyediakannya yang menyebabkan guru-guru belum melaksanakan program ini adalah karena guru-guru ini belum memenuhi syarat-syarat dalam mengikuti sertifikasi sehingga mereka masih dalam proses dan tahapan-tahapan yang harus dipenuhi.

Dalam program sertifikasi ini pemerintah sangat menganjurkan kepada para tenaga pendidik untuk bisa mengikuti program ini sebagai pengakuan dari pemerintah bahwa tenaga pendidik ini telah diakui oleh pemerintah sebagai guru profesional dalam proses pembelajaran. Sebagaimana Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D-VI/S-1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial.

Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

Kemudian hasil wawancara penulis dengan kepala MA Nurul Huda Rukti Endah bahwa, “saya selaku kepala sekolah sudah memfasilitasi dan memberikan arahan serta dorongan yang sesuai kepada para guru untuk mereka segera memenuhi ketentuan-ketentuan dari pemerintah tentang program sertifikasi guna meningkatkan profesionalisme guru dan pengakuan dari pemerintah”.

Melihat keadaan ini, menurut salah satu guru di MA Nurul Huda Rukti Endah bantuan yang diberikan kepada guru yang belum mengikuti sertifikasi adalah dalam hal pemenuhan syarat sertifikasi. Hal ini lah yang menjadi satu kendala guru belum mengikuti sertifikasi karena belum terpenuhinya syarat-syarat dalam sertifikasi.

Menurut penulis upaya kepala sekolah dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di madrasah ini sudah dilaksanakan dengan maksimal, akan tetapi program-program tersebut masih dalam proses pelaksanaan yang lebih optimal karena sebagian guru sudah menjalankan program-program yang ada tersebut.

Program pengembangan berikutnya adalah pelatihan, berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah menurut beliau adapun upaya pelatihan yang dilakukan MA Nurul Huda Rukti Endah untuk mengembangkan tenaga pendidik sementara sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan yang sering di ikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti kegiatan Diklat, workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan) namun pelatihan didalam pun pernah dilakukan. Dari

sekian banyak program pelatihan yang ada yang sudah diikuti hanya pada pada program diklat dan woroshop sajayang sudah berjalan baik yang lainnya belum.

Kemudian dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum terkait tentang pelaksanaan pelatihan menurut beliau pelatihan yang dilakukan didalam sekolah yang diikuti oleh guru-guru MA Nurul Huda Rukti Endah dilaksanakan berdasarkan pada perencanaan yakni dengan mengidentifikasi kekurangan dan kesulitan yang dialami guru dalam mengajar dimana setelah adanya identifikasi ini akan akan ditemukan program pengembangan apa yang sesuai dengan kebutuhan yang ada untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh guru. Kemudian tujuan dari program yang akan dilakukan ini akan tepat pada dasarnya sehingga materi yang diberikan akan disesuaikan dengan tujuan dari pelaksanaan program, dan tidak hanya materi metode dan mediana pun akan disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan. Begitu juga anggaran yang akan digunakan dalam pelatihan dimana segala kebutuhan dalam pelatihan akan dibuat dalam bentuk anggaran pelatihan. dan pelaksanaan yang terakhir adalah mengevaluasi hasil pelatihan yang sudah dilaksanakan.

Pernyataan lain dari salah satu guru bahwa pelatihan yang diikuti oleh guru-guru memang sering kali di ikuti, pelatihan pun tak sering diikuti diluar sekolah akan tetapi di dalam sekolah. Pelatihan yang dilakukan didalam sekolah lebih efektif karena secara langsung mempelajari tentang penyelesaian pendidikan yang ada di disekolah sendiri dibanding dengan pelatihan diluar yang dilakukannya untuk umum.

Dari hasil wawancara tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa pada program penelitian sekolah sudah melaksanakan program ini dengan baik. Ditandai dengan berbagai program pelatihan yang di ikuti oleh guru juga beberapa program yang di adakan oleh sekolah itu sendiri dalam kurun waktu tertentu. Kemudian kepala sekolah dan wakil kepala sekolah pun sudah berupaya dengan maksimal dalam pelaksanaan pelatihan yang telah adan, yakni melalui tahap-tahap yang perlu dilakukan mulai dari identifikasi masalah, tujuan yang akan diinginkan, penentuan program pelatihan, materi, metode serta medianya, anggarah bahkan evaluasi hasil akhir.

Penulis menyarankan agardalam program pelatihan ini sekolah harus lebih meningkatkan lagi hingga tidak hanya beberapa guru yang mengikuti pelatihan bahkan semua guru harus dapat diikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan yang ada guna meningkatkan pengetahuan tenaga pendidik. Kemudian juga agar sekolah harus lebih sering melakukan pengamatan terhadap kekurangan-kekurangan kinerja guru dalam mengajar sehingga dapat lebih memperoleh informasi terkait tentang materi pelatihan.

Kemudian program yang selanjutnya adalah supervisi pendidikan, Menuurut hasil wawancara dengan kepala sekolah beliau mengatakan pembinaan dan bimbingan terhadap guru yang dilakukan adalah dengan maksud mengoptimlakan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran. Untuk pembinaan, pembimbing atau pengarahan sebagai manajer sekolah direalisasikan dalam bermacam tindakan sebagai berikut:

a. Memberikan Perhatian Kepada guru

Perhatian ini dimaksud melihat gejala perubahan pada pelaksanaan pengembangan guru dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Sebagai manajer akademik, kepala sekolah tidak menutup diri terhadap guru, selalu meluangkan waktu untuk memberi kesempatan bagi guru melakukan tukar pikiran.

b. Memberikan motivasi kepada guru

Motivasi sangat perlu dilakukan oleh kepala sekolah karena pada dasarnya guru bekerja juga mempunyai motivasi yang berbeda-beda, tetapi motivasi yang diberikan kepada guru adalah bagaimana caranya guru-guru tersebut termotivasi untuk melakukan pembelajaran secara optimal agar pembelajaran terlaksana secara efektif.

Hal ini diperkuat oleh wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan dengan wakil kepala sekolah terkait tentang pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah yaitu pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan menggunakan teknik individual yakni dengan metode kunjungan kelas atau dapat disebut dengan *classroom visitation*, setelah menentukan teknik kepala sekolah melakukan perencanaan.

Adapun supervisi yang dilakukan kepala sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah juga dilakukan oleh pengawas sekolah. Dimana dalam hal ini di madrasah kurang lebih setiap akhir semester pengawas sekolah melakukan tugasnya melihat

dan mengamati kinerja tenaga pendidik. Sedangkan kepala sekolah setiap 1 bulan sekali mengamati kinerja tenaga pendidik.

Dari hasil wawancara tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam supervisi yang dilakukan kepala sekolah sudah menunjukkan pertanggung jawabannya sebagai kepala sekolah. Ditandai dengan pengamatan yang sering dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Karena itu penulis meyarankan kepada kepala sekolah agar dalam pelaksanaan supervisi adanya pengamatan yang terstruktur agar dalam memberikan arahan kepada guru akan lebih mudah difahami dan adanya catatan tertulis yang dapat dilihat dan didokumentasikan. Sehingga guru-guru yang lain bisa belajar dari hasil supervisi itu.

Selanjutnya adalah program pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di MA Nurul Huda Rukti Endah sudah diikuti dengan baik, berdasarkan data tentang kegiatan MGMP yang sudah diikuti oleh salah satu guru sebagai tempat tempat pelaksanaan pada tingkat kecamatan. Berbagai macam pembahasan yang dijadikan materi yang lebih sering dilaksanakan adalah permasalahan pada pelaksanaan pembelajaran.

Sebagaimana menurut kepala sekolah bahwa program MGMP ini adalah program yang sangat baik untuk diikuti, karena disini lah suatu wadah yang dapat digunakan untuk dapat saling bertukar pendapat dan pengalaman tidak hanya untuk meningkatkan diri sendiri akan tetapi untuk meningkatkan sekolah.

Pengembangan sumber daya guru yang selanjutnya adalah simposium, dari hasil wawancara dengan kepala sekolah kegiatan simposium ini belum di ikuti oleh guru-guru di MA Nurul Huda karena pelaksanaan dari kegiatan simposium ini sama halnya dengan kegiatan seminar dan workshop. Akibat dari keterbatasan waktu dan juga biaya maka pada program simposium belum dilaksanakan sebagai bentuk dalam pengembangan sumber daya guru.

Kemudian program simposium ini pun tidak masuk dalam daftar pengembangan guru di MA Nurul Huda Rukti Endah sehingga tidak adanya anggaran yang disediakan untuk program simposium ini di MA Nurul Huda Rukti Endah

Penulis menyarankan agar dalam program ini kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk dapat memperhatikan lebih lagi. Karena semua program pengembangan guru sangat penting untuk di ikuti tidak hanya pada program seminar dan workshop saja akan tetapi masih banyak sebenarnya program-program lain yang sangat baik dan menunjang dalam mengembangkan sumber daya guru.

Program pengembangan yang terakhir adalah pada program penelitian khususnya penelitian tindakan kelas hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah beliau menyatakan kegiatan penelitian ini dilakukan oleh kepala sekolah, karena belum adanya upaya dalam penelitian yang lebih mendalam, sehingga kegiatan penelitian ini seperti halnya kegiatan supervisi.

Dari hasil wawancara tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa pihak sekolah belum melaksanakan program ini, yang dilakukan adalah observasi dari kegiatan supervisi sedangkan pada program penelitian tindakan kelas belum dilaksanakan.



Hal ini diperkuat dengan wawancara dengan wakil kepala sekolah terkait tentang program penelitian yang dilaksanakan di sekolah, beliau menyatakan bahwa program penelitian ini belum ada dalam rencana program pengembangan guru sehingga dalam hal ini kepala sekolah lah yang melaksanakan penelitian tindakan kelas ini yang mana itu arahnya adalah pada program supervisi.

Dengan demikian penulis menyarankan kepada kepala sekolah dan wakil kepala sekolah agar dapat mencantumkan program penelitian ini dalam program perencanaan pengembangan guru karena penelitian ini sangat lah penting untuk dilakukan berbeda dengan kegiatan supervisi yang tidak mendalam seperti halnya kegiatan penelitian tindakan kelas.

Berdasarkan hasil interview dan observasi hasil penelitian di MA Nurul Huda Rukti Endah penulis dapat menyimpulkan bahwa secara umum selaku kepala sekolah telah berusaha melaksanakan program-program pengembangan guru yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu dengan bukti selalu memberikan himbauan dan layanan kepada tenaga pendidik tentang pentingnya pelaksanaan pengembangan guru.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di MA Nurul Huda Rukti Endah tentang implementasi pengembangan sumber daya guru adalah sebagai berikut:

1. Program kualifikasi, dalam program ini sebagian guru sudah memiliki kualifikasi dimana hal ini sudah menunjukkan bahwa guru di MA Nurul Huda Rukti Endah memiliki kompetensi yang cukup baik. Kemudian usaha kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk selalu memberikan

himbauan, arahan dan juga layanan terhadap guru-guru yang belum mengikuti program kualifikasi ini.

2. Selanjutnya program sertifikasi, dalam program ini sama halnya dengan program kualifikasi dimana pada program sertifikasi belum sebagian dari guru di MA Nurul Huda Rukti Endah yang sudah mengikuti program sertifikasi. Upaya kepala sekolah untuk program ini pun selalu dilakukan serta wakil kepala sekolah pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.
3. Dalam program pelatihan, sekolah melakukan pengiriman terhadap tenaga pendidik ketika mendapat undangan pelatihan. tidak hanya pelatihan diluar sekolah pun melaksanakan pelatihan sendiri disekolah. Pelaksanaanya pun sesuai dengan langkah-langkah yang ada, mulai dari identifikasi masalah yang dihadapi guru-guru sampai pada tindak lanjut dari kegiatan pelatihan.
4. Selanjutnya program supervisi pendidikan, program ini dilakukan oleh kepala sekolah sekolah selaku manajer. Supervisi yang dilakukan adalah dengan teknik individu berupa kunjungan kelas yang dilakuakn setiap 1 bulan sekali. Guru senior yang memiliki sudah kompetensi yang baik di berikan tanggung jawab untuk dapat membatu kegiatan supervisi ini. Kemudian supervisi yang dilakukan oleh pengawas dilaksanakan setiap 1 semester sekali.
5. Program yang selanjutnya adalah MGMP program ini diikuti dengan baik oleh guru-guru di MA Nurul Huda Rukti Endah bentuk dari kegiatan ini adalah musyawarah, yang mana MGMP ini berada dalam suatu kepengurusan baik dalam tingkat kabupaten, kecamatan, sanggar atau sekolah yang menjadi titik tolok dalam pengembangan sumber daya guru. Berbagai macam kegiatan

MGMP yang sudah diikuti adalah pada tingkat kecamatan dimana pada kegiatan ini seringkali yang menjadi permasalahan oleh sekolah-sekolah adalah dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga sering kali menjadi topik dalam pelaksanaan MGMP.

6. Program pengembangan yang selanjutnya adalah simposium, program simposium di MA Nurul Huda Rukti Endah belum diikuti oleh guru-guru. Karena beberapa faktor diantaranya waktu dan biaya, juga karena banyaknya kegiatan pelatihan yang sudah sering diikuti oleh guru sehingga tidak ada lagi waktu dan kesempatan guru untuk mengikuti program ini.
7. Program pengembangan guru yang terakhir adalah penelitian, dalam program pengembangan penelitian belum dimasukkan dalam program pengembangan. Oleh karena itu penelitian dalam bentuk penelitian tindakan kelas dilakukan oleh kepala sekolah sehingga pelaksanaannya mengarah pada supervisi.

**Tabel 11**  
**Bentuk implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru**  
**Di MA Nurul Huda Rukti Endah Kecamatan Seputih Raman Kabupaten**  
**Lampung Tengah**

No	Program Pengembangan	Pelaksanaan		
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1	Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru	✓		
2	Program penyetaraan dan Sertifikasi		✓	
3	Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi	✓		
4	Program supervisi pendidikan	✓		
5	Program MGMP		✓	
6	Program simposium			✓
7	Melakukan penelitian			✓

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan dan analisa data dalam penelitian yang merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, pembahasan, uraian dan analisa pada skripsi ini supaya pembaca lebih cepat mengetahui isi serta maksud dan tujuan skripsi ini. Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan di MA Nurul Huda Rukti Endah tentang pelaksanaan pengembangan sumber daya guru adalah sebagai berikut:

1. Program kualifikasi, dalam program ini sebagian guru sudah memiliki kualifikasi dimana hal ini sudah menunjukkan bahwa guru di MA Nurul Huda Rukti Endah memiliki kompetensi yang cukup baik. Kemudian usaha kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk selalu memberikan himbauan, arahan dan juga layanan terhadap guru-guru yang belum mengikuti program kualifikasi ini.
2. Selanjutnya program sertifikasi, dalam program ini sama halnya dengan program kualifikasi dimana pada program sertifikasi belum sebagian dari guru di MA Nurul Huda Rukti Endah yang sudah mengikuti program sertifikasi. Upaya kepala sekolah untuk program ini pun selalu dilakukan serta wakil kepala sekolah pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.

3. Dalam program pelatihan, sekolah melakukan pengiriman terhadap tenaga pendidik ketika mendapat undangan pelatihan. tidak hanya pelatihan diluar sekolah pun melaksanakan pelatihan sendiri disekolah. Pelaksanaanya pun sesuai dengan langkah-langkah yang ada, mulai dari identifikasi masalah yang dihadapi guru-guru sampai pada tindak lanjut dari kegiatan pelatihan.
4. Selanjutnya program supervisi pendidikan, program ini dilakukan oleh kepala sekolah sekolah selaku manajer. Supervisi yang dilakukan adalah dengan teknik individu berupa kunjungan kelas yang dilakuakn setiap 1 bulan sekali. Guru senior yang memiliki sudah kompetensi yang baik di berikan tanggung jawab untuk dapat membatu kegiatan supervisi ini. Kemudian supervisi yang dilakukan oleh pengawas dilaksanakan setiap 1 semester sekali.
5. Program yang selanjutnya adalah MGMP program ini diikuti dengan baik oleh guru-guru di MA Nurul Huda Rukti Endah bentuk dari kegiatan ini adalah musyawarah, yang mana MGMP ini berada dalam suatu kepengurusan baik dalam tingkat kabupaten, kecamatan, sanggar atau sekolah yang menjadi titik tolok dalam pengembangan sumber daya guru. Berbagai macam kegiatan MGMP yang sudah diikuti adalah pada tingkat kecamatan dimana pada kegiatan ini seringkali yang menjadi permasalahan oleh sekolah-sekolah adalah dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga sering kali menjadi topik dalam pelaksanaan MGMP.
6. Program pengembangan yang selanjutnya adalah simposium, program simposium di MA Nurul Huda Rukti Endah belum diikuti oleh guru-guru.

Karena beberapa faktor diantaranya waktu dan biaya, juga karena banyaknya kegiatan pelatihan yang sudah sering diikuti oleh guru sehingga tidak ada lagi waktu dan kesempatan guru untuk mengikuti program ini.

7. Program pengembangan guru yang terakhir adalah penelitian, dalam program pengembangan penelitian belum dimasukkan dalam program pengembangan. Oleh sebab itu program penelitian ini belum dilaksanakan.

## **B. Saran-saran**

Selanjutnya penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak sekolah khususnya wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan pihak terkait yang menangani urusan pengembangan guru agar dapat merancang kegiatan yang teratur terkait tentang program MGMP dan simposium agar program yang ada ini akan dapat terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan hingga dapat terlaksana dengan fokus.
2. Kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum agar dapat mencantumkan program penelitian karena program ini juga dapat menunjang dalam mengembangkan kinerja guru. Sehingga kinerja guru dapat dengan mudah ditingkatkan berdasarkan pada program-program pengembangan yang ada.
3. Kepada guru-guru MA Nurul Huda Rukti Endah agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan kemampuan. Karena mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat maka guru pun harus selalu senantiasa mengikuti perkembangan yang ada dengan selalu mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

4. Hendaknya Pemerintah juga turut mengawasi, memperhatikan, dan mendukung segala bentuk program pengembangan guru.

### **C. Penutup**

Segala puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta anugrah-Nya kepada penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik tanpa hambatan .

Shalawat beserta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw, Nabi dan rasul bagi seluruh Umat Islam dan Nabi petunjuk bagi seluruh manusia.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna dan masih terdapat kekurangan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan yang penulis miliki. Sehubungan dengan hal itu maka pada semua pihak, terutama kepada yang berkesempatan membaca dan menela'ah skripsi ini penulis harapkan saran, masukan dan kritik yang sifatnya membangun, terhadap kesalahan dan kekurangan yang penulis miliki, sebab dengan cara itulah penulis dapat menyempurnakan di masa-masa yang akan datang.

Mudah-mudahan saran dan kritik dari Bapak/Ibu dan saudara, akan mendapat imbalan pahala dari Allah SWT dan dapat bermanfaat bagi si pembaca dan khususnya bagi penulis.

Akhir kata, hanya kepada Allah SWT jualah penulis memohon ampun, semoga skripsi ini bermanfaat amin.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2000
- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar: Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara, 2006
- Bungin B, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenada Media Group, 2007
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet.VIII,2007
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps, 2013
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1990
- Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, Jakarta: BP Dharma Bakti, 2009
- Eugene Mckenna, Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Andi Yogyakarta, 2001
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2009
- Hafid Ibnu Hajar Masqalani, *Bulughul Maram*, Surabaya
- Ilham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung:Alfabeta, 2010
- Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009
- Lexy J Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000



- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2003
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2015
- Muhammad Rahman, Sofan Amri, *Kode Etik Profesi Guru*, Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014
- Mardalis, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tersito, 2003
- Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Pandia, K., dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Universitas Sumatera Utara, 2006
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2007
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Samsudin S, *Manajemen SDM*, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005

- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2009
- Sudarwan Danim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2003
- Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Yogyakarta: Andi Ofset, 2000
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung:Alfabet, 2011
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI Bandung:2003
- Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*,Malang:Universitas Negeri Malang, 2004
- Triton PB, *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Oryza, 2009
- Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bandung: Citra Umbara, 2006
- Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 1995
- UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10 Ayat (1)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2010
- Zainal Aqib, Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*, Bandung: CV.Yrama Widya, 2007

## INSTRUMEN WAWANCARA

Pertanyaan	Jawaban	Nara Sumber
1. Apakah program kualifikasi guru di MA Nurul Huda ini sudah berjalan dengan baik? Jika belum, tindakan apa yang dilakukan oleh pihak sekolah agar para guru bisa mencapai program tersebut!	Belum 100%. Se jauh ini guru-guru yang belum memiliki kualifikasi selalu mendapat himbauan dari kepala sekolah karena mengingat tuntutan pemerintah tentang syarat minimal tenaga pendidik adalah kualifikasi. Madrasah sendiri belum bisa memberikan bantuan kepada guru-guru yang belum kualifikasi akan tetapi bantuan yang diberikan sekolah adalah dalam bentuk layanan.	Kepala Sekolah
2. Apakah yang menjadi hambatan para guru sehingga belum bisa memenuhi syarat kualifikasi guru?	Adapun beberapa hambatan yang dialami oleh guru itu sendiri adalah keterbatasan biaya dan waktu. Melihat minimnya gaji bagi guru honorer yang membuat mereka merasa tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan untuk memenuhi syarat kualifikasi. Akibat dari kurangnya dana maka secara tidak langsung waktu yang dimiliki guru ini semakin tidak memungkinkan karena banyaknya waktu mengajar.	Waka Kurikulum sekaligus Guru MA Nurul Huda Rukti Endah
3. Bagaimana program sertifikasi guru yang ada di MA Nurul Huda?	Bahwa dalam pelaksanaan program sertifikasi sekolah memberikan layanan kepada guru-guru untuk dapat mengikuti program sertifikasi namun dari 29 tenaga pendidik baru ada 19 orang yang sudah mengikuti program ini sedangkan yang lain masih dalam proses sertifikasi.	Waka Kurikulum sekaligus Guru MA Nurul Huda Rukti Endah
4. Layanan apa yang diberikan pihak sekolah kepada para guru mengenai program sertifikasi?	Dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus di penuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah tekah berupaya membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang mesti dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikut sertakan guru dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi.	Guru MA Nurul Huda Rukti Endah
5. Bagaimana dengan program pelatihan untuk para guru? Serta pelatihan apa sajakah yang sudah pernah diikuti?	Adapun upaya pelatihan yang dilakukan MA Nurul Huda Rukti Endah untuk mengembangkan tenaga pendidik sementara sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan yang sering di ikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti kegiatan Diklat, workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan) namun pelatihan didalam pun pernah dilakukan. Dari sekian banyak program pelatihan yang ada yang sudah diikuti hanya pada pada program diklat dan woroshop saja yang sudah berjalan baik yang	Kepala Sekolah

	lainnya belum.	
6. Layanan apa yang diberikan kepala sekolah kepada para guru mengenai program pelatihan? Dan pelatihan dalam bentuk apakah yang pernah diikuti oleh para guru?	Kepala sekolah seringkali mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan, baik pelatihan diluar sekolah bahkan pelatihan yang diadakan sendiri oleh pihak sekolah. Kegiatan pelatihan yang sering kali diikuti adalah workshop dan diklat. Materi pelatihan yang sering diikuti adalah terkait tentang proses pembelajaran, seperti pembuatan RPP, Silabus, dan pembuatan buku ajar.	Guru MA Nurul Huda Rukti Endah
7. Tindakan apa yang bapak lakukan dalam program supervisi, dan apa tujuannya?	Pembinaan dan bimbingan terhadap guru yang dilakukan adalah dengan maksud mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran. Untuk pembinaan, pembimbing atau pengarahannya sebagai manajer sekolah direalisasikan dalam bermacam tindakan sebagai berikut: a. Memberikan Perhatian Kepada guru b. Memberikan motivasi kepada guru	Kepala Sekolah
8. Bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah?	Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan menggunakan teknik individual yakni dengan metode kunjungan kelas atau dapat disebut dengan classroom visitation, setelah menentukan teknik kepala sekolah melakukan perencanaan. Perencanaan ini terdiri dari:  a) Tahap persiapan yang dilakukan oleh guru ketika proses pembelajaran akan dimulai b) Tahap pengamatan selama kunjungan kelas, yakni mengamati proses pembelajaran berlangsung. c) Tahap akhir kunjungan, kepala sekolah bersama guru mengadakan diskusi untuk membicarakan hasil-hasil observasi d) Kemudian melakukan tahap tindak lanjut.	Waka Kurikulum sekaligus Guru MA Nurul Huda Rukti Endah
9. Bagaimana menurut bapak mengenai peran kepala sekolah terhadap program supervisi?	pada prinsipnya pelaksanaan supervisi terhadap guru adalah mengamati tentang bagaimana proses pelaksanaan pembelajaran yang sudah dilaksanakan selama ini oleh guru-guru yang terdapat di dalam sekolah. Dalam hal ini kegiatan proses pembelajaran masih diperlukan bimbingan melalui pelatihan-pelatihan dan pengembangan profesi guru guna meningkatkan kinerja guru. Sejauh ini kinerja kepala sekolah sebagai manajer yang memiliki fungsi sebagai supervisi guru sudah melaksanakan fungsinya dengan cukup baik. Ditandai dengan pembinaan-pembinaan guru yang sering kali dilaksanakan. Hampir 1 setiap 1 bulan sekali kepala sekolah selalu mengevaluasi kinerja	Guru MA Nurul Huda Rukti Endah

	guru dalam mengajar.	
10. Bagaimana menurut bapak mengenai program MGMP di MA Nurul Huda ini?	kegiatan yang sangat menunjang dalam meningkatkan mutu guru dan juga sekolah adalah pada program MGMP. Karena disini kita dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh berbagai macam sekolah. Karenanya selain pembinaan yang diberikan kepala sekolah, kepala sekolah pun seringkali mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan MGMP. Kegiatan MGMP lebih sering di ikuti pada tingkat kecamatan karna berbagai macam keterbatasan yang dimiliki sekolah untuk dapat mengikuti MGMP di berbagai macam daerah.	Waka Kurikulum sekaligus Guru MA Nurul Huda Rukti Endah
11. Dalam pelaksanaan MGMP, MGMP apa yang sudah/bahkan sering diikuti oleh para guru?	Kegiatan pengembangan guru yang sangat baik dilakukan adalah pada program MGMP. Pelaksanaan MGMP yang sudah diikuti lebih sering pada Pengembangan dalam Pembelajaran.	Kepala Sekolah
12. Bagaimana menurut Bapak mengenai program MGMP yang pernah Bapak ikuti?	MGMP adalah suatu program pengembangan yang sangat baik bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan. Berbagai macam permasalahan dalam pembelajaran dapat diselesaikan dalam program ini. Pelaksanaan MGMP dilakukan dengan metode yang bervariasi, sesuai dengan materi yang ada. Diberbagai sekolah guru memiliki permasalahan yang berbeda, namun yang sering terjadi adalah mengembangkan pembelajaran.	Guru MA Nurul Huda Rukti Endah
13. Bagaimana dengan program simposium, apakah terlaksana/tidak?	Kegiatan simposium di MA Nurul Huda kurang adanya perhatian, karena guru-guru lebih tertarik untuk mengikuti seminar, workshop dibandingkan dengan simposium.	Kepala Sekolah
14. Bagaimana pendapat bapak mengenai program simposium yang ada di MA ini?	Simposium adalah sama dengan program pelatihan dimana karena guru-guru sering mengikuti kegiatan pelatihan selain simposium maka para guru pun enggan untuk mengikuti program ini. Selain itu keterbatasan biaya dan waktu para guru pun menjadi kendala dalam kegiatan pengembangan ini.	Guru MA Nurul Huda Rukti Endah
15. Bagaimana untuk program penelitian sendiri? Apakah ada penelitian dari luar/seperti apa?	Kegiatan penelitian tindakan kelas ini, saya melaksanakan sendiri dan belum ada penelitian oleh ahli pendidikan dari luar untuk melakukan hal ini. Dan penelitian yang saya lakukan itu masuk dalam kegiatan supervisi pendidikan yang saya lakukan terhadap guru-guru.	Kepala Sekolah
16. Bagaimana menurut Bapak tentang program penelitian yang dilaksanakan oleh kepala sekolah?	program penelitian ini belum ada dalam rencana program pengembangan guru sehingga dalam hal ini kepala sekolah lah yang melaksanakan penelitian tindakan kelas ini yang mana itu arahnya adalah pada program supervisi.	Waka. Kesiswaan sekaligus guru MA Nurul Huda Rukti Endah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Let. Kol.Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp.(07217)703260*

**KARTU KONSULTASI**

Nama : SITI ANA ASMA USANIA  
Npm : 1311030131  
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M. A  
Pembimbing II : Dr. H. Subandi. MM  
Judul : Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru di  
Madrasah Aliyah Nurul Huda Rukti Endah Kec. Seputih  
Raman Kab. Lampung Tengah

NO	Tanggal Konsultasi	Masalah yang Dikonsultasikan	Paraf Pembimbing	
			I	II
1	03 Februari 2017	Pengajuan Proposal		1.....
2	10 Februari 2017	ACC Proposal untuk Seminar		2.....
3	10 Februari 2017	Pengajuan Proposal	3.....	
4	13 Februari 2017	ACC Proposal untuk seminar	4.....	
5	06 April 2017	Perbaikan Bab 1, II dan III		5.....
6	07 April 2017	ACC Bab I,II dan III		6.....
7	26 April 2017	Perbaikan Bab I, II dan III	7.....	
8	27 April 2017	ACC Bab I,II dan III	8.....	
9	31 Mei 2017	Pengajuan Bab I-V		9.....
10	2 Juni 2017	ACC Bab I-V		10.....
11	2 Juni 2017	Pengajuan Bab I-V	11.....	
12	2 Juni 2017	ACC Bab I-V	12.....	

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.A**  
**NIP. 195606111988031001**

**Dr. H. Subandi, MM**  
**NIP.196308081993121002**

## **KISI-KISI DOKUMENTASI**

1. Sejarah Sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah
2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah
3. Keadaan Sarana dan Prasarana MA Nurul Huda Rukti Endah
4. Keadaan Guru, Siswa dan Karyawan MA Nurul Huda Rukti Endah
5. Data Pengembangan Sumber Daya Guru MA Nurul Huda Rukti Endah





**Lokasi MA Nurul Huda Rukti Endah Lampung Tengah**



**Perpustakaan MA Nurul Huda Rukti Endah Lampung Tengah**



**Wawancara dengan Kepala Sekolah MA Nurul Huda Rukti Endah Lampung Tengah**



**Bersama Kepala Sekolah dan Salah Satu Dewan Guru MA Nurul Huda Rukti Endah Lampung Tengah**

