

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs MATHLA'UL ANWAR TANJUNG AGUNG KECAMATAN TELUK PANDAN KEBUPATEN PESAWARAN

Oleh :

JAINAH

Pendidikan merupakan salah satu kunci utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk meningkatkan mutu pendidikan maka sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam pembelajaran. Kinerja guru tersebut akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan latihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui bagaimana implementasi program pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi sebagai pelengkap. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif dan dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung sudah dilaksanakan dengan baik namun belum maksimal, dilihat dari empat pengembangan guru yang mesti dilakukan dalam mengembangkan kemampuan guru yakni dengan cara: membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru, membuat program pengembangan baru, mengimplementasikan program pengembangan guru dan mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.

Kata kunci : Implementasi Program, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru.

**IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs
MATHLA'UL ANWAR TANJUNG AGUNG PESAWARAN**

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Pembimbing I : Dr. Hi. Chairul Anwar, M. Pd

Pembimbingan II : Dr. Rijal Firdaos, M.Pd

Oleh :

JAINAH

NPM : 1211030075

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

LAMPUNG

1437 H / 2016 M

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	4
C. Latar belakang masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	23
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	23
F. Metodologi Penelitian	26
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Implementasi PengembanganMaanjemen Sumber Daya Manusia	32
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2. Perencanaan sumber Daya Manusia.....	34
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	36
4. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	38
5. Tujuan pengembangan Sumber daya Manusia.....	39
6. Perencanaan dan pengembangan Program	40

7. Metode pengembangan program pendidikan dan pelatihan	41
8. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	46
9. Evaluasi Program Pengembangan	48
B. Kinerja Guru	50
1. Pengertian Kinerja Guru.....	50
2. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	52
3. Ukuran Kinerja Guru.....	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	55
B. Sumber Data Penelitian.....	56
1. Sumber Data Primer	57
2. Sumber Data Sekunder.....	55
C. Metode Pengumpulan Data.....	58
1. Observasi.....	58
2. Wawancara dan Interview.....	60
3. Dokumentasi.....	61
4. Triangulasi	61
D. Analisa Data.....	63
1. Reduksi Data	63
2. Penyajian Data.....	64
3. Verifikasi Data dan Menarik kesimpulan.....	64

BAB IV PENGELOLAHAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Singkat MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung	65
B. Implementasi Pengembangan sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung.....	72
C. Analisa Implementasi Program pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung	78

BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan 91
B. Saran 93
C. Penutup 93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kerangka Wawancara	1
Lampiran 2	Kerangka Observasi I	2
Lampiran 3	Kerangka Observasi II	5
Lampiran 4	Kerangka Dokumentasi	6
Lampiran 5	Pengesahan Seminar	7
Lampiran 6	Surat Permohonan Mengadakan Penelitian Dari Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan	8
Lampiran 7	Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian Dari Mts Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran	9
Lampiran 8	Kartu Konsultasi	10

 pdfelement

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
Tabel 1 Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Guru Di Mts Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.....	20
Tabel 2 Keadaan Guru Dan Karyawan MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran	22
Tabel 3 Metode Pengumpulan Data Untuk Evaluasi Program Pengembangan...	48
Tabel 4 Metode Pengumpulan Data (Informasi).....	56
Tabel 5 Struktur Organisasi MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Kec Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran.....	66
Tabel 6 Keadaan Guru dan Karyawan MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran	66
Tabel 7 Jumlah Siswa MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.....	67
Tabel 8 Jumlah Lokal dan Gedung MTs Mathla'ul Anwara Tanjung Agung Pesawaran	68
Tabel 9 Dampak Kinerja Guru	82

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim.

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Atas taufiq dan hidayah-Nya yang sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai persyaratan ujian munaqosyah untuk mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan Islam dalam ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) IAIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memperoleh bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengahaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Trabiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak mengarahkan dan bimbingan penulis hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Rijal Firdaos, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak membimbing dan mengerahkan penulis dengan sabar dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Musthofa, S.Pd.I selaku Kepala sekolah MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Teluk Pandan Pesawaran yang telah memberikan izin penulid

untuk mengadakan penelitian pada sekolah yang diasuhnya dan memberikan informasi positif demi kesempurnaan data yang dibutuhkan.

5. Para Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Lingkungan IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Rekan-rekan dan teman seperjuangan yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sadar akan kekurangan dalam penulisan ini, karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis, oleh sebab itu tentunya skripsi ini sudah pasti banyak kekurangannya. Sudilah kiranya untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun demi untuk perbaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya, dan atas amal baik semua pihak yang membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini semoga mendapatkan imbalan pahala dari Allah SWT. Amin

Bandar Lampung, 8 September 2016

Penulis

JAINAH
NPM. 12112030075

MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ



Artinya:

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S AL-Mujadilah: 11)

 pdfelement

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya jualah sehingga proses penulisan skripsi dapat terselesaikan dengan baik, saya persembahkan karya ini kepada:

1. Untuk orang di dunia ini yang selalu mengajarkan arti sebuah perjuangan, kebahagiaan dan kesederhanaan, serta telah mengasuh, membimbing, serta mendidik putra-putrinya dalam suka, duka dan segala cinta kasih sayangnya yang senantiasa mendoa'akan untuk keberhasilanku yaitu: Ayahanda H. Jamra dan ibunda Hj. Yoyoh Rohayati, mudah-mudahan skripsi ini merupakan amalan yang dapat dihadiahkan khusus bagi mereka.
2. Keluarga besar nenek dan kakekku H. Arta & Hj. Janaah serta H. Kamran & Emah yang selalu mendo'akan keberhasilanku
3. Untuk kakak ku H Romli, teh yuli dan ka deden, serta adik-adik ku Siti rohmah, Nurdin, Nurlela, dan Najla putri Cahya yang selalu mendoakan dan memberi semangat dalam keberhasilanku yang tak henti-hentinya memberikan dorongan dan motivasi untuk mencapai segala cita-cita ku.
4. Untuk tesar tersayang yang telah banyak membantuku dengan sabar, memotivasi, dan memberikan semangat yang lebih dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan-rekan seperjuangan ku angkatan 2012 yang selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Khususnya hestilia, Apriyani, umayyatun dan Novita Aprilia
6. Almamaterku tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung.



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

Alamat : Jl. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Kabupaten Pesawaran**

Nama Mahasiswa : Jainah

NPM : 1211030075

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hi. Chairul Anwar, M.Pd

NIP.19560810 198703 1 001

Dr. Rijal Firdaos, M.P.d

NIP. 19820907 200801 1 010

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. Amiruddin, M.Pd.I

NIP . 19690305 199603 1 001



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

Alamat : Jl. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :” **IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs MATHLA’UL ANWAR TANJUNG AGUNG KABUPATEN PESAWARAN**” di Susun oleh : **JAINAH**, NPM : 1211030075, Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam, telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosyah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Hari/Tanggal : Jum’at, 23 September 2016.

TIM PENGUJI

Ketua	: Dr. M. Muhassin, M.Hum	(.....)
Sekretaris	: Sri Purwanti N, M.Pd	(.....)
Penguji I	: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd	(.....)
Penguji II	: Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd	(.....)
Pendamping	: Dr. Rijal Firdaos, M.Pd	(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP.19560810 198703 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG**

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran**

Nama Mahasiswa : Jainah

NPM : 1211030075

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hi. Chairul Anwar, M.Pd

Dr. Rijal Firdaos, M.P.d

NIP.19560810 198703 1 001
010

NIP. 19820907 200801 1

Menyetujui
a.n Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. M. Muhassin, M. Hum

NIP : 197708182008011012

 pdfelement

RIWAYAT HIDUP

Jainah dilahirkan di Tanjung Agung kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran pada Tanggal 10 Maret 1995, Putri ke 3 (tiga) dari 7 (tujuh) besaudara. Dari pasangan suami istri H. Jamra dan Hj. Yoyoh Rohayati.

Pendidikan di mulai dar Madrasah Ibtidaiyah (MI) Mathla'ul Anwar Tanjung Agung kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran dan diselesaikan Pada tahun 2005, kemudian melanjutkan ke MTs Mathla'ul Anwar Padang Cermin Kabupaten Pesawaran dan di selesaikan pada Tahun 2008, dan melanjutkan ke Madrsah Aliyah Mathla'ul Anwar Padang Cermin pada tahun 2009, lalu penulis melanjutkan lagi sekolah Madrasah aliyah ke Ponpes At-Turusiyah di Pandeglang Banten dan selasai pada tahun 2011. Dan mulai pada tahun 2012 penulis melanjutkan keperguruan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung Program Strata saru (SI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manjemen Pendidikan Islam (MPI). Hingga Sampai sekarang 2016



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

Alamat : Jl. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :” IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs MATHLA’UL ANWAR TANJUNG AGUNG KABUPATEN PESAWARAN” di Susun oleh : JAINAH, NPM : 1211030075, Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam, telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosyah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Hari/Tanggal : Jum’at, 23 September 2016.

TIM PENGUJI

- Ketua : Dr. M. Muhassin, M.Hum** (.....)
- Sekretaris : Sri Purwanti N, M.Pd** (.....)
- Penguji I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** (.....)
- Penguji II : Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd** (.....)
- Pendamping : Dr. Rijal Firdaos, M.Pd** (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP.19560810 198703 1 001



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

Alamat : Jl. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya
Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs
Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Kabupaten Pesawaran**

Nama Mahasiswa : Jainah

NPM : 1211030075

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan



MENYETUJUI

**Untuk Dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung.**

Pembimbing I

Dr. Hl. Chairul Anwar, M.Pd

NIP.19560810 198703 1 001

Pembimbing II

Dr. Rijal Firdaos, M.P.d

NIP. 19820907 200801 1 010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. Amiruddin, M.Pd.I

NIP . 19690305 199603 1 001

BAB I

PENEGASAN JUDUL

A. Penegasan Judul

Judul merupakan yang sangat penting dari skripsi, karena judul dapat memberikan suatu gambaran tentang isi skripsi tersebut, adapun judul yang akan penulis bahas yaitu, ”IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs MATHLA’UL ANWAR TANJUNG AGUNG TELUK PANDAN-PESAWARAN”.

Untuk mempermudah pemahaman dan agar tidak terjadi perbedaan persepsi dalam penafsiran judul ini, maka adanya penegasan istila-istilah yang terkandung dalam judul tersebut:

1. Implementasi

Implementasi adalah “ suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis.¹ Implementasi yang dimaksud di dalam pembahasan ini proses rangkaian kegiatan tindak lanjut suatu program atau kebijaksanaan yang ditetapkan terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun oprasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

¹ Kunandar, Guru Profesional; Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm 233

2. Program

Program ialah segala sesuatu yang coba dilakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil dan pengaruh.²

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto. “program adalah kegiatan yang direncanakan secara seksama” bisa kita simpulkan bahwa program merupakan kumpulan kegiatan-kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilakukan oleh perorangan, suatu instansi, beberapa instansi, ataupun dalam rangka kerja sama masyarakat atau yang merupakan partisipasi aktif masyarakat guna mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

3. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.³ Pengembangan guru yang dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian.

4. Sumber Daya Manusia

Ada tiga pengertian sumber daya manusia, yang masing-masing mengatakan sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkup suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja dan karyawan).

² Farida Yusuf Tayibnafis, Evaluasi Program, (Jakarta: PT. Rinika Cipta, 2000), hlm 9

³ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), hlm. 69

- b. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/ non finansial) dalam organisasi bisnis, yang didapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁴

Adapun yang dimaksud Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia bekerja dilingkungan suatu organisasi atau instansi dan penggerak dalam suatu lembaga pendidikan untuk mewujudkan eksistensinya melalui evaluasi program pengembangan sumber daya manusia.

5. Meningkatkan

Kata “ meningkatkan” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata kerja dengan arti antara lain:

- a. Menaikan (derajat, taraf, dsb) mempertinggi; memperhebat
- b. Sedang Menurut Moeliono seperti yang dikutip Sawiwati, peningkatan adalah cara atau usaha yang dilakukan untuk mendapatkan keterampilan atau kemampuan menjadi lebih baik.

Berdasarkan kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam makna kata” meningkatkan” tersirat adanya unsur proses yang bertahap, dari tahap terendah, tahap menengah dan tahap akhir atau tahap puncak. Sedangkan “ meningkatkan atau peningkatan” yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah meningkatkan hasil kinerja guru melalui program pengembangan sumber daya manusia, agar hasilnya memuaskan.

⁴ Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997), hlm. 40

6. Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi.” Sesuatu yang tercapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Jadi yang dimaksud kemampuan disini adalah kemampuan guru atau karyawan untuk mengikuti seluruh peraturan dalam meningkatkan hasil kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam meningkatkan hasil kerja dengan prosedur yang berlakudan profesional.⁵

7. Guru

Guru adalah orang yang menerima amanat dari orang tua untuk mendidik anak-anaknya yang meliputi guru Madrasah atau sekolah. Sejak dari Taman Kanak-kanak samapai sekolah menengah, dosen di perguruan Tinggi, kyai di Pondok Pesantren dan sebagainya.⁶

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul ini adalah sebagai berikut: adapun faktor-faktor yang mendorong penulis meletakkan topik ini sebagai obyek penelitian pembahasan atau permasalahan oleh karena alasan-alasan sebagai berikut:

1. Karena penulis berdomisili di daerah obyek penelitian maka ada kecenderungan penulis untuk berpartisipasi dalam meningkatkan sumber daya guru melalui implemntasi program pengembangan sumber daya guru dalam meningkatkan kinerja atau kemampuan guru di MTs Mathla’ul Anwar Tanjung Agung- Pesawaran

⁵ Nifisemito S. Alex, Manajemen Personalia, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), hlm 33

⁶ <http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja>

2. Penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang cara ,meningkatkan kinerja atau kemampuan guru melalui implementasi program pengembangan sumber daya manusia (guru) di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama atau “ daya” yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan sumber daya mana yang lebih penting diantara kedua sumber tersebut, maka jelas sumber daya manusialah yang jelas lebih penting.

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 efektivitas dan efisiensinya dalam suatu organisasi, masyarakat, maupun Negara yang dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari kedua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya. Bahkan kualitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik

(kecerdasan dan mental) oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratn utama.⁷

Pengembangan manajemen merupakan program pengembangan manajemen yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas para manajer pada posisi sekarang, dan mempersiapkan mereka unruk tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manuisa, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau suatu organisasi. Sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.⁸

Al-Qur'an pun telah mengajak dan mengajarkan kepada seluruh umat manusia untuk berfikir, menggunakan akal sehat sesuai dengan fungsinya guna mencapai pengetahuan yang benar. Selain itu Allah telah menugaskan Rosulullah untuk mengaarkan ilmu umat manusia. Manusia berkewajiban mencari ilmu pengetahuan sebagai modal hidup bahagia di dunia dan Akhirat. Rosulullah SAW bersabda:

⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rinieka Cipta, 2009), hlm. 1-2

⁸ *Ibid*, hlm 14-16

من اراد الد نيا فعليه بالعلم ومن اراد الاخرة فعليه بالعلم ومن اراد هما فعليه بالعلم

Artinya :

barang siapa menghendaki keberhasilan dunia maka haruslah memiliki ilmu, dan barang siapa menghendaki keberhasilan/kebahagian akhirat maka ia harus dengan ilmu, dan barang siapa menghendaki keduanya maka harus dengan ilmu pula” (H.R Thabrani)

Oleh karena itu, setiap kali orang muslim menggunakan akal nya (ijtihad) dalam penyelidikan dan pembahasan sesuatu yang akan menghasilkan peningkatan kemajuan dan kebaikan dinilai sebagai ibadah kepada Allah.⁹

Pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan sumber daya manusia atau karyawan organisasi itu harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi. Siklus pelatihan ini secara garis besarnya adalah sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan pelatihan
2. Menetapkan tujuan pelatihan
3. Pengembangan kurikulum
4. Persiapan pelaksanaan diklat
5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
6. Evaluasi.¹⁰

⁹ Zuhairini dan dkk, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009), hlm. 60

¹⁰ Soekidjo Notoatmodjo, Op. Cit., hlm. 19

Karyawan dalam suatu organisasi sebagai sumber daya manusia, dan sebagai hasil proses seleksi harus dikembangkan agar kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi. Di dalam suatu organisasi, unit atau bagian yang mempunyai tugas untuk pegawai. Di tingkat departemen pemerintah, unit ini disebut pendidikan dan pelatihan pegawai disingkat pusdiklat.

Oleh karena itu, Pusat Pendidikan dan pelatihan pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawai atau karyawan dilingkungan institusi tersebut dan akhirnya juga membawa dampak terhadap pengembangan organisasi atau institusi yang bersangkutan.

Pengertian pelatihan pegawai disini adalah suatu pelatihan yang ditunjukkan untuk para pegawai (*guru*) dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (*job*) pegawai saat ini.

Tujuan pelatihan ini tujuannya meningkatkan produktifitas atau hasil karya pegawai, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap pegawai. Pelatihan-pelatihan ini mencakup antara lain:

- a. Pelatihan-pelatihan untuk pelaksanaan program baru
- b. Pelatihan-pelatihan untuk menggunakan alat-alat atau saran dan prasarana baru
- c. Pelatihan-pelatihan untuk para pegawai yang akan menduduki job atau tugas-tugas baru
- d. Pelatihan-pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru
- e. Pelatihan bagi pegawai-pegawai baru dan sebagainya.

Pengertian pendidikan pegawai disini adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai diluar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Oleh sebab itu, pendidikan pegawai ini

dirancang dan diadakan untuk para pegawai yang akan menempati jabatan atau posisi baru, di mana tugas yang akan dilakukan ini memerlukan kemampuan-kemampuan khusus yang lain dari kemampuan-kemampuan yang mereka miliki selama ini. Dengan kata lain tujuan pendidikan pegawai adalah untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan yang baru.

Dari konsep tentang pengembangan sumber daya manusia seperti diuraikan diatas, bila diterapkan pada pengembangan sumber daya manusia disuatu departemen maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: pusklat pegawai mempunyai tiga fungsi pokok:

1. Pelatihan pegawai yaitu pelatihan-pelatihan para tenaga untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan pengelola program-program dan teknis fungsional program-program yang bersangkutan pelatihan-pelatihan ini bersifat peningkatan tugas dibidangnya masing-masing.
2. Pendidikan pegawai yaitu kegiatan-kegiatan pendidikan/pelatihan yang bersifat promosi dan pengembangan karier bagi para pegawai. Oleh sebab itu focus dalam pendidikan pegawai ini adalah pengembangan individual pegawai.
3. Pengembangan pegawai yaitu kegiatan pendidikan atau pelatihan pegawai yang ditujukan pada pengembangan, pelatihan, perubahan departemen atau unit-unit kerja didepartemen melalui kegiatan ini para pegawai berkembang secara fleksibel seiring dengan perkembangan ke masa depan.¹¹

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara.¹² ada beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:

¹¹ Soekidjo Notoatmodjo, *op.cit.*, hlm 76-80

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Riefika Aditama, 2009)., hal 51

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional)
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Metode pengembangan terdiri atas :

1. Metode latihan atau training
2. Metode pendidikan (*education*)

Metode latihan atau training

Metode latihan atau training harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu: biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain lain.

Metode pendidikan (education Method)

Metode latihan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer pemimpin para bawahannya secara efektif.

Metode pendidikan menurut Adrew F. Sikula.¹³ adalah sebagai berikut:

a. Training Methods

Training methods merupakan metode latihan di dalam kelas dan juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan

b. Under Study

Under study adalah tehnik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c. Job Retation and Planned Progression

¹³ [Http://Lexitakal.blogspot.co.id/2012/Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia.html](http://Lexitakal.blogspot.co.id/2012/Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia.html) / diakses pada tanggal 21-01-2015

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan lainnya secara periodik untuk menambahkan keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

d. *Coaching and Counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Sedangkan Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, kekuatannya dan aspirasinya.

e. *Sensitivity Training*

Sensitivity training dimaksud untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti dengan diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dengan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik. Dengan kata lain, para peserta diharapkan untuk belajar bagaimana cara bekerja yang lebih efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan perannya dengan baik.

Metode pengembangan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika pencapaian sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode, kita dapat menarik kesimpulan apa perlu diganti atau hanya disempurnakan saja.¹⁴

Adapun Teori dasar pengembangan sumber daya manusia menurut beberapa pendapat sebagai berikut:

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, hlm. 77-83

Menurut Handoko, pengembangan sumber daya Manusia mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian, sehingga dapat memegang tanggung jawab di masa yang akan datang.

Menurut Notoatmodjo pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.¹⁵

Jadi menurut beberapa teori diatas pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan yang sangat mutlak dilaksanakan dalam organisasi untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang. Tak terkecuali didalam lembaga pendidikan dilaksanakan nya pengembangan ini agar dapat memperbaiki kemampuan pegawai (guru) dalam meningkatkan pengetahuan, sifat-sifat dan kepribadian seorang guru dalam memegang tanggung jawab di masa yang akan datang.

Adapun Pengembangan guru dalam lembaga pendidikan secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi berikut:

1. Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru
2. Membuat program pengembangan baru
3. Mengimplementasikan program pengembangan guru
4. Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru

¹⁵ [Http:// Fathul-ilmu.blogspot.com/2013/09/teori-pengembangan-sumber-daya-manusia.html/](http://Fathul-ilmu.blogspot.com/2013/09/teori-pengembangan-sumber-daya-manusia.html/) diakses pada tanggal 22-01-2015

Strategi yang harus dilakukan dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan memberikan panduan kepada pemegang jabatan (pimpinan) dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia (guru) yang efektif, dan dapat ditempuh melalui empat fase penting yaitu:

1. Fase diagnostik adalah mendiagnosis fase kebutuhan pengembangan berkaitan dengan kebutuhan individu, kebutuhan kelompok, dan kebutuhan organisasi. Rencana pengembangan tersebut harus menjawab kebutuhan organisasi secara komprehensif yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus ditandai dengan pengetahuan spesifik dan keahlian tertentu bagi individu yang memegang jabatan. Potensi yang dimiliki menjadi bekal untuk dikembangkan dan semuanya harus diawali dengan diagnosis untuk kepentingan rencana pengembangan sumber daya manusia.
2. Fase desain adalah merancang rencana pengembangan berdasarkan kepada:
 - a. Masalah-masalah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai pendahuluan
 - b. Mendeskripsikan tujuan khusus dan seleksi tujuan khusus dan seleksi tujuan berdasarkan dampak.
 - c. Menentukan pihak-pihak yang ikut berpartisipasi.
 - d. Merencanakan pengganti dengan melakukan identifikasi dan pengembangan sebagai bagian penting.
 - e. Menetapkan kalender untuk mencapai tujuan
 - f. Merancang kebutuhan individu dan kelompok dalam berbagai kegiatan.
 - g. Merekrut peserta
 - h. Menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi
 - i. Menetapkan jadwal monitoring.
3. Fase implementasi / operasi adalah melaksanakan program pengembangan sesuai rencana yang membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menilai relevansi

program yang dipilih dan dilaksanakan pada kesempatan tersebut, dan melakukan koordinasi terutama dalam rangka mewujudkan tenaga profesional.

4. Fase evaluasi adalah mengarahkan kegiatan evaluasi untuk melihat kinerja administrasi dan rasional metode/teknik yang digunakan selama program pengembangan diimplementasikan. Pada dasarnya untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan dilihat dari jalur yang tidak menyimpang, dari yang direncanakan.

Jadi dari keempat fase tersebut hendaknya diimplementasikan oleh pemegang jabatan (pimpinan) dengan menentukan posisi jabatan yang ditetapkan sebagai lokasi pengembangan

Setelah posisi jabatan disetujui menjadi kebutuhan yang diprioritas untuk dijadikan kebijakan dalam rangka mengisi formasi sekaligus memperoleh tenaga-tenaga terampil dan cakap melaksanakan tugas, maka dianalisis kebutuhan.¹⁶

Pendidikan dan latihan (diklat) yang dilaksanakan dimadrasah bila dilihat dari bentuknya dapat diklasifikasikan pada dua segi, yakni:

- a. Dari segi pertama:

Guru yang menjabat jabatan struktural/ manajer, pengembangan ditujukan pada pemantapan keterampilan dalam penanganan tugas dan masalah-masalah strategis organisasi, sehingga sebagai segi yang berkaitan dengan kerja kepemimpinan bisa lebih efektif.

¹⁶ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2012), hlm 110

Guru yang menjabat fungsional, pengembangan ditunjukkan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, khususnya proses belajar mengajar, penelitian, pengabdian, pembimbingan sehingga ferfomance kerja lebih baik.

b. Dari segi kedua tahapan pendidikan dan pelatihan (diklat)

Diawali oleh pengembangan pimpinan-pimpinan puncak yang langsung berhubungan dengan guru, seperti kepala madrasah dan pimpinan-pimpinan lain yang mendapat program pengembangan terlebih dahulu. Kemudian pengembangan diarahkan pada person-person di bawahnya dilihat dari tingkat keorganisasian. Melalui tahapan model ini, prinsip-prinsip pengembangan guru dapat lebih siap untuk diimplementasikan dan diaplikasikan.

Dari format yang ditawarkan diatas, dapat dimengerti bahwa pendidikan dan latihan (diklat) merupakan tanggung jawab semua pimpinan. Kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah harus secara continiu memenuhi kebutuhan pengembangan bagi para guru dan mendorong mereka untuk berperan serta dalam program pendidikan dan latihan (diklat), baik didalam ataupun diluar tempat kerja.

Ada tiga aspek yang diperbaiki dan dikembangkan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu: pengetahuan, keterampilan dan sikap. Adapun pengembangan pengetahuan para guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan:

- a. Banyak membaca buku-buku, majalah dan surat kabar
- b. Sering mengikuti rapat, pertemuan, diskusi, seminar, dan lokal karya
- c. Terlibat aktif dalam acara-acara yang dilaksanakan di sekolah
- d. Mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan pelatihan serta kursus tambahan
- e. Sering berkomunikasi dengan rekan kerja.

Keragaman usaha yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan guru di atas diharapkan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan tugas-tugasnya. Jika sebelumnya guru hanya mampu bekerja secara efektif selama tujuh jam, maka setelah pendidikan dan pelatihan (diklat) diharapkan mampu bekerja efektif. Contoh lainnya, yaitu bila guru dulunya hanya bisa menerapkan dua metode sekaligus dalam mengajar maka setelah pendidikan dan pelatihan (diklat) pemakaian metode lebih bervariasi.¹⁷

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM. Misal: staffing, kompensasi, dan pelatihan di maksudkan untuk menyediakan dukungan sinergis bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan stratejik, dengan menekankan biaya atau melahirkan inovasi. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah kepada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.¹⁸ Hingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan keendidikan 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 mewujudkan tujuan pendidikan nasional. 2). Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan

¹⁷ [Http:// juniantositorus.blogspot.com/2012/05/penegembangan-sumber-daya-manusia.html/](http://juniantositorus.blogspot.com/2012/05/penegembangan-sumber-daya-manusia.html/) diakses pada tanggal 22-01-2015

¹⁸ Tim Dosen Administrasi UPI, Manajemen Pendidikan, (Bandung: Alfabet, 2011), hlm. 230

dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.¹⁹

Kinerja guru, Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun tentang Guru dan Dosen.” Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada usia didni, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Dan Depdikbud menekankan bahwa:” guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan fakror-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukakan aktivitas pembelajaran.

Dengan memlihat dari dua subjek utama dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu guru dan kepala madrasah. Kegunaan penilaian kinerja pada umumnya memenuhi dua tujuan, yaitu: 1) meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam menjalankan

¹⁹ *Ibid.* Hlm 233

misi-misi organisasi, serta: 2) menyediakan informasi kepada guru dan kepala madrasah yang akan di pakai dalam keputusan-keputusan pekerjaan yang terkait.²⁰

Berkenaan dengan Standar Kompetensi Guru, Kepmendiknas No 16 Tahun 2007 menetapkan Standar Kompetensi Guru yang di kembangkan secara utuh dari empat Kompetensi.: 1) Kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Sosial dan 4) Kompetensi Profesional.²¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut departemen Pendidikan Nasional secara Operasional Indikator penilaian terhadap kinerja guru meliputi tiga Kegiatan pembelajaran dikelas 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.²²

Kinerja guru mempunyai spesifikasi yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/variabel yang harus dimiliki oleh setiap guru berkaitan dengan kinerja


²⁰ Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 72

²¹ Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007, Tentang Standara Kualifikasi Akademik,dan Kompetensi Guru

²² Departemen Pendidikan Nasional, Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum, (Jakarta: BP. Darma Bakti, 2009), hal 340

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".²³

Terkait dengan indikator guru di atas, guru MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung dapat dikatakan sudah berjalan baik, namun belum efektif, hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik terutama dalam mengelola program pembelajaran, hal ini dikarenakan faktor-faktor yang masih mempengaruhi implementasi program pengembangan sumber daya guru yang belum optimal.

 pdfelement

²³ Usman, Menjadi Guru Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), hal. 37

Table 1
Pelaksanaan Belajar Mengajar di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung

NO	Pelaksanaan Belajar Mengajar	Hasil Kemampuan Guru		
		Baik	Kurang Baik	Belum Baik
1	Menyusun perangkat Pembelajaran		✓	
2	Menguasai Bahan		✓	
3	Pengelolaan kelas	✓		
4	Menggunakan Metode pembelajaran		✓	
5	Mengelola interaksi belajar mengajar		✓	
6	Penggunaan media pembelajran		✓	
7	Menilai prestasi belajar	✓		

Sumber : hasil Pra survey tanggal 16 januari 2016

Dari hasil prasurey di atas bahwa pelaksanaan belajar mengajar di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung belum optimal karena masih terdapat kekurangan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajarannya. Kepala Madrasah perlu mengadakan pengembangan atau mengadakan pendidikan dan pelatihan terhadap guru guna meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Karena dalam memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap guru tersebut, akan dapat diketahui kelemahan dan keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja guru dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Table 2
Dalam Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Guru Di Mts
Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

NO	Aspek pengembangan	Indikator	Kriteria		
			Selalu	Kadang-kadang	Tidak pernah
1	Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru	Adanya masalah-masalah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai pendahuluan		✓	
		Mendeskripsikan tujuan khusus dan seleksi		✓	
		Merancang kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok dalam berbagai kelompok		✓	
		Merekrut peserta	✓		
		Menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi	✓		
2	Membuat program pengembangan guru	Melalui pelatihan:			
		Adanya pelatihan ditempat kerja		✓	
		Adanya pelatihan didalam kelas		✓	
		Adanya pelatihan dan peragaan dan penjelasan		✓	
		Adanya rapat, dan kursus tambahan.		✓	
		Melalui pendidika:			
		Adanya pendidikan keahlian dan keterampilan	✓		
		Mengikuti pendidikan yang lebih tinggi	✓		
3.	Mengimplementasikan program	Adanya penanggung jawab harian		✓	

	pengembangan guru	Menyusun silabus dan jadwal pendidikan dan latihan		✓	
		Adanya monitoring implementasi program pengembangan melalui evaluasi		✓	
		Menyiapkan tempat untuk program pengembangan pelatihan	✓		
		Adanya alat-alat bantu (OHP. LCD) dll.			✓
4.	Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru	Melakukan reaksi kinerja peserta setelah program untuk mengetahui sejauh mana peserta dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaannya		✓	
		Adanya umpan balik dengan pertes dan pasca tes untuk mengukur apa yang telah dipelajari peserta	✓		

Sumber: Hasil pra survey pada tanggal 10 februari 2016

Dari bentuk pengembangan sumber daya guru tersebut di atas diketahui bahwa program pengembangan sumber daya manusia (guru) dalam meningkatkan kinerja atau kemampuan profesional guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Teluk Pandan Pesawaran belum terlalu maksimal dan masih ada kegiatan-kegiatan yang kurang dan bahkan kurang baik dilaksanakan, dimana ini dapat mempengaruhi hasil kurang bagusnya kinerja guru dan kurang maksimalnya lulusan siswa dan lembaga pendidikan yang bagus di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Teluk Pandan Pesawaran

Table 3
Jumlah Guru dan TU MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung
Pesawaran

NO	NAMA GURU	L/ P	PENDIDIKAN	JABATAN	KETERANGAN
1	Musthofa, S.Pd.I	L	SI	Ka. Madrasah	-
2	M. Nurdin	L	Proses SI PAI	Wa. Kurikulum/ Operator	-
3	Arjani	L	Proses SI PAI	Kaur TU	Guru Olah Raga
4	Muslih, S.Pd.I	L	SI	GT	Guru Qurdis/ IPS
5	Yusron, S.Pd.I	L	SI	GT	Guru B. Indo/TIK
6	Suiroh	P	Proses SI PAI	GT	Guru Fiqih
7	Evi Susanti, S.Pd.I	P	SI	GT	Guru IPA
8	Ikmalia, S.Pd.I	P	SI	GT	Guru SKI
9	Siti Maryana	P	Proses SI PAI	GT	Guru Qurdis/ MTK
10	Agus. S	L	Proses SI PAI	GT	Guru Akidah akhlak
11	Siti masitoh, S.Pd.I	P	SI	GT	Guru SBK
12	Siti Nurhasanah	P	Proses SI PAI	GT	Guru PKn
13	Suhailiyah	P	Proses SI PAI	GT	Guru B. Arab
14	Nurainiah	P	Proses SI PAI	GT	Guru B.Ingggris/ Pra karya
15	Yuliah	P	Proses SI PAI	GT	Guru Akidah Ahlak
16	Yati setiawati	P	Proses SI PAI	GT	Guru BPI
17	Drs. Sambas	L	SI	GT	Guru IPA/B.lampung

Sumber : Dokumentasi MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

Bila kita lihat latar belakang pendidikan guru tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa sekalipun pendidikan guru-guru tersebut berasal dari perguruan tinggi (D2 Dan SMA) akan tetapi secara standar profesional pendidikan guru tersebut belum

memenuhi syarat atau standar untuk menjadi tenaga pengajar (pendidik) di SLTP/MTs, Karena untuk menjadi pendidik atau guru di SLTP/MTs, seseorang selain di tuntut memiliki keilmuan di bidang pendidikan dan Spesifikasi keilmuan juga harus memiliki Ijazah SI.

Dari latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkenaan dengan Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

B. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian bertumpu pada suatu focus. Masalah adalah lebih dari sekedar pertanyaan, dan jelas berbeda dengan tujuan. Masalah adalah suatu keadaan yang bersumber dari hubungan anantara dua faktor atau lebih yang menghasilkan situasi yang menimbulkan tanda-tanda dan dengan sendirinya memerlukan upaya untuk menn cari suatu jawaban.²⁴ Dengan demikian dapat di pahami bahwa masalah adalah pertanyaan di ajukan dan akan diberi jawaban melalui penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai beriku:” Bagaimana Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Teluk Pandan Pesawaran”?.

²⁴ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rinieka Cipta, 2008), hlm. 65

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dan manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam suatu pembahasan yang di kemukakan dalam bentuk apapun tentu mempunyai tujuan. Karena itu tujuan yang hendak dicapai merupakan titik tolak agar pembahasan ini dapat terarah kepada maksud yang hendak dituju dan dapat terhindar dari kesimpangan yang tidak diinginkan dalam pembahasan. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian permasalahan di atas adalah:” Untuk Mengetahui Bagaimana Implementasai Program Penegmbangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Mathla’ul Anwar Tanjung Agung Teluk Pandan Pesawaran”.

Di samping memiliki tujuan yang telah direncanakan, maka penulis mengharapkan ini berguna bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan berarti untuk pengembangan teori dalam khazanah ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat membantu pada calon pendiri lembaga pendidikan agar dapat menerapkan implementasi program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla’ul anwar tanjung agung pesawaran sehingga menarik minat dan pengguna jasa pendidikan dikarenakan lembaga pendidikan yang bermutu/berkualitas.

2. Data dan Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data *person* dan *paper* untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Sedangkan data penelitian sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang di dapat berupa interview, observasi maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus di rancang sesuai dengan tujuanny. Data ini meliputi program pengembangan sumber daya guru dan data penunjang lainnya yang diperoleh melalui observasi, wawancara di MTs Mathla'ul Anwar Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran.

b. Data sekunder

Data sekunder atau data tangan ke dua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak diperoleh dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.²⁵ Dokumen ini dapat berupa buku-buku, majalah, artikel, atau karya ilmiah yang dapat melengkapi data dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas menurut Lofland (sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J Moloeng) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data-data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

²⁵ Saipudin Azwar, Metode Penelitian, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hal. 91

Berkaitan dengan hal itu maka jenis data dibagi dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik.²⁶

Menurut Suharsimi Arikunto mengklarifikasikan sumber data menjadi (tiga) yaitu:

- a. *Person*, yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan, melalui wawancara tertulis berupa angket.²⁷ Adapun yang berkaitan dalam penelitian ini meliputi kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, guru, dan staf TU untuk mendapatkan data tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung, staf sekretaris untuk mendapatkan data mengenai data guru, tata usaha, untuk mendapatkan data tentang arsip dan dokumentasi Madrasah.
- b. *Place*, yaitu sumber data yang menyajikan tampilan baru berupa keadaan diam dan bergerak. Sumber data ini bersal dari tempat observasi di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung.
- c. *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan berupa huruf, angka, gambar, simbol-simbol lain.²⁸ Sumber data ini berupa dokumen, arsip sekolah tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru.

Untuk memperoleh data mengenai implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat berdasarkan pada kondisi dan keadaan pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar. Proses pembinaan dan pengembangan program sertifikasi, pelatihan, seminar dan program lainnya belum terlaksana dengan baik.

²⁶ Lexi J Moloeng, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rodakarya, 2000), cet 21, hal. 4

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rinika Cipta, 2002), cet. 12, hal. 107

²⁸ *Ibid.* Hal. 107

Sedangkan pada aspek meningkatkan kemampuan atau profesional guru akibat kurangnya pembinaan dan pengembangan yang ada maka tingkat profesional guru dalam proses belajar mengajar masih sangat kurang sebagaimana kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik. Contohnya seorang tenaga pendidik harus mampu mengembangkan kurikulum dan di MTs Mathla'ul Anwar ini masih banyak tenaga pendidik yang belum mampu mengembangkan kurikulum dalam mengajar.

D. Metodologi Penelitian

1. Sifat dan jenis penelitian

Dalam sebuah penelitian ilmiah hendaknya menggunakan metode, karena dengan metode ini seorang penulis mendapatkan data-data relative valid dan akurat sehingga bisa dicapai dengan sistematis. Mengingat dalam penelitian ini, penulis ingin melihat bagaimana Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, maka penelitian ini bersifat deskriptif.

Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah “ penelitian dilakukan untuk menggambarkan atau menjelaskan secara sistematis, faktual atau akurat. Mengenai fakta dan sifat populasi tertentu”. Dengan kata lain penelitian deskriptif, penelitian hendak menggambarkan suatu gejala (fenomena) atau sifat tertentu. Tidak untuk mencari atau menerangkan keterkaitan antar variable. Penelitian deskriptif hanya melakukan atau menggambarkan apa adanya.

2. Tehnik Pengumpulan Data

a. wawancara (*interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju/peberi pertanyaan dan yang di wawancarai (*interviewee*) sebagai pemberi jawab atas pertanyaan itu.²⁹

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan secara bebas akan tetapi perbepedoman pada kerangka pernyataan yang telah disiapkan. Metode wawancara ini merupakan metode pendukung untuk data data informasi tambahan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Metode penulis ini digunakan untuk mendapatkan data yang berada dilapangan tentang implementasi program penegmabngan sumber daya manusia dalam meningkatkatak kinerja guru di MTs mathla'uo anwar tanjung agung pesawaran.

b. Observasi

Observasi adalah metode yang digunakan melalui pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan terhadap suatu objek yang menggunakan keseluruhan alata indra.³⁰ Metode observasi ini digunakan pada saat mengikuti rapat guru untuk mengetahui bagaimana kepala madrasah memberi pengarahan kepada para guru atau karyawan perihal kebijakan yang terkait dengan penegmbangan sumber daya guru.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa observasi adalah melaksnakan pengematan kepada obyek yang memperoleh data: Implementasi

²⁹ Basrowi dan Suwardi, *Op.Cit.*, hlm. 127

³⁰ Suharsimi Arikunto, *OP.Cit.*, hlm. 133

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, legger, agenda dan sebagainya.³¹

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang bersal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.

Adapun data-data yang dihimpun melalui metode ini, penulis gunakan sebagai data pelengkap yang akan dilakukan untuk menghimpun data tentang sejarah MTs mathla'ul anwar, daftar guru, daftar karyawan, data siswa, dan arsip-arsip lainnya.

d. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data,³²

³¹ *Ibid.* Hlm. 202

³² . 330

E. Teknik analisa Data

Untuk menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian lapangan terlebih dahulu diolah, dalam pengelolaan data yang di olah adalah hal-hal yang tercantum dan terekam dalam catatan-catatan lapangan, hasil wawancara dan pengamatan. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif maka data yang dihasilkan berupa kata-kata, kalimat gambar dan symbol. Dalam memperoleh data kualitatif melalui tiga tahap yaitu sebagai berikut:

1. Data Reduksi

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.³³ Reduksi data merupakan proses penyederhanaan dan pengategorian data. Hasil dari proses ini adalah tema-tema, konsep-konsep dan sebagai gambaran mengenai data-data baik gambaran yang serupa maupun bertentangan.

2. Data Display

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Proses ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mengkontribusi data kedalam sebuah gambar sosial yang utuh.³⁴ Selain itu untuk memeriksa sejauh mana kelengkapan data yang tersedia.

³³ *Ibid.* hlm. 339

3. Conclusion drawing /verifikasi

Langkah selanjutnya dalam penelitian kualitatif yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Sesuai dengan model interaktif, verifikasi akan dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data maupun display data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari data yang dianalisis.

Dalam proses penarikan kesimpulan, digunakan analisis cara berfikir induktif, untuk mendapatkan generalisasi. Berfikir induktif adalah cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang kongkrit dan khusus, kemudian ditarik generalisasi yang bersifat umum. Seperti yang dikemukakan Sutrisno Hadi bahwa yang berfikir induktif orang berlandaskan pada pengetahuan-pengetahuan yang khusus, fakta-fakta yang unik, dan merangkan fakta-fakta khusus tersebut menjadi suatu pemecahan yang bersifat umum, konklusi yang dapat ditarik dari cara berfikir ini menempuh jalan yang induktif.³⁵

Dari pengertian di atas, maka berfikir induktif adalah cara berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang kongkrit dan khusus, kemudian ditarik generalisasi yang bersifat umum. Dengan kata lain bahwa cara berfikir induktif adalah suatu proses analisis yang bertitik tolak dari hal atau peristiwa yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

³⁵ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Andi Opset, 2006), hlm. 2

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rinika Cipta, 2002.
- Saipudin. Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rinieka Cipta, 2008.
- Tayibnafis. Farida Yusuf, *Evaluasi Program*, Jakarta: PT. Rinika Cipta, 2000
- Hadi. Sutrisno, *Metode Research*, Yogyakarta: Andi Ofset, 2006.
- [Http://Fathul-ilmu.Blogspot.com/2013/09/teori-pengembangan-sumber-daya-manusia.html](http://Fathul-ilmu.Blogspot.com/2013/09/teori-pengembangan-sumber-daya-manusia.html)
- <http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja>
- <Http://juniantositorus.blogspot.com/2012/09/Penegembangan-Sumber-Daya-Manusia.Html>
- <Http://Lexitakal.blogspot.co.id/2012/Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia.html>
- Alex. Ifisemito S, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984
- Moloeng. Lexi J, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rodakarya, 2000.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.

Mangkunegara. Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Riefika Aditama, 2009

Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*,

Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 1997

Notoatmodjo. Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rinieka Cipta, 2009

Saondi. Ondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Riefika Aaditama, 2012.

Sugiyono, *Metode Peneletian Pendidikan; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014

Usman. Nasir, *Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*, Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2012

Zuhairini dan dkk, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009.

Rahmawati . Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.

Sutrisno .Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2000.

Kuswan, *Pelatihan dan Pengembangan*, Bandung: CV Alfabeta, 2013.

Simanjuntak. Payaman J., *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Jakarta: LPFE UI, 2005.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi agar mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia (guru) mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia (guru) merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. “ sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, akan tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.”

Sumber daya manusia (guru) merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia (guru) diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran.¹

Manajemen sumber daya manusia (guru) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan system sumber daya manusia (guru) adalah control secara sistematis dan proses jaringan secara fundamental organisasi dan mempengaruhi serta melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem tersebut harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Dalam proses perencanaan, khususnya dalam program pendidikan islam yang akan dilaksanakan, terutama dalam lembaga pendidika islam, maka prinsip perencanaan harus mencerminkan erhadap nilai-nilai islami yang bersumberkan pada al-Quran dan hadits. Dalam hal perencanaan ini al-Quran mengajarkan kepada manusia

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَرْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾

¹ Ike Kusdyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008), hlm.1

Artinya :

*Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.(Q.S Al-hajj ayat:77).*²

Pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia di definisikan penulis “**Manajemen Sumber Daya Manusia**” (guru) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan peggawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”³

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah inti dari manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut. Dengan perencanaan itu, kemungkinan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula perencanaan sumber daya manusia adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah.

Werther dan Davis (1989) membuat batasan perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perkiraan yang sistematis tentang kebutuhan dan pengadaan atau patokan tenaga pekerja. Dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia, bagian kepegawaian

² Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah, (Semarang: CV Toha Putra, 1990), hlm 548

³ *Ike Kusdiyah, Op.Cit.*, hlm 3

atau manajer sumber daya manusia akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekrutmen, seleksi, pengembangan, pendidikan dan pelatihan.⁴

Setiap organisasi mempunyai misi yang harus dicapai dan selanjutnya dituangkan dalam rencana jangka pendek dan panjang. Rencana jangka pendek dan panjang ditentukan terutama harus dilaksanakan oleh yang ada dalam organisasi. Jika sumber daya manusia (guru) yang melaksanakan rencana organisasi tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi dan jumlah yang dibutuhkan maka tidak akan berhasil. Perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen yang penting dalam pengembangan “*Strategic Planning*” karena merupakan keputusan organisasi yang membuat tentang apa yang akan dicapai sesuai misi organisasi dan bagaimana cara yang dilakukan untuk mencapai misi tersebut.

Setiap organisasi tentunya melaksanakan perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi yang perlu dikembangkan adalah perencanaan sumber daya manusia metode formal sehingga penyediaan “*knowledge Based And Multiskilli Worker*” dapat diperoleh kapanpun tenaga kerja itu dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan:

1. Memberdayakan sumber daya manusia (guru) secara efektif dan efisien
2. Mengembangkan peluang karir yang lebih efektif
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kepuasan kerja
4. Memadukan aktifitas sumber daya manusia dan tujuan organisasi dan individu seta efisien
5. Membantu program rekrutmen dengan lebih lebih ekonomis
6. Membantu pengembangan sistem informasi sumber daya manusia sehingga dapat menyediakan informasi yang akurat tentang kegiatan sumber daya manusia dengan unit-unit organisasi.

⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Op Cit.*, hlm 96

Perencanaan sumber daya manusia (guru) sangat penting karena semua perencanaan itu penting. Pemanfaatan sumber daya secara maksimal tidak terjadi begitu saja. Efisiensi yang optimal hanya dapat setelah ada perencanaan yang cermat, tujuan dan langkah-langkah, serta tindakan yang telah dilakukan. Pemanfaatan setiap input organisasi yang paling produktif hanya dapat dicapai melalui perhatian yang penuh kesadaran dan dalam waktu yang lama. Perencanaan ini mempunyai dimensi-dimensi yang luas, tetapi hal yang terpenting berada pada tingkat yang utama. Yakni tingkat perencanaan, tingkat organisasi, tingkat nasional.⁵

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (guru) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan. Latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu. misalnya, latihan menari, latihan bersepeda, latihan baris berbaris dan sebagainya. Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi, cara konsep dapat dikenal dari hal-hal sebagai berikut:

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau suatu organisasi sedangkan pelatihan lebih berkaitan

⁵ Ike Kusdyah Rahmawati, *Op Cit.*, hlm 59

dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

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 tanpa adanya upaya untuk meningkatkan diri maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa. Hal ini dibuktikan dalam al-Quran surat Al-Hasyr ayat 18 yg berbunyi

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ

خَيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Hasyr ayat: 18)⁶

Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidika lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatiha pada umumnya lebih menekankan pada kemampuan fisikomor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, efektif, dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang, terutama pada pendidikan yang masih bersifat umum. Namun pada pendidika kejuruan atau pendidika kbusus, maka yang diutamakan adalah keterampilan.

⁶ Al-Qur'an dan Terjemah, Op.Cit., hlm. 678

Oleh karenanya orientasinya kepada pelaksanaan tugas serta keterampilan khusus pada sasaran yang pada umumnya bagi mereka yang sudah bekerja, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek dari pada pendidikan. Demikian pula metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih interaktif dibandingkan dengan pendidikan. Pada akhir suatu proses pelatihan biasanya peserta hanya memperoleh suatu sertifikat, sedangkan pada akhir pendidikan peserta pada umumnya memperoleh ijazah atau “gelar”.

Perbedaan-perbedaan tersebut tidaklah seperti hitam dan putih, praktektinya sangat fleksibel, dimana batas antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itu tidak ada garis yang tegas.⁷

4. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai (guru) sesuai kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Program pengembangan hendaknya di susun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan/ lembaga organisasi saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan (guru) supaya prestasi kerjanya baik sama dengan dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan karyawan (guru) dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan/ organisasi yang sejenis.⁸

⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Op Cit.*, hlm. 16-17

5. Tujuan Pengembangan 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.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi atau lembaga.
- f. Bertindak dalam memelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.⁹

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 yang lebih baik.
- g). Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar.
- h). Tehnical skill, human skill, dan manajerial skill semakin baik.
- i). Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik.
- j). Balas jasa meningkatkan karena prestasi kinerja semakin besar.
- k). Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.¹⁰

Langkah selanjutnya menetapkan tujuan program. Apakah program diberikan kepada karyawan yang baru saja diterima pada semua level pekerjaan atau hanya yang menduduki jabatan tertentu. Apakah program diberikan dalam bentuk

⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit.*, hlm 68

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 7.8

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit.*, hlm 70

keterampilan teknis. Analisis atau konseptual, atautah kemampuan hubungan manusiawi. Berbagai bentuk alternative tujuan lainnya memang harus secara gamblang ditentukan untuk mengetahui kearah mana rekrutmen akan membentuk sumber daya manusianya dengan aplikasi program ini. Berikut langkah-langkahnya:

- a. Mengidentifikasi keterampilan-keterampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktifitas.
- b. Melakukan survey untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat di ukur.

6. Perencanaan dan Mengembangkan Program

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut. Dengan perencanaan itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumberdaya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula perencanaan sumber daya manusia adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pendidikan, serta kegiatan kegiatan lain yang berkaittan dengan sumber daya manusia lebih terarah.

Werther dan Davis (mengutip dari soekidjo Notoatmdjo) membuat batasan perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perkiraan yang sistematis tentang kebutuhan dan pengadaan atau patokan tenaga pekerja.

Ada empat kegiatan dalam perencanaan sumber daya manusia, yakni :

- a. Persediaan sumber daya manusia pada saat ini
- b. Peramalan atau perpikiran suplay dan permintaan sumber daya manusia
- c. Rencana untuk menambah tenaga kerja yang bermutu

- d. Bergabagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem

Keuntungan-keuntungan yang dapat ditarik dari perencanaan sumber daya manusia itu anantara lain sebagai berikut:

- a. Mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia
- b. Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi
- c. Membantu program penarikan tenaga dari bursa atau pasar tenaga kerja secara baik
- d. Pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis
- e. Dapat mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia
- f. Mengembangkan system manajemen sumber daya manusia¹¹

Setelah tujuan teridentifikasi maka organisasi perlu membuat perencanaan sekaligus mengembangkan program ini. Langkah berikut bisa jadi pedoman:

- a. Tujuan intruksional, metode, media, gambaran dan urutan dari isi, contoh, latihan dan kegiatan. Untuk itu, perlu membuat sebuah kurikulum dan disajikan dalam bentuk *blueprint* untuk pengembangan program.
- b. Pastikan semua bahan seperti naskah, vidio, buku pedoman dan buku peserta ditulis dengan jelas dan cocok dengan sasar program.
- c. Semua program hendaknya ditangani secara profesional, apakah direproduksi dengan kertas, film atau vidio menjamin kualitas dan efektivitas program.

7. Metode Pengembangan Program Pendidikan Dan Pelatihan

Metode pengembangan terdiri atas metode pelatihan (*training*) dan metode pendidikan (*education*):

¹¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Op. Cit.*, hlm 96

a. Metode latihan (*training*)

Metode latihan atau training harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

Metode-metode latihan menurut *Adrew F. Sikula* (mengutip dari Hasibuan)

a. *On the job Training* (pelatihan dalam pekerjaan)

On the job training dapat pula dilakukan dengan menggunakan gambar bagan, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain.

b. *Vestibule* (pelatihan dalam kelas)

Vestibule adalah metode pelatihan yang dilakukan dalam kelas yang biasanya diselenggarakan dalam suatu organisasi untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demonstration and example* (pelatihan dengan program dan penjelasan)

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau pekerjaan yang didemonstrasikan.

d. *Simulation* (situasi atau kejadian)

Simulation merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai.

e. *Classroom method* (pelatihan dalam kelas)

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, programmed instruction, metode study kasus, role playing, metode diskusi, dan metode siminar.

Metode latihan atau training harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu: biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

b. Metode pendidikan (*education Method*)

Metode latihan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer pemimpin para bawahannya secara efektif.

Metode pendidikan menurut Andrew F. Sikula, adalah sebagai berikut:

a. *Training Methods*

Training methods merupakan metode latihan di dalam kelas dan juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan

b. *Under Study*

Under study adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya

c. *Job Rotation and Planned Progression*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan lainnya secara periodik untuk menambahkan keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.

d. *Coaching and Counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Sedangkan Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, kekuatannya dan aspirasinya.

e. *Sensitivity Training*

Sensitivity training dimaksud untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti dengan diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dengan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik. Dengan kata lain, para peserta diharapkan untuk belajar bagaimana cara

bekerja yang lebih efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan perannya dengan baik.

Metode pengembangan yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. metode pengembangan dikatakan baik jika pencapaian sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode, kita dapat menarik kesimpulan apa perlu diganti atau hanya disempurnakan saja. Indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja karyawan
- b. Kedisiplinan karyawan
- c. Absensi karyawan
- d. Tingkat kerja sama karyawan
- e. Tingkat upah insentif karyawan.¹²

Pengembangan guru dalam lembaga pendidikan secara efektif dapat dilaksanakan melalui startegi berikut:

1. Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru
2. Membuat program pengembangan guru
3. Mengimplementasikan program pengembangan guru
4. Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.¹³

Strategi yang harus dilakukan dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan memberikan panduan kepada pemegang jabatan

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm 77-78

¹³ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2012), hlm 109

(pimpinan) dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia (guru) yang efektif, dan dapat ditempuh melalui empat fase penting yaitu:

1. *Fase diagnostik* adalah mendiagnosis fase kebutuhan pengembangan berkaitan dengan kebutuhan individu, kebutuhan kelompok, dan kebutuhan organisasi. Rencana pengembangan tersebut harus menjawab kebutuhan organisasi secara komprehensif yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus ditandai dengan pengetahuan spesifik dan keahlian tertentu bagi individu yang memegang jabatan. Potensi yang dimiliki menjadi bekal untuk dikembangkan dan semuanya harus diawali dengan diagnosis untuk kepentingan rencana pengembangan sumber daya manusia.
2. *Fase desain* adalah merancang rencana pengembangan berdasarkan kepada:
 - a. Masalah-masalah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai pendahuluan
 - b. Mendeskripsikan tujuan khusus dan seleksi tujuan khusus dan seleksi tujuan berdasarkan dampak.
 - c. Menentukan pihak-pihak yang ikut berpartisipasi.
 - d. Merencanakan pengganti dengan melakukan identifikasi dan pengembangan sebagai bagian penting.
 - e. Menetapkan kalender untuk mencapai tujuan
 - f. Merancang kebutuhan individu dan kelompok dalam berbagai kegiatan.
 - g. Merekrut peserta
 - h. Menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi
 - i. Menetapkan jadwal monitoring.
3. *Fase implementasi / operasi* adalah melaksanakan program pengembangan sesuai rencana yang membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menilai relevansi program yang dipilih dan dilaksanakan pada kesempatan tersebut,

dan melakukan koordinasi terutama dalam rangka mewujudkan tenaga profesional.

4. *Fase evaluasi* adalah mengarahkan kegiatan evaluasi untuk melihat kinerja administrasi dan rasional metode/teknik yang digunakan selama program pengembangan diimplementasikan. Pada dasarnya untuk mengetahui bagaimana implementasi pengembangan dilihat dari jalur yang tidak menyimpang, dari yang direncanakan.

dari keempat fase tersebut hendaknya diimplementasikan oleh pemegang jabatan (pimpinan) dengan menentukan posisi jabatan yang ditetapkan sebagai lokasi pengembangan

8. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun lingkup manajemen Sumber Daya Manusia meliputi aktifitas 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 manajemen operasional meliputi: *procurement, development, kompensasi, integrasi, maintenace, separation*.¹⁴

- a. Dimensi *planing* (perencanaan), adalah tahap-tahap dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan
- b. Dimensi *organizing* (pengorganisasian) adalah suatu wadah/tempat di mana orang-orang yang ada di dalamnya terkait dalam suatu stuktur hubungan kerja.
- c. Dimensi *staffing* (pengisian jabatan/tugas) adalah suatu wadah seseorang mendapatkan pekerjaan didalam suatu organisasi.

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit.*, hlm 21

- d. Dimensi *actuating* (penggerakan) adalah membuat setiap orang yang ada didalam organisasi mau melaksanakan tugas yang sinergi, untuk mencapai tujuan.
- e. Dimensi *contrilling* (pengendalian/ pengawasa) pengawasan atau pengendalian kesadaran setiap orang bahwa Allah selalu mengawasi setiap gerakan manusia sampai 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, penepatan 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 memberikan 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.
- l. Dimensi kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan 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 putusya hubungan kerja seseorang dari suatu lembaga atau instans. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.¹⁵

¹⁵ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm 9-10

9. Evaluasi Program Pengembangan

Evaluasi program pengembangan dapat memiliki beberapa tujuan dalam organisasi. Nilailah program yang dijalankan menurut:

- a. Reaksi-dokumentasikan reaksi langsung peserta latihan
- b. Belajar-gunakan umpan balik dengan pre tes dan pasca tes untuk mengukur apa telah dipelajari peserta.
- c. Prilaku-cacat reaksi kinerja peserta setelah selesai program untuk mengetahui sejauh mana peserta dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaannya.
- d. Hasil-tentukan tingkat perbaikan kinerja jabatan dan nilai pemeliharaan yang dibutuhkan.¹⁶

Adapun ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan evaluasi/controling terdapat dalam Q.S Al- Infhithaar: 10-12

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۖ يَعْمُورُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٢﴾

Artinya:

Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (Malaikat-malaikat) yang Mengawasi (pekerjaanmu), Yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Infhithaar :10-12).¹⁷

Menurut Philips (dalam Werner dan Desimore), evaluasi dapat membantu:

- a. Menentukan apakah program itu mencapai tujuannya

¹⁶ Ike Kusdyah Rahmawati, *Op.Cit.*, hlm 117

¹⁷ Al-Qur'an dan Terjemah, *Op..Cit.*, hlm 1135

- b. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, yang dapat mengarah pada perubahan, seperti yang dibutuhkan
- c. Menentukan resiko biaya: keuntungan program pelatihan dan pendidikan
- d. Menentukan siapa yang seharusnya berpartisipasi dalam program pelatihan dan pendidikan di masa yang akan datang.
- e. Mengidentifikasi peserta yang mana yang paling mendapat manfaat atau yang paling tidak mendapat manfaat dari program itu.
- f. Mengumpulkan data untuk membantu dalam memasarkan program itu di masa yang akan datang.
- g. Membangun database untuk membantu manajemn dalam mengambil keputusan.¹⁸

Secara definisi, setiap upaya penilaian memerlukan pengumpulan data untuk memberikan pengambilan keputusan fakta dan penilaian yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Beberapa metode umum untuk mengumpulkan data evaluasi, yang meliputi wawancara, angket, pengamatan langsung, tes dan simulasi, dan data arsip kinerja.¹⁹

Table 3
Metode Pengumpulan Data Untuk Evaluasi Program Pengembangan

No	Metode	Deskripsi
1	Wawancara	Wawancara dengan seseorang atau lebih untuk menilai pendapat, pengamatan dan kepercayaan mereka
3	PengamatanLangsung	Mengamati sebuah tugas seperti yang dilaksanakan dan mencatat apa yang yang ditulis.
5	Arsip data Kinerja	Menggunakan informasi yang ada seperti file dan laporan

¹⁸ Kuswan, *Pelatihan dan Pengembangan*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013), hlm 216

¹⁹ *Ibid*, hlm 228

B. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja guru

kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja.²⁰ secara umum yang dalam hal ini adalah kinerja adalah suatu yang tercapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja, atau prestasi kerja dari seseorang merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal. Jadi yang dimaksud kinerja disini adalah kemampuan guru atau karyawan untuk mengikuti seluruh pelayuran dalam meningkatkan hasil kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku dan profesional.²¹ Maier dalam as'ad mengatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan sangat perlu diperhatikan dalam proses pembelajaran karena dengan adanya kompetensi yang akan tercapai, proses pembelajaran akan lebih terarah.

Menurut departemen Pendidikan Nasional secara Operasional Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam Kegiatan pembelajaran dikelas 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.²²

²⁰ Departemen Pendidikan Nasional, Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum, BP,i (Jakarta: Dharma Bakti,2009), hlm. 381

²¹ Nifisemito S. Alex, *Op. Cit.*, hlm 33

²² Departemen Pendidikan Nasional, Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum, (Jakarta: BP. Darma Bakti, 2009), hal 340

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “ guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar. Membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar da pendidikan menengah”. Lebih lanjut disebutkan bahwa:” Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidik nasional” (pasal 8 UU RI No. 14:2005) dan Kepdikbud menekankan bahwa:” guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Peningkatan terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan.²³

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukakan aktivitas pembelajaran.

²³ Supardi, Kinerja Guru (Jakara: Rajawali, 2014) hlm. 55

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. selanjutnya, Glasma (mengutip dari supardi) “kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik.

Dengan melihat dari dua subjek utama dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu guru dan kepala madrasah. Kegunaan penilaian kinerja pada umumnya memenuhi dua tujuan, yaitu: 1) meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam menjalankan misi-misi organisasi, serta: 2) menyediakan informasi kepada guru dan kepala madrasah yang akan di pakai dalam keputusan-keputusan pekerjaan yang terkait.²⁴

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Payaman J.Simanjuntak dalam bukunya manajemen dan evaluasi kerja²⁵ menyebutkan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya sebagai berikut :

a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu, pertama, kemampuan dan keterampilan kerja. Kedua, motivasi dan etos kerja.

²⁴ Ibid, hlm. 73

²⁵ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, (Jakarta: LPFE UI, 2005), hlm.

b. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian seperti terciptanya budaya organisasi yang sehat dan adanya iklim organisasi yang kondusif seperti penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja, dll.

c. Dukungan Manajemen

Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial pemimpin, baik dengan pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis maupun dengan mengembangkan kompetensi kerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilitas pegawai untuk bekerja secara optimal.

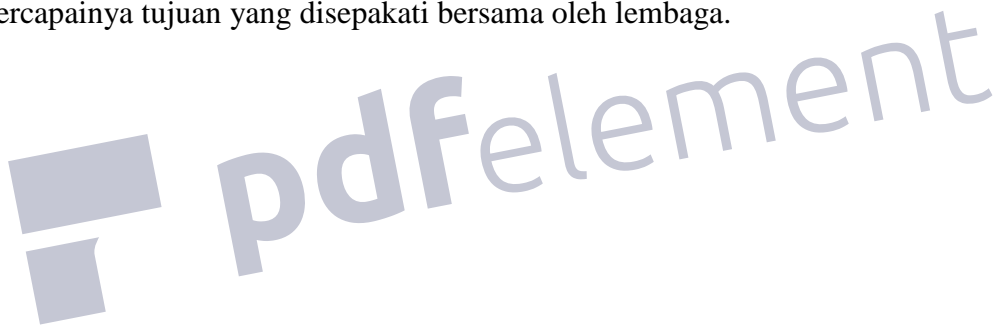
3. Ukuran Kinerja Guru

Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai (guru) Ranupondojo dan Husna Menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

- a. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja di ukur dengan indikator ketetapan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja
- b. Kualitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang diperhatikan bukan hasil rutin tetapi beberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja tetapi juga seberapa cepat ia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.

- c. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti intruksi, inisiatif, rajin serta sikap hati-hati.
- d. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai dan pekerjaan serta kerja sama dengan individu lain.

Dengan adanya pemaparan di atas mengenai kinerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa seseorang guru dalam hal ini merupakan seseorang yang mempunyai peran aktif dalam kegiatan belajar mengajar dituntut untuk memiliki kinerja yang baik melalui program pengembangan sumber daya manusia (guru) demi tercapainya tujuan yang disepakati bersama oleh lembaga.



BAB III

METODELOGI 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.¹

Menurut Mardalis Metode adalah prosedur atau cara untuk mengetahui suatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode di sini diartikan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.²

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 selama penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa

¹ M. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rinika Cipta, 2004), hlm. 1

² Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm 24

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.³

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data ini adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang implementasi program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Teluk Pandan Pesawaran. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian yang digunakan untuk meneliti obyek yang alami.⁴ Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya⁵

B. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, menurut Suharsimi Arikunto adalah subjek dari mana data diperoleh.⁶ Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moeloeng, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁷

³ Lexi J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 11

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm 15

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rinika Cipta, 2002), hal 12

⁶ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm 107

⁷ Lexi J. Moloeng, *Op.Cit.*, hlm 157

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁸ Dalam penelitian ini sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan kepala Sekolah MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung, Wakil kepala Sekolah bidang Kurikulum dan Operator dan Guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Teluk Pandan Pesawaran.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.⁹ Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan. Seperti dokumen-dokumen MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

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

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

⁸ Sugiono, *Op.Cit.*, hlm 253

⁹ *Ibid*, hlm. 253

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 (*indepth interview*) dan dokumentasi.¹⁰

Table 4
Metode Pengumpulan data (Informasi)

No	Indikator	Sumber Data	Metode
1	Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	a. Kepala Sekolah b. Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum c. Guru	a. Observasi (pengamatan) b. Wawancara mendalam

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode Observasi, Wawancara dan Dokumentasi:

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, selanjutnya wawancara, interaksi subyek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

¹⁰ Sugiono, *Op.Cit.*, hlm 225

Tujuan observasi adalah mendeskripsikan yang dipelajari, aktifitas-aktifitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktifitas dan makna kejadian dari perspektif mereka yang terlibat dalam kejadian yang diamati. Salah satu hal yang penting namun sering dilupakan dalam observasi adalah pengamatan hal-hal yang tidak terjadi.

Observasi dalam penelitian ini penulis gunakan untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan implementasi Program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung, kepala Sekolah, wakil kepala sekolah dan guru-guru ketika melaksanakan pengembangan 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.
- b. Observasi non-partisipan yaitu: peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

Dengan demikian Observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan serta sistematis terhadap fenomena yang diteliti.¹¹ Dan penelitian yang penulis gunakan adalah observasi partisipan.

¹¹ Sutrisno Hadi, *Op.Cit.*, hlm 136

2. Wawancara atau Interview

Metode wawancara atau interview yaitu alat pengumpulan data atau informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab pula.¹² 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 interviewer harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkrit dalam kalimat tanya. Sekaligus menyesuaikan pertanyaan dalam konteks aktual saat wawancara berlangsung.¹³

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 dari focus 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 antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi wawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan

¹² *Ibid.*, hlm. 236

¹³ Bungun B, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Predanad Media Group, 2007), hlm.3

diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apabila ternyata ia menyimpang.¹⁴

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, legger, agenda dan sebagainya.¹⁵

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang bersal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.

Adapun data-data yang dihimpun melalui metode ini, penulis gunakan sebagai data pelengkap yang akan dilakukan untuk menghimpun data tentang sejarah MTs mathla'ul anwar, daftar guru, daftar karyawan, data siswa, dan arsip-arsip lainnya.

4. Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu

¹⁴ Chalid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet, VIII, 2007), hlm 1

¹⁵ *Ibid.* Hlm. 202

mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa penelitian menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.¹⁶

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek keabsahan atau 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.¹⁷

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

¹⁶ Lexi j. Moeloeng, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Rosdakarya, 2004), hal. 330

¹⁷ Nasution, Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif, (Bandung: Tarsito, 2003), hal. 115

D. Analisa Data

Analisa data adalah proses penyurutan data, mengorganisasikan dalam suatu pola kategori dalam satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja.¹⁸ analisis data penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam priode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemustan, perhatian, penabstaksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal fokus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah diresuksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti mmengumpulkan data selanjtnya. Proses ini berlangsung dari awal hingga akhir penelitian selama penelitian dilaksnakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tak perlu, dan mengorganisasi sehingga interprestasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau dat yang cocok dengan tujuan pengambilan data di lapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

¹⁸ Moeloeng, Lexy J. Op.Cit, h. 331

2. Penyajian Data.

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan, yang disajikan antara lain dalam bentuk teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk memudahkan pembaca 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, menjelaskna pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan.¹⁹” 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 dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan peneliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.

¹⁹ *Ibid*, hlm 103

BAB IV

PENGELOLAHAN DAN ANALISA DATA

A. Keadaan umum MTs Mathlaul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

1. Sejarah Singkat MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung

MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran berdiri sejak tahun 2010 yang didirikan oleh bapak Musthofa S.Pd.I dan Ust Rohaeli. Adapun latar belakang berdirinya MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung yaitu karena Kurangnya Lembaga Pendidikan formal di Tanjung Agung Kematn Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran.

MTs Mathla'ul Anwara Tanjung Agung ini berkembang dengan baik. proses perkembangan tersebut dapat dilihat dari perkembangan jumlah peserta didik yang mengalami peningkatan sehingga perlu adanya pengelolaan dan pembinaan yang serius agar dapat mempertinggi kualitas pendidikan. Adapun yang menjabat sebagai kepala Madrasah dari sejak berdirinya hingga sekarang adalah Bapak Musthofa, S.P.d.I.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis adakan pada tanggal 8 Mei 2016 dengan kepala sekolah yaitu bapak Musthofa, dapat keterangan bahwa Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Tanjung Agung berada di JL. Raya Desa Tanjung Agung Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran Propinsi Lampung. Madrasah ini didirikan pada tahun 2010 di desa Tanjung Agung Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran oleh Bapak Musthofa, S.P.d.I dan Ust Rohaeli, serta beberapa tokoh masyarakat yang ada di lokasi. Dengan No SK Pendirian 0010/MTS/PP.00.4/2010 17 juli 2010. Berikut dengan NISN 121218090010 dan

NPWP 017948068-325 000. Sekolah ini dibangun di atas tanah seluas 2000 M². Status Tanah 1500 M² sudah sertifikat dan 500 M² belum sertifikat. Adapun status bangunannya adalah yayasan dan status tanahnya adalah pribadi dengan luas bangunan 1500 M².

Madrasah ini berada di tengah-tengah desa Tanjung Agung sehingga lokasinya sangat strategis untuk bisa berinteraksi dengan masyarakat. Awal mula madrasah ini terbentuk adalah madrasah Ibtidaiyah lalu bertambah Madrasah Tsanawiyah dengan Akreditasi C pada Tanggal 24 Desember 2013.

Adapun alasan pendirian MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Pesawaran adalah:

1. Lambatnya perkembangan dan kemajuan yang dicapai di desa Tanjung Agung Kecamatan Teluk Pandan Pesawaran. Akibat lemahnya Sumber daya manusia.
2. Minimnya lulusan SDN/MIS yang mampu melanjutkan ke jenjang SLTP (MTs) dengan alasan biaya.
3. Membantu program pemerintah dalam rangka ikut mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan.

2. Visi dan Misi MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

Sebagai lembaga pendidikan formal, MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung memiliki visi dan misi yang dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan belajar mengajar.

Visi dari Mts Mathla'ul Anwar Tanjung Agung adalah menjadikan madrasah Mathla'ul Anwar Tanjung Agung salah satu Madrasah yang berkualitas, Terampil, Bertaqwa, Berakhlak Mulia, Serta menjadi dambaan Masyarakat.

Adapun Misi dari Mewujudkan MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung adalah.

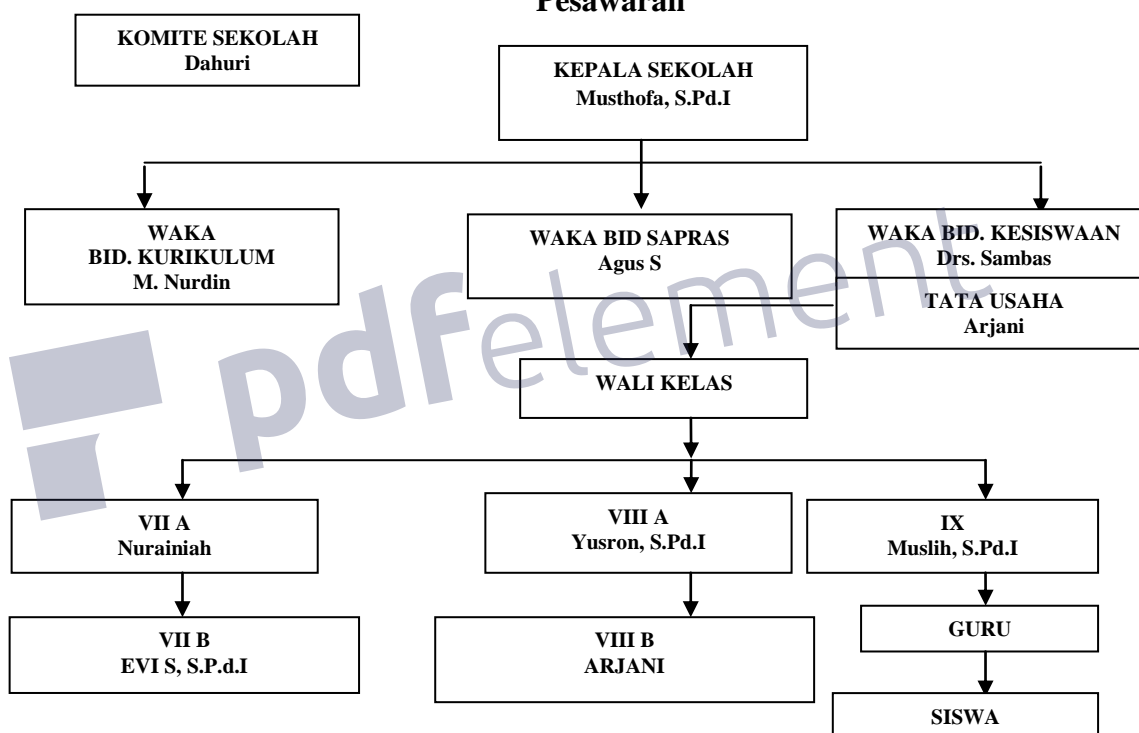
- a. Mengadakan Pelatihan dan Penataan guru
- b. Meningkatkan disiplin guru dan murid
- c. Meningkatkan siswa terampil ibadah
- d. Membentuk siswa berakhlak mulia
- e. Meningkatkan minat belajar siswa
- f. Membentuk siswa taat kepada Allah SWT.
- g. Mengadakan kunjungan silaturahmi kepada masyarakat
- h. Menjadikan madrasah Mathla'ul Anwar Tanjung Agung sebagai wadah pembentukan akhlakul karimah dan keimanan
- i. Mengadakan renovasi fisik dan non fisik madrasah dan Guru
Dan tujuannya adalah
 - a. Terlaksananya pembelajaran secara efektif
 - b. Meningkatkan profesional guru dalam pembelajaran
 - c. Meningkatkan kinerja pegawai
 - d. Meningkatkan hubungan yang harmonis antara orang tua/wali murid, masyarakat, guru, pegawai dan siswa.
 - e. Meningkatkan kegiatan ekstrakurikuler
 - f. Meningkatkan penghayatan dan pengamalan ajaran agama islam serta budaya bangsa

Bedasarkan visi dan misi di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung di atas, dapat diketahui bahwa tujuan proses belajar mengajar yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung ialah memberi bekal kemampuan dasar serta peningkatan pengetahuan agama islam yang bermanfaat bagi siswa untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi muslim.

3. Struktur Organisasi MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

Dalam suatu kelompok formal sangat dibutuhkan suatu data organisasi yang memudahkan cara kerja dari setiap komponen sehingga jalur tugas masing-masing dapat terkontrol dengan baik. adapun susunan kepengurusan dari MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Kecamatan Teluk Pandan Pesawara

Table 5
Struktur Organisasi MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran



Sumber : Dokumentasi MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

4. Keadaan Guru dan Karyawan MTs Mathla'ul Anwar Tanjung

Table 6
Jumlah Guru dan TU MTs Mathlaul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

NO	NAMA GURU	L/P	PENDIDIKAN	JABATAN	KETERANGAN
1	Musthofa, S.Pd.I	L	SI	Ka. Madrasah	-
2	M. Nurdin	L	Prose SI PAI	Wa. Kurikulum/ Operator	-
3	Arjani	L	Prose SI PAI	GT	Kaur TU/ Olah Raga
4	Muslih, S.Pd.I	L	SI	GT	Guru Qurdis/ IPS
5	Yusron, S.Pd.I	L	SI	GT	Guru B. Indo/TIK
6	Suiroh	P	Prose SI PAI	GT	Guru Fiqih
7	Evi Susanti, S.Pd.I	P	SI	GT	Guru IPA
8	Ikmalia, S.Pd.I	P	SI	GT	Guru SKI

9	Siti Maryana	P	Prose SI PAI	GT	Guru Qurdis/ MTK
10	Agus. S	L	Prose SI PAI	GT	Guru Akidah akhlak
11	Siti masitoh, S.Pd.I	P	SI	GT	Guru SBK
12	Siti Nurhasanah	P	Prose SI PAI	GT	Guru PKn
13	Suhailiyah	P	Prose SI PAI	GT	Guru B. Arab
14	Nurainiah	P	Prose SI PAI	GT	Guru B.Inggris/ Pra karya
15	Yuliah	P	Prose SI PAI	GT	Guru Akidah Ahlak
16	Yati setiawati	L	Prose SI PAI	GT	Guru BPI
17	Drs. Sambas	P	SI	GT	Guru IPA/B.lampung

Bila kita lihat latar belakang pendidikan guru tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa sekalipun mayoritas pendidikan guru-guru tersebut berasal dari perguruan tinggi (D2 Dan SMA) akan tetapi secara standar profesional pendidikan guru tersebut belum memenuhi syarat atau standar untuk menjadi tenaga pengajar (pendidik) di SLTP/MTs, 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 khusus kepala Madrasah untuk memotivasi guru-guru yang belum memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pendidik guna meningkatkan kompetensinya. Sesuai dengan ketentuan yang ada. Karena untuk menjadi pendidik atau guru di SLTP/MTs, seseorang selain di tuntut memiliki keilmuan di bidang pendidikan dan Spesifikasi keilmuan juga harus memiliki Ijazah SI.

5. Keadaan siswa MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

Jumlah siswa di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran pada Tahun 2015/2016 adalah sebagai berikut:

Table 7
Jumlah siswa MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran
pada tahun 2015/2016

NO	Kelas	Rumbel	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	VII	2	21	17	38
2	VIII	2	27	26	53
3	IX	1	11	14	25
Jumlah		5	59	57	116

Sumber : Dokumentasi MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

6. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Anwar

Pesawaran

Dalam hal ini, yang penulis maksudkan adalah keadaan fisik pada MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran yang luas Lokasinya 1500 M² sudah sertifikat dan 500 M² belum sertifikat, jumlah total lokasi 2000 M². dengan sarana dan prasarana yang cukup mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, berdasarkan data yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran sebagai berikut:

Table 8

Jumlah Lokal Gedung MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

NO	JENIS RUANGAN	JUMLAH LOKAL
1	Ruang Kelas	6 Lokal
2	Ruang Kepala Sekolah dan Guru	1 Lokal
3	Ruang Perpustakaan dan UKS	1 Lokal
4	Kamar Mandi dan WC	1 Lokal
Jumlah		9 Lokal

Sumber : Dokumentasi sarana dan prasarana MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sarana yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung pesawaran dapat dikatakan cukup memadai, walaupun itu semua perlu peningkatan dan penambahan di masa mendatang, seperti halnya ruang kepala Sekolah dan guru, perpustakaan dan UKS yang ruangnya digabung, seperti halnya ruangan mushola yang belum terpenuhi, padahal proses pendidikan agama islam memerlukan ruangan mushola dan pelaksanaan praktek-praktek ibadah.

B. Pelaksanaan Implementasi program pengembangan Sumber Daya Guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

Dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya guru di MTs MA Tanjung Agung Pesawaran, hal ini penulis akan menyajikan hasil penelitian berupa data yang diangkat dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang penulis adakan dengan kepala Madrasah dan Guru MTs MA Tanjung Agung Pesawaran, tentang implementasi program pengembangan sumber daya guru dan bagaimana cara pelaksanaan program pengembangan sumber daya guru di MTs MA Tanjung Agung Pesawaran.

Dapat penulis ketahui jumlah guru di MTs MA Tanjung Agung Pesawaran berjumlah 17 guru, yang 7 orang guru berasal dari perguruan tinggi (S1) dan 10 guru tersebut berasal dari SMA/ sederajat, akan tetapi secara standar profesional pendidikan guru tersebut belum memenuhi syarat dan standar untuk menjadi tenaga pengajar (pendidik) di SLTP/MTs, karena untuk menjadi pendidik atau guru di SLTP/MTs, seseorang selain dituntut untuk memiliki keilmuan dibidang pendidikan dan spesifikasi keilmuan juga harus memiliki ijazah S1, maka dari itu lembaga pendidikan perlu mengadakan pengembangan sumber daya guru melalui program pendidikan dan pelatihan agar guru yang mengikuti program pendidikan bisa mencapai syarat atau standar untuk menjadi tenaga pengajar (pendidik).

Dari hasil dokumentasi tersebut, jelas bahwa guru yang belum memenuhi syarat dan standar untuk menjadi tenaga pengajar atau pendidik di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran. Latar Belakang pendidikan tersebut tentunya

mempunyai pengaruh terhadap hasil kurang maksimalnya lulusan siswa dan lembaga pendidikan yang baik dan bagus.

Dapat dilihat adapun tenaga pengajar yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran masih belum memenuhi kriteria untuk mengajar karena masih banyak guru yang belum memenuhi standar untuk mengajar, dimana guru walaupun mempunyai keterampilan dalam mengajar guru tersebut tersebut juga harus mempunyai ijazah S1, melalui program pengembang sumber daya guru lah, hal ini harus diatasi dan diadakan program pelatihan dan pendidikan di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung.

Dalam implementasi program penengmbanga sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru secara efektif dapat dilaksanakan melalui strategi berikut:

1. Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru
 - a. Adanya masalah-maslah organisasi dan kebutuhan program pengembangan sebagai pendahuluan

Dalam mendesain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru, hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan SDM adalah melihat masalah-masalah dalam organisasi sebelum diadakannya pengembangan guru sebagai kegiatan pendahuluan. Dimana hal ini dilakukan dalam rangka ingin mengetahui masalah apa yng terjadi dalam organisasi sekolah .

- b. Merancang kebutuhan individu dan kelompok

Dalam merancang kebutuhan dan kelompok di MTs Mathla'ul Anwar, yaitu dengan merancang perencanaan dengan mengidentifikasi kekurangn dan kesulitan yang dialami oleh guru di Mts Mathla'ul Anwar.

- c. Menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi

Dalam melaksanakan pengembangan sumber daya guru, menyusun deskripsi waktu, prosedur dan evaluasi merupakan hal utama yang harus direncanakan

dalam pengembangan sumber daya guru. Dimana hal ini dapat digambarkan kebutuhan apa saja yang akan dibutuhkan selama pengembangan tersebut sesuai dengan prosedur yang ada dan mengadakan evaluasi setelah melakukan pengembangan sumber daya manusia.

2. Membuat program pengembangan guru.

Melalui pelatihan

- a. Adanya pelatihan di tempat kerja, dalam kelas, dan rapat.

Melakukan pelatihan di tempat kerja dan kelas merupakan salah satu cara yang dilakukan di madrasah mathla'ul anwar tanjung agung dalam melakukan pengembangan sumber daya guru. Karena pelatihan yang dilakukan di dalam sekolah lebih efektif. karena secara langsung mempelajari tentang penyelesaian pendidikan yang ada di sekolah sendiri dibanding dengan pelatihan diluar yang dilakukannya untuk umum.

Melalui pendidikan

- a. Adanya pendidikan keahlian dan keterampilan, pendidikan yang lebih tinggi.

Pendidikan keahlian dan keterampilan yang dimaksud adalah dimana seorang guru tidak hanya dituntut memiliki standar kualifikasi saja, namun disini guru juga dituntut untuk memiliki keahlian dan keterampilan dalam proses pembelajaran. Dan memastikan bahwa setiap guru dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mengajar mereka secara efektif.

3. Mengimplementasikan program pengembangan guru

- a. Adanya penanggung jawab harian

Adanya penanggung jawab harian ini selalu dilakukan dalam mengimplementasi pengembangan guru, dimana hal ini dilakukan dalam setiap pengembangan guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung. Dengan adanya penanggung jawab harian ini sekolah bisa mendokumentasikan perihal tentang pengembangan sumber daya guru yang dilakukan di Madrasah.

- b. Adanya monitoring pelaksanaan program pengembangan melalui evaluasi.

Monitoring dan evaluasi merupakan salah satu cara untuk mengetahui kekurangan, kelemahan, dan kekuatan dalam segi perencanaan dan implementasi kegiatan/program.

Guna mencapai pelaksanaan pengembangan dilingkup internal manajemen kegiatan monitoring dan evaluasi sebagai wahana kontrol dan pengendalian program mulai proses perencanaan, implementasi, output dan outcome yang diharapkan.

c. Menyiapkan tempat untuk program pengembangan pendidikan dan latihan.

Dalam melaksanakan program pengembangan pendidikan dan pelatihan tentunya sekolah menyediakan tempat untuk melaksanakan pengembangan sumber daya guru ini. Dimana pelatihan ini sering dilakukan dikelas maupun ditempat kerja. dan sekolah menyiapkan tempat nyaman mungkin agar guru-guru bisa mengikuti pelatihan.

d. Adanya alat bantu (OHP, LCD dan sebagainya)

Dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia (guru) tentunya pihak sekolah telah menyediakan alat bantu atau sarana dan prasana yang memadai, agar proses pengembangan dengan menggunakan alat bantu ini bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.

a. Melakukan reaksi kinerja peserta setelah selesai program untuk mengetahui sejauh mana peserta dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaannya.

b. Adanya umpan balik dengan pretes dan Pasca tes untuk mengukur apa telah dipelajari peserta.¹

Menurut kepala MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran bahwa implementasi program pengembangan sumber daya guru , format yang ditawarkan diatas, dapat dimnegerti bahwa dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya guru melalui pelatihan dan pendidikan merupakan tanggung jawab

¹ M. Nurdin, Wakil Kepala Sekolah MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, wawancara pada tanggal 12 februari 2016

semua pimpinan. Kepala Madrasah sebagai pimpinan di madrasah harus secara kontinew memenuhi kebutuhan pengembangan bagi para guru dan mendorong mereka untuk berperan dalam program pendidikan dan pelatihan, baik di dalam maupun diluar tempat kerja.

Penulis mendapatkan hasil observasi dengan Kepala Madrasah untuk melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru, guna memenuhi kebutuhan bagi para guru dan mmendorong mereka untuk berperan serta dalam program pendidikan, pelatihan. Penulis jabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Table 9
Mengimplementasikan program pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

NO	Observasi Kepala Madrasah	Terlaksana	
		Ya	Kurang
1	Memabantu guru dalam memilih bahan ajar	✓	
2	Melengkapai alat alat perlengkapan sekolah	✓	
3	Membina kerja sama yang baik dengan guru	✓	
4	Mengirim guru untuk mengikuti penataran, diklat (bimtek)	✓	
5	Menilai hasil kerja	✓	

Sumber : pra survey tanggal 22 April 2016

Dengan program pengembangan dilaksanakan Kepala Madrasah melakukan evaluasi dengan guru yang telah mengikuti pelatihan dan pendidikan (diklat) untuk mengetahui sejauh mana peserta dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaannya.

C. Analisa Implementasi pengembangan Sumber Daya guru di Mts Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

Pada bagian ini penulis akan melakukan pengelolaan data yang kemudian dianalisa dan terakhir diambil kesimpulan, dalam hal ini penulis menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang akan berusaha untuk memperoleh data tentang implementasi program pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Kabupaten Pesawaran.

Adapun langkah-langkah yang di tempuh untuk menganalisi 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 makna kemudian data tersebut didisplay yaitu digeraikan dan diuraikan secara rinci. Display data yang penulis sajikan berbentuk uraian naratif, dalam kaitan ini penulis berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dilakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. *Ketiga*, memberikan penafsiran terhadap hasil penelitian sehingga mudah dalam menganalisi dan membuat kesimpulan atau verifikasi. Verifikasi akan dilakukan dengan melihat kembali reduksi data maupun display data, sehingga kesimpulan yang di ambil 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 informasi

yang diberikan oleh sumber data yang menggambarkan apa adanya tentang implementasi program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Matlaul Anwar Tanjung Agung Pesawaran dan faktor penyebab belum terlalu maksimalnya program sumber daya manusia dan masih ada kegiatan yang kadang –kadang dilaksanakan, dimana ini dapat mempengaruhi hasil kurang maksimalnya lulusan siswa dan lembaga pendidikan yang bagus di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

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 mempunyai peran aktif didalam kegiatan pengembangan guru seperti memberikan fasilitas, memberikan kegiatan-kegiatan pengembangan, memberikan dorongan serta motivasi kepada guru-guru untuk selalu mengembangkan diri.

Implementasi pengembangan sumber daya guru di sekolah, dalam hal ini sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pentingnya melaksanakan pengembangan sumber daya guru guna meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, tentang pelaksanaan program pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, terkait dengan kondisi keadaan guru yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung keadaan guru sudah dibilang baik walaupun hanya 40% yang sudah memnuhi syarat kualifikasi, dan masih banyak guru yang belum

memiliki standar kualifikasi sebanyak 60% dimana hal ini selalu mendapat himbauan dari kepala sekolah bagi guru-guru yang belum memenuhi standar kualifikasi akademik.

MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran. Sebagai salah satu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dalam operasionalnya menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), tetapi belum terealisasi secara keseluruhan karena banyaknya kendala-kendala yang dihadapi. Selain itu, MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran juga mempunyai beberapa program diantaranya yaitu program pengembangan sumber daya manusia (guru) dan diawali oleh pimpinan-pimpinan puncak yang langsung berhubungan dengan guru, seperti kepala madrasah dan pimpinan-pimpinan lain yang mendapat program pengembangan terlebih dahulu. Kemudian kepala madrasah mengarahkan pada guru-guru dibawahnya dilihat dari tingkat keorganisasian. Melalui tahapan model ini prinsip-prinsip pengembangan guru akan lebih siap untuk diimplementasikan dan diaplikasikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil kepala Madrasah pada tanggal 22 april 2016, yang melatar belakangi terwujudnya program pengembang sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Pesawaran adalah :

1. Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru.
2. Membuat program pengembangan guru
3. Mengimplemntasikan program pengembangan guru
4. Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru.²

² Nurdin, Wakil Kepala MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, *Wawancara* Tanggal 23 April 2016

Melalui hasil wawancara tentang keempat strategi diatas, tentang program pengembangan sumber daya guru, penulis berhasil mendapatkan wawancara kepada Kepala Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru?

Cara membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru yang dilaksanakan di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

Sebelum melaksanakan program pengembangan sumber daya guru saya melihat dulu apakah ada masalah-maslah dalam organisasi di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran dan permasalahannya ada.

Setelah itu saya mendeskripsikan tujuan khusus apakah tujuan itu hanya untuk program pelatihan saja ataukah program pendidikan untuk guru. Setelah itu merancang kebutuhan individu dan kelompok, yang mana peserta program pengembangan dijadikan kelompok, setelah itu merekrut peserta yang mana dilihat dari kebutuhan guru apakah guru tersebut perlu memerlukan program pengembangan, setelah semua terpenuhi baru menyusun waktu nya kapan untuk mengadakan program pengembangan dan evaluasi.

Dari hasil wawancara, menurut penuliss, tentang cara membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan pengembangan guru, cara membuat desain perencanaan ini masih kadang-kadang dilaksanakan untuk membuat program pengembangan sumber daya guru di MTs Mathlaul Anwar Tanjung Agung Pesawaran. “Kepala Madrasah terakit tentang pelaksanaan pelatihan menurut

beliau pelatihan yang dilkakukan di dalam sekolah yang diikuti oleh guru-guru Madsah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Tanjung Agung dilaksanakan berdasarkan pada perencanaan dengan mengidentifikasi kekurangan dan kesulitan yang dialami oleh guru dalam mengajar, dimana setelah adanya identifikasi akan ada ditemukan program pengembangan apa yang sesuai dengan kebutuhan yang ada untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dialami guru.

2. Strategi apa yang perlu disiapkan dalam membuat program pengembangan guru?

Membuat program pengembangan guru yang meliputi program pelatihan dan pendidikan. Hanya program pelatihan saja yang kadang dilaksanakan, dan dilaksanakan di tempat kerja atau sekolah, di dalam kelas, seminar, rapat. Sedangkan untuk program pendidikannya belum terlaksana karena masalah biaya yang besar untuk melaksanakan program pendidikan. Namun disini kepala sekolah selalu memberi himbauan kepada guru-guru agar melaksanakan program pendidikan untuk memenuhi standar kualifikasi guru, mengingat peraturan pemerintah tentang syarat minimal sebagai tenaga pendidik.

Dari hasil wawancara dengan kepala Madsah, strategi dalam membuat program pengembangan guru di Mts Mathloul Anwar Tanjung Agung Pesawaran sudah berjalan, akan tetapi hanya program pelatihannya saja yang berjalan itupun kadang-kadang di laksanakan, sedangkan program pendidikan belum terlaksana, karena terhambat faktor biaya.

Namun disini kepala sekolah selalu memberi himbauan kepada guru-guru agar melaksanakan program pendidikan untuk memenuhi standar kualifikasi guru, mengingat peraturan pemerintah tentang syarat minimal sebagai tenaga pendidik. Menurut penulis, dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam program kualifikasi ini sudah ada upaya keras dari kepala madrasah dan wakil kepala bidang kurikulum yang tugasnya dalah mengembangkan sumber daya guru. Melihat keterbatasan bantuan biaya sekolah untuk membantu guru yang belum memiliki kulaifikasi. Namun penulis, menyarankan agar pihak sekolah untuk 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.

3. Bagaimana cara mengimplementasikan program penegmbangan guru?

Cara mengimplementasikan program pengembangan guru di MTs Mathla'ul Anwar dilakukan dengan adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksana program, menyiapkan tempat untuk program pelatihan yang diadakan di sekolah, dan tempat yang setidaknya memberikan kenyamanan bagus serta alat bantu seperti OHP, LCD, dan lain-lain yang membantu adanya program pelatihan.

Berdasarkan wawancara di atas, menurut penulis cara mengimplementasikan program pengembangan guru di sini sudah terlaksanakan walaupun hanya dilakukan di dalam sekolah dengan baik tapi belum terlalu maksimal karena masih ada kegiatan yang kadang-kadang terlaksanakan. Akan tetapi kepala Madrasah selalu memberikan arahan kepada guru-guru agar melaksanakan

program pengembangan guru dengan lebih baik lagi supaya bisa membantu kemampuan guru dalam proses belajar mengajar.

4. Kapan waktu yang tepat untuk dilaksanakan pelatihan dan pendidikan?

Waktunya ialah waktu liburan sehabis UAS atau ujian akhir di mana waktu ini bisa dilaksanakan agar tidak mengganggu guru dalam proses belajar mengajar.

Pernyataan lain dari salah satu guru bahwa pelatihan yang diikuti oleh guru memang sering diikuti, namun tidak semua guru mengikutinya hanya beberapa saja, pelatihan pun tak sering dilakukan diluar sekolah akan tetapi di dalam sekolah. Pelatihan yang dilakukan di dalam sekolah lebih efektif karena secara langsung mempelajari tentang penyelesaian pendidikan yang ada di sekolah sendiri dibanding dengan pelatihan diluar yang dilakukannya untuk umum.

Jadi menurut penulis, walaupun pelatihan ini hanya dilakukan di dalam sekolah sudah menunjukan bahwa sudah adanya pengembangan sumber daya guru disekolah ini, namun alangkah lebih baiknya apabila sekolah mengirim setiap guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dilakukan diluar sekolah.

5. Berapa biaya yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pelatihan dan pendidikan?

Biaya yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pendidikan melihat dari biaya yang berasal dari anggaran belanja Negara dan masyarakat yang sangat menentukan berhasilnya sistem pendidikan dan latihan untuk mengangkat mutu pendidikan yang sangat rendah tersebut. Dan biaya pendidikan baru disediakan 9,4% dari ABN

6. Bagaimana pelatihan dan pendidikan itu sebaiknya dilaksanakan?

Pelatihan dan pendidikan itu dilaksanakan karena, Guru yang menjabat jabatan struktural/ manajer, pengembangan ditujukan pada pemantapan keterampilan dalam penanganan tugas dan masalah-masalah strategis organisasi, sehingga sebagai segi yang berkaitan dengan kerja kepemimpinan bisa lebih efektif. Dan Guru yang menjabat fungsional, pengembangan ditujukan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis, khususnya proses belajar mengajar, penelitian, pengabdian, pembimbingan sehingga *ferformance* kerja lebih baik.

7. Adakah evaluasi terhadap pengembangan guru?

Tentu ada, karena dengan adanya evaluasi terhadap pengembangan guru ini tentunya agar dapat mengetahui sejauh mana peserta dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru pada pengajarannya dan adanya umpan balik pre tes dan pasca tes untuk membantu mengukur apa yang telah di pelajari peserta.

Menurut hasil wawancara, cara ini belum dilakukan dengan baik dan masih kadang-kadang dilaksanakan setelah diadakannya program pengembangan di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.³

Dalam hal ini dapat penulis ketahui, bahwa tujuan dilaksanakan program pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja guru, melalui tujuan tersebut diatas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap guru

³ Musthofa, S.P.d.I, Kepala MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, *Wawancara*, Tanggal 22 April 2016

dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mengajar mereka secara efektif.

Musthofa, S.Pd.I selaku kepala Madrasah menjelaskan bahwa” prorgam pengembangan sumber daya guru sangat perlu dilkasnakan di MTs Mathla’ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas atau hasil mengajar guru, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi mengajar guru.⁴

Hasil dari beberapa wawancara tersebut, dapat penulis ketahui bahwa guru-guru di MTs Mathla’ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran begitu antusia dengan adanya program pengembangan sumber daya guru, karena dengan adanya program pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla’ul Anwar Tanjung Agunung dapat dikatakan menngkatkan produktifitas atau hasil mengajar guru, atau dengan kata lain meningkatkan efektifitas dan efiseiensi mengajar guru dan mempunyai pengetahuan keahlian dalam mencapai kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mengajar secara efektif.

Menurut Bapak Nurdin, “kemampuan dan keahlian yang dimiliki guru memang harus adanya pengembangan karena memesatnya perkembangan teknologi dan informasi sehingga guru harus mengikut perkembangan tersebut. Kalau melihat perkembangan sesama guru sebenarnya guru yang belum memenuhi kualifikasi sudah memiliki kemampuan profesional sebaga tenaga pendidik hanya saja perlu adanya peningkatan selain sebagai tuntutan undang-

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 selalau mengembangkan dirinya.⁵

Dapat penulis simpulkan, bahwa kepala Madrasah dan pihak terkait yang ada di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, sudah menyiapkan prasaran yang memadai untuk mendukung program pengembangan sumber daya guru. Dengan sarana dan prasarana ini diharapkan program pengembangan sumber daya guru dapat terlaksana dengan baik.

Setelah program pengembangan dilaksanakan Kepala Madrasah melakukan evaluasi dengan guru yang telah mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk mengetahui sejauh mana peserta dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan baru pada pekerjaannya, dan dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

⁵ Nurdin, wakil Kepala sekolah, MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung, *Wawancara*, Tanggal 22 April 2016

Table 10
Dampak Pada Kinerja Guru

No	Indikator	Sub Indikator	Pra Supervisi	Pasca supervisi
1	Menyusun perangkat pembelajaran	a. Program Tahunan b. Program semester c. RPP	Guru kurang terampil dalam menyusun program pembelajaran hanya ada beberapa guru yang sudah baik	Setelah diadakan supervisi menunjukkan hasil yang cukup baik dalam menyusun perangkat pembelajaran dan menunjukkan peningkatan
2	Pengelolaan kelas	a. Menentukan cara mengajar b. Kemampuan menguasai kelas	Dalam mengelola kelas guru kurang mampu mengkondisikan kelas dengan baik	Dengan diadkannya pengembangan pelatihan, sudah dapat melihatkan hasil yang diharapkan . guru mampu mnguasai kelas dengan baik dan ampu mengkondisikan kelas dengan baik
3	Penggunaan metode pembelajaran	a. Tujuan yang hendak dicapai b. Materi pelajaran c. Situasi dan kondisi	Dalam menyampaikan materi guru kurang menggunakan metode yang tepat	Penggunaan metode yang dipakai guru masih belum bervariasi namun sudah menunjukkan perubahan diri, atau ada sedikit peningkatan
4	Penggunaan media pembelajaran	a. Penjelasan bahan pelajaran b. Sumber pertanyaan	Penggunaan media pembelajaran masih sangat mini	Setelah dilaksanakan program pengembang SDM melalui program

				<p>pelatihan dan pendidikan belum adanya perubahan yang signifikan dalam penggunaan media pembelajaran. Dan guru masih berpatokan menggunakan media spidol dan papan tulis.</p>
--	--	--	--	---

Sumber : Hasil survey pada tanggal 22 April 2016

Berdasarkan wawancara dan hasil pra survey dengan kepala Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran Bapak Musthofa, S.P.d.I, pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan ini masih belum maksimal dan masih belum memperlihatkan perubahan yang cukup maksimal, sebelum adanya pelatihan dan pendidikan, guru kurang terampil dalam menyusun perangkat pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan metode pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran, dan setelah diadakannya pelatihan dan pendidikan perubahan yang diharapkan hampir cukup baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerja guru dalam mengajar bisa lebih baik lagi.

Jadi, berdasarkan hasil analisis responden tersebut dapat penulis simpulkan bahwa implementasi program pengembangan sumber guru melalui pendidikan dan pelatihan apabila dilaksanakan dengan baik maka akan mendapatkan hasil kinerja guru dan lulusan siswa yang baik bagi lembaga pendidikan.

Denga demikian dari hasil data-data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi bahwa program pengembangan sumber daya

manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran masih belum terlaksana dengan baik karena masih ada pengembangan guru yang belum terlaksanakan, hal ini yang dapat mengakibatkan hasil kurang maksimalnya kinerja guru dalam proses belajar mengajar siswadan lembaga pendidikan yang kurang bagus bagi siswa lulusan di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Teluk Pandan Pesawaran.



BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis akan dapat mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, melalui program pengembangan sumber daya guru sudah terlaksanakan dengan baik melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Membuat desain perencanaan terhadap kebutuhan guru

Cara membuat desain perencanaan ini masih kadang-kadang dilaksanakan untuk membuat program pengembangan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran

2. Membuat program pengembangan guru

Hanya program pelatihan saja yang kadang-kadang dilaksanakan dan dilaksnakannya ditempat kerja atau sekolah, di dalam kelas, rapat, seminar. Sedangkan untuk program pendidikan nya belum terlaksanakan karena masalah biaya besar untuk melaksnakan program pendidikan. Akan tetapi kepala sekolah selalu memberikan himbauan kepada guru-guru terkait pentingnya program pendidikan untuk memenuhi standar kualifikasi sebagai tenaga pendidik.

3. Mengimplementasikan program pengembangan guru.

Cara pelaksanaan program pengembangan guru di atas, program pelatihan ini selalu dilaksanakan dengan baik tapi belum terlalu maksimal karena masih ada sebagian guru yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan. Walaupun kegiatan pelatihan tidak hanya dilakukan di luar sekolah

4. Mengadakan evaluasi terhadap pengembangan guru

Cara evaluasi ini sudah dilakukan dengan baik namun belum maksimal dan masih kadang-kadang dilaksanakan setelah di adakannya program pengembangan di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

Dengan demikian dari hasil data-data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi bahwa program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran masih belum terlaksana dengan baik karena masih ada kegiatan yang kadang-kadang dilaksanakan, hal ini yang dapat mengakibatkan hasil kurang maksimalnya kinerja guru dalam mengajar siswa serta lembaga pendidikan yang kurang bagus bagi lulusan siswa di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran.

Bahwa dalam implementasi program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran melalui pendidikan dan pelatihan apabila dilaksanakan dengan baik maka akan mendapatkan hasil yang baik bagi kinerja guru dan lulusan siswa yang baik bagi lembaga pendidikan.

B. Saran

Kepala Madrasah hendaknya dapat mengembangkan dan mengarahkan karena Kepala Madrasah tersebut sudah mendapatkan pengembangan terlebih dahulu, maka hendaknya dapat mengembangkan dan mengarahkan kepada guru-guru yang belum mengikuti program pengembangan sumber daya guru, agar dapat memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang lebih dibidang pendidikan. Dan kepada guru-guru MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan kemampuan. Karena mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat maka guru pun harus senantiasa mengikuti perkembangan yang ada dengan selalumengembangkan kompetensi yang di miliki.

C. Penutup

Segala puji serta rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah dilimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta anungrah-Nya kepada penulis, sehingga penyusunan skripsi dapa diselesaikan baik tanpa hambatan.

Shalawat beserta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi dan Rosul bagi seluruh umat Islam dan Nabi Petunjuk bagi seluruh manusia.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna dan masih banyak 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 dan kritikan yang sifatnya membangun, terhadap kesalahan dan kekurangan yang

penulis memiliki, sebab dengan cara itulah penulis dapat menyempurnakan di masa-masa yang akan datang.

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

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

 pdfelement

DAFTAR PUSTAKA

- AA Mangkunegar, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Bandung: Riefika Aditama, 2009.
- Alex, Ifisemito S. *Manajemen Personali*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rinika Cipta, 2002.
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rinieka Cipta, 2008.
- Bungun B, *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Predanad Media Group, 2007.
- Chalid Narbuko dan Abu Ahmadi. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, Cet, VIII, 2007.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, Jakarta: BP. Darma Bakti, 2009.
- Hadi, Sutrisno. *Metode Research*, Yogyakarta: Andi Ofset, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- [Http://Fathul-ilmii.blogspot.com/2013/09/teori-pengembangan-sumber-daya-manusia.html](http://Fathul-ilmii.blogspot.com/2013/09/teori-pengembangan-sumber-daya-manusia.html)
- <http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja>
- [Http://juniantositorus.blogspot.com/2012/09/Penegembangan-Sumber-Daya-Manusia.Html](http://juniantositorus.blogspot.com/2012/09/Penegembangan-Sumber-Daya-Manusia.Html)
- [Http://Lexitakal.blogspot.co.id/2012/Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia.html](http://Lexitakal.blogspot.co.id/2012/Pengembangan-Sumber-Daya-Manusia.html)
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007, Tentang Standara Kualifikasi Akademik,dan Kompetensi Guru
- Kuswan. *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- M. Margono. *Metodelogi Peneleitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rinika Cipta, 2004.

- M. Nurdin, Wakil Kepala Sekolah MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran, Mardalis. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Moloeng, Lexi J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rodakarya, 2000.
- Musthofa. Kepala Sekolah MTs Mathla'ul Anwar Tanjung Agung Pesawaran,
- Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 1997.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rinieka Cipta, 2009.
- Rahmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Saipudin, Azwar. *Metode Peneliti*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Saondi, Ondi. Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Rifiieka Aaditama, 2012.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: LPFE UI, 2005.
- Sugiyono, *Metode Peneletian Pendidikan; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakara: Rajawali Pers, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2000.
- Tayibnafis, Farida Yusuf. *Evaluasi Program*. Jakarta: PT. Rinika Cipta, 2000.
- Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabet, 2011.
- Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995.
- Usman, Nasir. *Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2012.
- Zuhairini dan dkk, *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009.