

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU
(Studi Di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat)**



Skripsi

**OKVIYANI
NPM:1611030171**

Program Studi: : Manejemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2021 M / 1441 H**

**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU
(Studi Di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Tarbiyah

**Pembimbing I: Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I
Pembimbing II: Sri Purwanti Nasution M.Pd.**

**Oleh:
OKVIYANI
NPM: 1611030171**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2021 M / 1441 H**

ABSTRAK

Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama (MTs. NU) Krui Kabupaten Pesisir Barat dalam upaya mengembangkan sumber daya guru kepala sekolah selalu memperhatikan, mengupayakan, memberikan dorongan dan arahan tentang pentingnya mengembangkan kompetensi yang dimiliki sebagai guru. Ketentuan ini pun sudah tertera didalam Undang-undang tentang pentingnya pengembangan guru, seperti halnya pengembangan pada kualifikasi guru, sertifikasi, pelatihan, supervisi pendidik dan yang lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya guru di Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama (MTs. NU) Krui Kabupaten Pesisir Barat. Penelitian ini menggunakan model penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Analisis data menggunakan pendekatan induktif. Hasil penelitian lapangan menunjukkan pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama (MTs. NU) Krui Kabupaten Pesisir Barat. sudah dilaksanakan dengan cukup baik dilihat dari tujuh program pengembangan guru yang mesti dilakukan dalam mengembangkan kompetensi guru yakni: kualifikasi, sertifikasi, pelatihan, supervisi, MGMP, simposium dan penelitian.

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

Kata kunci: Sumber Daya Guru

ABSTRACT

Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama (MTs. NU) Krui Pesisir Barat Regency in an effort to develop teacher resources, principals always pay attention to, seek, provide encouragement and direction about the importance of developing their competencies as teachers. This provision has also been stated in the law regarding the importance of teacher development, such as the development of teacher qualifications, certification, training, teacher supervision and others.

This study aims to determine how the implementation of teacher resource management in Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama (MTs. NU) Krui Pesisir Barat Regency. This study uses a descriptive qualitative field research model. The method used is observation, interview, documentation and triangulation. Data analysis uses an inductive approach. The results of the field research indicate the implementation of teacher resource development in Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama (MTs. NU) Krui, Pesisir Barat Regency. It has been implemented quite well, judging from the seven teacher development programs that must be carried out in developing teacher competence, namely: qualification, certification, training, supervision, MGMP, symposium and research.

The development of teacher resources begins with increasing the qualifications for teachers who do not yet have qualifications, then certification as a form of recognition of teacher professionalism. The training followed in the form of education and training, as well as workshops. Supervision carried out by school principals and supervisors as a form of guidance on teacher performance. The MGMP is carried out in the form of a discussion forum from various educational institutions. Then the symposium, the implementation of which was similar to the last training, was training carried out in the form of observation and evaluation.

Keywords: Teacher Resources

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Okviyani
NPM : 1611030171
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU (Studi Di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat)** ” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Juni 2022
Penulis,



Okviyani
NPM.1611030171



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

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

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru (Studi Di Mts. NU, Krui Kabupaten Pesisir Barat)”.

Nama : OKVIYANI

NPM : 1611030171

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam


Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan


MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyakan dan dipertahankan dalam
Siding munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Pembimbing II


Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001


Sri Purwanti Nasution M.Pd
NIP. -

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj Yetri, M.Pd.
NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU (Studi Di Mts. NU, Krui Kabupaten Pesisir Barat)”**, di susun oleh **Okviyani NPM. 1611030171** Program Studi: **Manajemen Pendidikan Islam**, telah di Ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung pada Hari/tanggal : **Senin, 26 Desember 2022**

Tim Dewan Penguji

Ketua

: Prof. Dr. H. Subandi, MM

(.....)

Sekretaris

: Nine Ayu Puspita Sari, M.Pd

(.....)

Penguji Utama

: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

(.....)

Penguji Pendamping I

: Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I

(.....)

Penguji Pendamping II

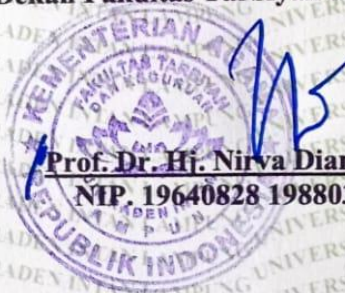
: Sri Purwanti Nasution, M.Pd

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Nirva Diana, M. Pd

NIP. 19640828 198803 2 002



MOTTO

يَتَّيِبُهُمُ اللَّهُ وَيَأْتِيهِمُ اللَّهُ بِغُلَامٍ مَثُورٍ شَرِيفٍ غُلَامٌ مِمَّنْ مَلَائِكَةُ اللَّهِ هُنَّ خَيْرٌ مِّمَّنْ بَشَرٍ ۗ يَتَّبِعُهُمُ الْغَيْبُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

“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 As-Saff [59]: 18)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil' alamin. Dengan menyebut nama Allah SWT Tuhan yang maha penyayang, penuh cinta kasihnya yang telah memberikan saya kekuatan, yang menuntun dan menyemangatkan menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Mat Yani dan ibundaku Nur Siah yang telah mendidik, membesarkan dan membimbingku serta memberikan kasih sayang dan motivasi kepadaku, yang tiada henti mendoakan ku atas keberhasilan dan cita-citaku memberikan bimbingan serta nasehat untuk kebaikan dan masa depanku serta selalu memberikan dorongan baik dalam hal moril maupun materi sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kelancaran rezeki dan selalu dalam perlindungan Allah Swt.
2. Adek ku tercinta Rizman Ardiyansyah yang telah mengasihi memberi motivasi untuk terus melangkah maju sampai meraih cita-cita semoga kelak dimasa yang akan datang kalian bisa lebih dari dan bisa menjadi yang terbaik dari yang paling baik dalam versi diri kalian dan sukses menggapai cita-cita.
3. Nenekku tercinta Bun Yani, yang tak pernah berhenti memberikanku motivasi, bimbingan serta nasehat untuk kebaikan dan masa depanku. Senantiasa mendoakaku dan memberi semangat baik dalam hal moril maupun materil. Semoga selalu diberikan kesehatan keberkahan untuk terus bisa melihatku tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
4. Keluarga besarku yang tidak dapat kusebutkan nama nya satu-persatu.
5. Sahabat terdekat dan seperjuangan ku Arya Gustiawan, Ani Irma Yanti, Yulia Wahyu Prasetia, Yusri Ramodon yang selalu bersedia menemani dan mendengarkan keluh kesahku sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
6. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang begitu besar sampai bisa sejauh ini namamu akan selalu ku kenang dan ku banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Okviyani lahir di Jakarta, 11 Oktober 1997 anak pertama dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Mat Yani dan Ibu Nur Siah penulis mengawali pendidikan di SD 80 Bandar Penggawa V Tengah selesai pada tahun 2009 dan melanjutkan pendidikan SMP 2 Pesisir Tengah kabupaten Pesisir Barat lulus tahun 2012 selanjut nya penulis melanjutkan pendidikan di tingkat Madrasah Aliyah Negeri 1 Pesisir Barat lulus tahun 2015, setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di Tahun 2016 mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Krguruan selanjut nya pada tahun 2019 penulis melaksanakan KKN di Desa Mekar Karya Kecamatan Wawai Karya kabupaten Lampung Timur dan ditahun yang sama penulis juga melaksanakan PPL di MAN 1 Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.wb

Alhamdulillah segala Puji syukur kehadirat Allah SWT, pengenggam diri dan seluruh ciptaanya yang telah memberikan hidayah, taufik dan Rahmat-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU DI MTs. NAHDATUL ULAMA KRUI , Penulis skripsi ini diajukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sastra Satu (S1) dalam jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan guna untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd). Shalawat dan salam senantiasa Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah mewariskan dua sumber cahaya kebenaran dalam perjalanan manusia hingga akhir zaman yaitu Al-Quran dan Al-Hadits.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak meminta bimbingan dan masukan dari berbagai pihak, dengan mengucapkan rasa syukur dan tanpa mengurangi rasa terimakasih, penulis ucapkan kepada

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Frenki, M.SI. selaku ketua Jurusan Siyasa UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Drs. H. Amiruddin, M,Pd.I selaku pembimbing I, dan Ibu Sri Purwanti Nasutian M.Pd selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen dan pegawai Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing, membantu penulis selama mengikuti perkuliahan..
5. Kedua orang tuaku, adik, sahabat-sahabat terimakasih atas do'a dukungan, dan semangat. Semoga Allah senantiasa membalasnya dan memberikan keberkahan kepada kita semua.
6. Kepala Sekolah beserta Guru-Guru dan Staff TU serta keluarga besar MTs. Nahdatul Ulama Krui yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Teman-temanku seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang saling memotivasi khususnya kelas C, teman-teman KKN serta teman-teman PPL MAN 1Bandar Lampung.

8. Untuk semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan teman-teman yang kukenal semasa hidupku.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, hal itu tidak lain karena keterbatasan, kemampuan, pengetahuan, dan waktu yang dimiliki. Akhirnya harapan-harapan penulis, skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca atau penulis berikutnya untuk perkembangan Ilmu pengetahuan khususnya *Manajemen Pendidikan Islam*

Bandar Lampung, Januari 2022
Penulis,

OKVIYANI
Npm : 1611030171

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATAPENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Fokus dan Subfokus	12
D. Batasan Masalah	12
E. Rumusan Masalah.....	13
F. Tujuan Penelitian	13
G. Manfaat Penelitian	14
H. Kajian Penelitian Terdahulu.....	14
I. Metode Penelitian	17
J. Sistematika Pembahasan	25

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Guru	27
B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	29
C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	30
D. Fungsi Pelaksanaa Manajemen Sumber Daya Manusia	31
E. Langkah-langah Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusi	
F. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia	37
G. Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru.....	44

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
1. Sejarah Sejarah Singkat Berdirinya MTs. NU, Krui, Kabupaten Pesisir Barat	59
2. Letak Geografis MTs. NU, Krui, Kabupaten Pesisir Barat	59

BAB IV ANALISIS DATA

A. Analisis Data Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru di MTs. NU Krui Kabuapten Pesisir Barat	67
---	----

B. Temuan Penelitian	93
----------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	95
B. Rekomendasi	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN –LAMPIRAN

- Lampiran 1 Blanko Konsultasi
- Lampiran 2 Hasil Turnitin Skripsi
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Surat Pedoman Wawancara
Lampiran 5 Surat Keterangan Wawancara
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
--------------	----------------

1.1 Indikator Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru	
1.2 Pelaksanaan Pembinaan Manajemen Sumber Daya Guru di MTs. Nahdatul Ulama	
3.1 Data Jumlah Sarana dan Prasarana Sekolah	
3.2 Data Sarana Mebeleir	
3.3 Sarana Administrasi	
3.4 Sarana Olahraga dan Seni	
3.5 Sarana Umum	
3.6 Daftar Nama Guru MTs. Nahdatul Ulama	
3.7 Data Tentang Keadaan Siswa MTs. Nahdatul Ulama	
4.1 Kualifikasi Tenaga Pendidik MTs. Nahdatul Ulama	
4.2 Daftar Kualifikasi dan Sertifikasi Guru di MTS. Nahdatul Ulama...	
4.3 Kegiatan Diklat dan Workshop Pendidikan dan Tenaga Kpendidikan	

GAMBAR

Gambar 4.1 Kualifikasi dan Sertifikasi Guru	
Gambar 4.2 Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi	
Gambar 4.3 Sertifikat Telah Mengikuti MGMP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Pengesahan Judul

Sebelum menjelaskan lebih lanjut serta menguraikan isi skripsi ini, maka akan penulis jelaskan istilah yang terkandung dalam judul skripsi ini, skripsi yang berjudul :” **Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru (Studi Di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat)**”. Agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pembaca apa yang dimaksud oleh penulis, maka penulis akan memberikan penjelasan judul secara singkat sebagai berikut:

1. Implementasi

Implementasi adalah “Suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis¹”. Implementasi yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah suatu proses bagaimana menerapkan ide atau konsep manajemen berbasis sekolah sebagai paradigma baru yang menganut prinsip desentralisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Pengembangan

Pengembangan (Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidik dan pelatihan². Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang memelihara dan meningkatkan kualitas staf dan memecahkan masalah-masalah keorganisasian selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses fropesionalisasi. Karna substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah

¹ Kunandar, Guru Profesional, *implementasi Kurikulum tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali pers, 2012), 233.

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

menurut dimensi ruang waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.³

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

3. Sumberdaya Guru

Sumber daya guru adalah pendidik fropesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴ UU Nomor 4 tahun 1950 tentang dasar-dasar pendidikan dan pengajaran disekolah kemudian disempurnakan menjadi UU Nomer 12 tahun 1954, tujuan pendidikan Nasional dirumuskan sebagai berikut “Tujuan pendidikan dan pengajaran ialah membentuk manusia susila yang cakap dan warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab tentang kesejahteraan masyarakat dan tanah air”.⁵

Alasan penulis memilih “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru (Studi Di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat)”, sebagai objek penelitian karena Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru Di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat, merupakan salah satu madrasah yang telah ber Akriditas B di Kabupaten Pesisir Barat, kemudian pengelolaan dan manajemen yang baik, sehingga Di MTs. Nahdatul Ulama Krui bisa menempatkan diri dengan tuntunan zaman dan perkembangan, selain itu inovatif sehingga memiliki gagasan baru dalam proses pembelajarannya. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian Implementasi

³ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), 98.

⁴ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tentang guru dan Dosen Citra Umbara, Bandung, 2006, 2.

⁵ Zainal Aqib, *Mnajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Bandung, 2015), 14.

Pengembangan Sumberdaya Guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat

B. Latar Belakang Masalah

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

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

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi termasuk organisasi sekolah. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia sering disebut *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia.⁶ menurut Danang Sunyoto sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkar organisasi, disebut sebagai personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia juga sebagai potensi yang merupakan aset dan berpungsi sebagai modal (*non material* atau *non financial*) didalam organisasi bisnis yang dapat

⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rinika Cipta, Jakarta, 2006),11.

mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁷

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

Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumberdaya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar system ini berjalan dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁸

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian system yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan formasi SDM, misal staffing, kompetensi dan pelatihan dimaksudkan untuk menyediakan dukungan yang sinergis bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan strategik, dengan menekankan biaya atau melahirkan inovasi. Didunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi⁹. Hingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki potensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun

⁷ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: caps, 2013), 3.

⁸ *Ibid*, .15.

⁹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung:Alfabet, 2011), .230.

kebutuhan masyarakat antara lain (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.¹⁰

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

Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ لَأَيْتَقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas)”.

Hadist ini mengisyaratkan kepada arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah Swt. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hak yang disyariatkan dalam ajaran Islam. Termasuk dalam Peran Kepala Madrasah dalam Memanajemen kurikulum sebagai pedoman pengajaran, adalah mencerminkan keseimbangan tujuan pembelajaran dan materi-materi yang diarahkan pada pencapaian keseimbangan tujuan duniawi dan tujuan ukhrawi.¹²

Kemudian Allah sangat mencintai perbuatan-perbuatan

¹⁰ *Ibid.*, 233.

¹¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung CV Pustaka Setia, 2015), 125.

¹² Khoirul Muslim, *“Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sdm Guru Dan Karyawan”*. (Skripsi Program Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah, 2011), 2.

yang termanajemen dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam Q.S As-Saff ayat 4, sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ
 إِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

“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 As-Saff : 18)

Jika hal ini terjadi, maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Pendekatan manajemen merupakan suatu keniscayaan apalagi jika dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan organisasi yang rapi, akan dicapai hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan secara individual. Kelembagaan itu akan berjalan dengan baik jika dikelola dengan baik.¹³

Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran.¹⁴ Pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang.¹⁵

Table 1.1

Pelaksanaan proses	MSDM
Pembinaan/ pengembangan	1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru 2. Program penyetaraan

¹³ A Nuris. 2010. “Peran Kepala madrasah dalam manajemen kurikulum” (On-line) Tersedia di <http://digilib.uinsby.ac.id/8214/4/bab1.pdf> , 2

¹⁴ *Ibid*, 79.

¹⁵ Ondi saondi, Aris suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Babdung: PT Refika Aditama,2012), .78-81.

	<p>dan sertifikasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi 4. Program supervisi pendidikan 5. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) 6. Simposium guru 7. Melaksanakan penelitian¹⁶
--	--

Berdasarkan tabel di atas maka sesuai dengan kutipan yang telah penulis kutip sebelumnya bahwa sudut pandang administrasi dan manajemen tenaga kependidikan akan melihat guru salah satunya dari pelaksanaan MSDM dalam pembinaan/pengembangan guru.¹⁷

Betapa bagusnyapun rumusan visi dan misi serta lengkapnyapun rumusan kandungan isi dengan pengaloborasiannya yang rinci dengan suatu program pendidikan (dalam arti penyiapan dan pengembangan) keprofesian keguruan, pada akhir dan ujungnya akan tergantung kepada bagaimana kinerja secara mengimplementaikannya dalam proses dan situasi pendidikannya yang actual. Hal ini mengimplikasikan bahwa implementasi suatu program pengembangan profesi dan perilaku guru itu bukanlah merupakan suatu hal yang mudah melainkan memerlukan penanganan yang khusus dan sungguh-sungguh¹⁸

Pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan industri, kolompok guru, maupun individu guru itu sendiri. Menurut Danim dalam buku Udin Syaifudin Saud dari perpektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan

¹⁶ *Ibid.* .18.

¹⁷ Ali mudiofir, *Pendidikan Profesiona* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2012), .60

¹⁸ Udin Syaefudin Saud, *Op.Cit.* ,120.

institusi adalah penting namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi karna substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu guru dituntut untuk selalu meningkatkan kopotensinya.¹⁹

Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 7. Di samping itu, juga PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 2 yang mempersyaratkan bagi guru profesional memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi.²⁰

Menurut Kunandar bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.²¹ Selanjutnya Hamzah menjelaskan bahwa “Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik, memiliki kemampuan merancang program pembelajaran seta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dari proses pendidikan.

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

¹⁹*Ibid*, .98.

²⁰ *Ibid*, 35

²¹ Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi guru*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009), 54

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa: Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang efektif dari guru.²²

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

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

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
 - 1) Pengelolaan kelas
 - 2) Penggunaan media dan sumber belajar
 - 3) Penggunaan metode pembelajaran
- c. Evaluasi pembelajaran.²³

Kinerja guru mempunyai spesifikasi yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/variabel yang harus dimiliki oleh setiap guru berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar. Menurut Usman bahwa “Sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru”.²⁴

Kinerja guru adalah proses kerja yang dilakukan seseorang guru yang berdasarkan kemauan dan kemampuannya dalam

²² Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, (BP Dharma Bakti, Jakarta, 2009), 319

²³ *Ibid*, 340

²⁴ Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Remaja Rosdakarya, Bandung, 1995),

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

Terkait dengan indikator kinerja guru diatas, guru MTs. Nahdatul Ulama Krui dapat dikatakan sudah berjalan baik, namun belum efektif, hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan pada tanggal 19 juli 2021, menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik terutama dalam mengelola program pembelajaran, hal ini dikarenakan faktor-faktor yang masih mempengaruhi implementasi Pengembangan sumber daya guru belum optimal.

Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama, Krui memiliki susunan personalia dalam pengelolaan madrasah seperti kepala sekolah, komite sekolah, bidang humas, tata usaha, kesantrian, sarana dan prasarana, kurikulum, dan keuangan. Jumlah tenaga pendidik di MTs. Nahdatul Ulama Krui sebanyak 36 orang, dan 3 staf. Tugas personalia adalah berusaha untuk mencapai tujuan madrasah, termasuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesional mereka. Beberapa pengembangan terhadap guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui sudah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, tetapi masih ada guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut, oleh karenanya guru-guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut diwajibkan melanjutkan pendidikan di jenjang perkuliahan yang kampus nya berada di Pesisir Barat sehingga masih bisa mengajar di MTs, Nahdatul Ulama Krui. Selanjutnya dilakukan pula upaya pengembangan pada program penyeteraan dan sertifikasi, program ini dilaksanakan madrasah guna mengembangkan kemampuan guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan.

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

Tabel 1.2
Pelaksanaan Pembinaan/Pengembangan Manajemen
Sumber Daya Guru di MTs. NU, Krui Kabupaten Pesisir
Barat.

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

Sumber: wawancara dan observasi tanggal 19 juli 2021, jam 09:00-11:30

Dengan demikian berdasarkan hasil pra survey dan wawancara terhadap kepala sekolah dan guru-guru pada tanggal 19 juli 2021 tersebut menunjukkan bahwasannya implementasi manajemen sumber daya manusia MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat telah melaksanakan komponen-komponen dalam pengembangan sumber daya guru serta telah memenuhi segala proses dalam pengembangan sumber daya guru tersebut, namun belum melaksanakan secara maksimal.²⁵ Dalam upaya meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut, maka

²⁵ Disa Putra, Kepala Sekolah MTs. NU, Krui, wawancara, pada tanggal 19 juli 2021

dibutuhkan pengembangan yang lebih baik. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut.

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa fokus masalah dalam penelitian ini yaitu Implementasi Pengembangan Sumberdaya Guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui. Sub focus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

D. Identifikasi Dan Batasan Masalah

Penelitian ini terdiri dari BAB 1 sampai BAB 5 yang pembahasannya difokuskan pada Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru Di Mts. NU, Krui Kabupaten Pesisir Barat, karena merupakan salah satu madrasah Tsanawiyah yang telah ber Akreditasi B di Kabupaten Pesisir Barat, dan merupakan terbanyak siswa se Kabupaten Pesisir Barat, kemudian pengelolaan dan manajemen yang baik, sehingga Di Mts. NU, Krui Kabupaten Pesisir Barat bisa menempatkan diri dengan tuntunan zaman dan perkembangan, selain itu inovatif sehingga memiliki gagasan baru dalam proses pembelajarannya , sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan atau proses manajemen lain nya, seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian Implementasi Pengembangan Sumberdaya Guru di Mts. NU, Krui Kabupaten Pesisir Barat. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang tertuang dalam latar belakang masalah, maka Identifikasi dan batasan masalah penulis adalah :” Implementasi

Pengembangan Sumber Daya Guru (Studi Di Mts. NU, Krui Kabupaten Pesisir Barat)”.
Kabupaten Pesisir Barat)”.
Kabupaten Pesisir Barat)”.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, dapat diketahui bahwasannya rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru yang ada di MTs. Nahdatul Ulama Krui?
2. Bagaimana pelaksanaan program penyetaraan dan sertifikasi yang ada di MTs. Nahdatul Ulama Krui?
3. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan terintegrasi berbasis komputer yang ada di MTs. Nahdatul Ulama Krui?
4. Bagaimana pelaksanaan program supervisi pendidikan yang ada di MTs. Nahdatul Ulama Krui?
5. Bagaimana pelaksanaan program pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran yang ada di MTs. Nahdatul Ulama Krui?
6. Bagaimana pelaksanaan simposium guru yang ada di MTs. Nahdatul Ulama Krui?
7. Bagaimana pelaksanaan penelitian yang ada di MTs. Nahdatul Ulama Krui?

F. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program penyetaraan dan sertifikasi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan terintegrasi berbasis komputer.
4. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program supervisi pendidikan.

5. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran.
6. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan simposium guru.
7. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penelitian.

G. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai implementasi pengembangan sumber daya guru, upaya-upaya manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi

- a. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan menambah wawasan mengenai implementasi pengembangan sumber daya guru serta dapat menjadi acuan untuk penelitian yang sejenis.
- b. Dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya dalam implementasi pengembangan sumber daya guru.

H. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Guna mendukung penelitian lebih lanjut sebagaimana yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas maka peneliti berusaha untuk melakukan penelaahan lebih awal terhadap sumber-sumber data pustaka yang ada, seperti buku, karya ilmiah, skripsi maupun jurnal antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Amirudin, dalam Jurnal Al Adalah: Kependidikan Islam yang berjudul "*metode pengembangan sumberdaya manusia (pegawai) UIN Raden Intan Lampung dan Implikasi*".²⁶ penulis lebih menitik beratkan dari tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia yang perlu dilakukan oleh lembaga pendidikan agar semua fungsi Sumber

²⁶ Amirudin, "*metode pengembangan sumberdaya manusia (pegawai) UIN Raden Intan Lampung dan Implikasi*" Jurnal Al Adalah: Kependidikan islam, Vol. VIII No. 2, Desember 2021

Daya Manusia dalam lembaga pendidikan khususnya di UIN Raden Intan Lampung Stabil dan seimbang. Dilihat dari isi Jurnal yang dilakukan Amirudin ini lebih mendasarkan pada aplikasi sumber daya manusia yaitu untuk memenuhi pegawai maupun kekurangan pada tenaga pegawai uin raden intan lampung., yaitu dalam perencanaan melakukan kegiatan berupa implikasi terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisani, seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia, promosi dan mutasi sumber daya manusia, pemberhentian sumber daya manusia, kompensasi dan kesejahteraan sumber daya manusia, dan penilaian sumber daya manusia. Sementara dalam pengorganisasian lebih menekankan pada pembagian pekerjaan dan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Eti Hadiati, dalam Jurnal Al Adalah: Kependidikan Islam yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs. Se-Kota Bandar Lampung*".²⁷ Dalam skripsinya penulis lebih menekankan pada disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs. Se-Kota Bandar Lampung
3. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Zulaikha, dalam Jurnal Al Adalah: Kependidikan Islam yang berjudul "*Menejemen Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung*".²⁸ Dalam Jurnal ini penulis lebih menitik beratkan pada implementasi manajemen kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah dalam rangka upaya meningkatkan kinerja guru pada MAN 2 kota Bandar Lampung upaya tersebut dalam rangkayan kegiatan manajemen yaitu perencanaan terhadap program-program yang berkaitan dengan kinerja guru, organisasi dan pelaksanaan dari

²⁷ Eti Hadiati, "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs. Se-Kota Bandar Lampung*" Jurnal Al Adalah: Kependidikan Islam, Vol. VIII No. 1, Juni 2018

²⁸ Siti Zulaikha, "*Menejemen Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung*" Jurnal Al Adalah: Kependidikan Islam, Vol. VII No. 1, Februari 2018

program-program yang dibuat yang berkaitan dengan kinerja guru .

4. tulis oleh Siti Masitoh dengan judul *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Smk Negeri 2 Purbalingga”*²⁹. Hasil penelitiannya, Siti Masitoh menjelaskan bahwa penerapan serangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia (guru dan karyawan) sebagai berikut: (1)Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. (2) Pengorganisasian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan dengan cara menunjukan dan menempatkan personil guru dan karyawan serta penempatan atau perincian tugas (Job Description) yang jelas dari masing-masing personil guru dan karyawan sebagaimana terlihat dalam struktur organisasi guru dan karyawan SMK Negeri 2 Purbalingga, sehingga antara personil satu dengan lainnya dapat diketahui dengan jelas tugas dan wewenangnya. (3) Pengarahan guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan secara terprogram yaitu dengan cara penyelenggaraan kegiatan seperti: pemberdayaan dan peningkatan guru dan karyawan dengan mengikut sertakan guru dan karyawan dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), IHT (In House Training), seminar, workshop dan rapat yang meliputi rapat harian, rapat mingguan, rapat bulanan dan setiap akhir semester. (4) Evaluasi Evaluasi atau penilaian guru dan karyawan di SMK Negeri 2 Purbalingga dilakukan melalui: PKG(Penilaian Kinerja Guru) dan PKB (Penilaian Kinerja Berkelanjutan).

Sedangkan, skripsi yang penulis ambil dengan judul *”Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru (Studi Di Mts. NU, Krui Kabupaten Pesisir Barat)”*. mempunyai obyek yang sama dengan skripsi yang dilakukan oleh Adieb Triono, Agus Purbayanto, Rilla Fersilla dan siti masitoh yaitu sama-sama mengambil objek manajemen sumber daya manusia.

²⁹ Rilla Fersiana *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Smk Negeri 2 Purbalingga”* (Skripsi, Purbalingga: UIN Saifudin Zuhri, 2018)

Sedangkan yang menjadi perbedaannya adalah penulis lebih menitik beratkan pada implementasi atau penerapan sumber daya guru dengan subjek penelitiannya terhadap Kepala Sekolah Waka Manajemen Mutu dan guru pengajar serta usaha kepala sekolah MTs Nahdatul Ulama dalam rangka meningkatkan mutu dan mengembangkan kemampuan guru di MTs Nahdatul Ulama Krui, waktu, tempat.

I. Metode Penelitian

Metodologi Penelitiagn berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan ”penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.³⁰

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah cara-cara berpikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan sebaik-baiknya (hati-hati, kritis dalam mencari fakta, prinsip-prinsip) untuk mengadakan penelitian dan untuk mencapai suatu tujuan penelitian³¹

1. Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan, yakni penelitian yang meneliti data-data dan permasalahan yang ada dilapangan. Peneltian yang digunakan untuk mengetahui peran kepala Madrasah dalam manajemen kurikulum di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat,

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka.

³⁰ Cholid Narbuko, Abu Achnadi, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), .1-2

³¹ Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah* (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2015), .2

Berbekal pertanyaan luas ini, peneliti mulai melakukan penelitian awal dan mengkaji berbagai literatur, untuk menentukan fokus penelitiannya, dari fokus penelitian ini, peneliti mengidentifikasi pertanyaan-pertanyaan yang lebih spesifik dan relevan dengan fokus penelitian³². Yaitu terkait dengan implementasi pengembangan sumber daya guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui, Selanjutnya Penelitian ini adalah deskriptif, karena tujuan dari penelitian deskriptif yaitu untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian, jenis penelitian ini sangat tepat karena peneliti akan mendeskripsikan data bukan untuk mengukur data yang diperoleh.

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu implementasi pengembangan sumber daya guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat.

3. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi sumber data (Partisipan/responden) dalam pra penelitian ini adalah yang memiliki keterkaitan dengan peran kepala madrasah dalam manajemen kurikulum. Beberapa subjek dalam penelitian sebagai berikut

- a. Kepala MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat
- b. Waka Kurikulum MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat
- c. Dewan Guru MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat

4. Sumber Data

Sumber data penelitian yaitu sumber subyek dari tempat mana data bisa didapatkan. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Data Primer

³² Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian*, (Jakarta: STIA-LAN, 1999), .80

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Contohnya adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data tersebut dapat diperoleh secara langsung dari personil yang diteliti, dan dapat dari lapangan. Data langsung dari objek nama yang diteliti, misalnya dari personil secara individu atau perorangan. Data ini bisa diperoleh dari hasil wawancara, hasil observasi, dan hasil pengamatan.

Dalam penulisan ini hasil data diperoleh langsung dari wawancara, observasi, dan pengamatan secara individu dengan kepala madrasah, waka kurikulum, Guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah. Data sekunder ini dapat dijadikan tambahan dan berfungsi untuk memperkuat data primer yang akan dikembangkan menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, gambar sehingga menjadi lebih normatif³³. Data sekunder penelitian ini menggunakan dokumen-dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan Implementasi pengembangan sumber daya guru dan foto yang diambil di MTs. Nahdatul Ulama Krui untuk memperkuat data yang ada.

5. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan karakteristik data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

a. Observasi

Menurut Nasution dalam buku Sugiyono, observasi adalah dasar semua ilmu. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan

³³ Sugiono, *Metode penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, cet 15, 2007),

yang diperoleh melalui observasi. ³⁴Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dibedakan menjadi informasi terstruktur dan tidak terstruktur.

1) Observasi partisipatif.

Akan Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti harus ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka-dukanya.³⁵

2) Observasi Non partisipan

Observasi Non partisipan: partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen³⁶.

Dalam tahap ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan karena pemilihan teknik ini dilakukan agar peneliti dapat lebih fokus dalam melakukan pengamatan terhadap objek yang sedang diamati sehingga data observasi yang dihasilkan benar-benar valid dan sesuai dengan kondisi yang sedang diamati yaitu implementasi pengembangan sumber daya guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat.

b. Wawancara

Menurut Esterberg dalam buku Sugiyono, wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RBD*, (Bandung:ALFABETA,2014), .226

³⁵ *bid*,h.227.

³⁶ Fransisca Tewuh, “*Metode Pengumpulan Data Observasi*”. (On-Line), tersedia di WWW.academia.edu/11175380/Metode_Pengumpulan_Data_Observasi. (02 Oktober 2019)

dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³⁷

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara yang baik dapat dilakukan secara *terstruktur* dan tidak *terstruktur*, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.³⁸

1) Wawancara terstruktur

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Pada saat melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

2) Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.³⁹

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur karena peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan, yaitu terkait dengan implementasi pengembangan sumber daya guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui Kabupaten Pesisir Barat.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah

³⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RDD*, (Bandung:ALFABETA,2014), h.231

³⁸ *Ibid*, .234.

³⁹ *Ibid*,233.

berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang bersumber dari non-manusia. Data yang bersumber dari non-manusia merupakan sesuatu yang sudah ada, sehingga peneliti tinggal memanfaatkannya untuk melengkapi data yang diperoleh melalui pengamatan atau observasi dan wawancara.⁴⁰

Metode dokumentasi digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data terutama yang berkaitan dengan implementasi pengembangan sumber daya guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui. Kemudian data terkait profil madrasah: sejarah berdiri, visi dan misi sekolah, struktur organisasi, data guru, data peserta didik, dan dokumen-dokumen lain berkaitan dengan penelitian.

6. Prosedur Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisis data menjadi pegangan bagi peneliti selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang "*grounded*". Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisa data-data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian dan harus diolah sedemikian rupa hingga akan mendapat suatu kesimpulan.

Langkah-langkah yang ditempuh peneliti dalam menganalisis data adalah:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah

⁴⁰ *Ibid.*, .240

peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.⁴¹

Dari data yang diperoleh dari lapangan, yang penulis dapat reduksi bahwa dalam implementasi pengembangan sumber daya guru tidak menemukan hambatan, seperti membimbing dan mengawasi guru dalam memilih metode-metode mengajar yang baik, melakukan kunjungan kelas. Selain itu melakukan pembagian tugas, seperti penyusunan jadwal, penyusunan KKM setiap mata pelajaran, pemeriksaan RPP guru.

b. Penyajian data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Selain itu penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Kecenderungan kognitif nya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks kedalam kesatuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dipahami⁴²Datanya yang disajikan atau display Berdasarkan hasil analisis observasi, wawancara, dan dokumentasi, penulis menggunakan Penyajian data sebagai berikut: penyusunan jadwal pembelajaran dan dirapatkan kembali bersama pimpinan dan waka-waka, dokumen silabus.

c. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih kurang jelas, sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kasual atau interaktif, hipotesis atau teori. Lebih jelasnya jika, Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat

⁴¹ Ibid, h.245

⁴² Lexy J Moleong, *Metodelogi penelitian kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), cet XXXV, .103.

sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁴³

7. Pemeriksaan Keabsahan data

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin bias yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.⁴⁴

Dalam prakteknya penulis menggunakan triangulasi sumber, yakni Dengan teknik triangulasi dengan sumber, peneliti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan penelitian sebagai pembanding untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan. Peneliti akan mengecek antara hasil observasi, hasil wawancara serta hasil dokumentasi guna untuk mempertanggung jawabkan kredibilitas data yang ada dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi di MTs. Nahdatul Ulama Krui, wawancara mendalam terhadap Kepala Madrasah, waka kurikulum, Dewan Guru dan dokumentasi berupa data-data yang ada dilapangan.

⁴³ Sugiono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung:ALFABETA, 2014), . 253.

⁴⁴ Mudjia Rahardjo, “*Trigulasi dalam penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*”. (On-line), tersedia di www.uin-malang.ac.id/r/101001/trigulasi-dalam-penelitian-kualitatif.html. (02 oktober)

I. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian adalah urutan yang berupa penjabaran mengenai hal-hal yang ditulis secara deskriptif yang digunakan sebagai acuan dalam penulisan skripsi, dalam penulisan skripsi ini terdapat lima bab yang akan dikaji

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan mengenai pendahuluan sebagai awal dari penulisan yang di dalamnya berisikan penegasan judul yang ditulis berdasarkan pola pikir yang singkat, jelas dan padat, bertujuan untuk menegaskan judul yang ada dalam skripsi tersebut. Latar belakang masalah yang berisikan mengenai beberapa masalah yang dirangkum dan dijadikan sebagai hal dalam mengidentifikasi masalah, kemudian terdapat batasan masalah dan rumusan masalah. Tujuan, manfaat, kajian, penelitian dahulu yang relevan, serta metode penelitian juga merupakan bagian dari Bab I.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan mengenai teori-teori yang digunakan dalam penulisan skripsi, yakni mengenai mengenai manajemen sumber daya manusia, konsep manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, fungsi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, langkah-langkah pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini berisikan mengenai deskripsi atau gambaran secara umum mengenai objek yang sedang diteliti, penulis mengemukakan mengenai sejarah, profil, visi dan misi, struktur organisasi, serta data pengembangan sumber daya guru serta penyajian fakta dan data lapangan.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini berisikan mengenai analisis data penelitian dan temuan dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas oleh bab sebelumnya, serta saran dari penulis

terhadap objek yang telah diteliti guna dilakukannya perbaikan kedepan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan pegawai lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁴⁵

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

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi Operasional: Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.⁴⁶

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

“Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly

⁴⁵ Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta:Gahlia Indonesia, 1996), 11

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana, 2009),

*for the benefit of the individual the organization, and society”.*⁴⁷

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

Pelaksanaan manajemen pada hakikatnya adalah terletak pada manajemen sumber daya manusia (SDM) atau dapat dikatakan bahwa manajemen SDM identik dengan manajemen itu sendiri. Manajemen SDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.⁴⁸

Melalui manajemen SDM diharapkan terjadi peningkatan kinerja karyawan di suatu lembaga. Jika mengacu pada lembaga pendidikan, maka karyawan yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam bukunya, Mulyasa menyebutkan bahwa tujuan dari manajemen SDM adalah mendayagunakan tenaga kependidikan (guru dan karyawan) secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.⁴⁹ Sehingga seorang kepala sekolah bertugas tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan secara pribadi.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai

⁴⁷ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:CV Pustaka Setia, 2015), 37

⁴⁸ Hidayatus Sholihah, “Implementasi Manajemen SDM Di MAN Yogyakarta III,” *Al Fikr: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* Volume 1 Nomor 1 (February 2018), 59

⁴⁹ Dhoni Kurniawati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern,” *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* Volume 11 Nomor 1 (Pebruari 2018), 33.

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

B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

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

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

- a. Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- d. Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.⁵⁰

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway, tujuan pelaksanaan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
- b. mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. membantu dalam pengembangan arah keseluruhan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi MSDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi atau lembaga.
- f. bertindak dalam pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.⁵¹

Berkenaan dengan masalah tujuan pengelolaan MSDM, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM diantaranya meliputi: (a) Meningkatkan produktivitas kerja. (b) meningkatkan efisiensi. (c) mengurangi kerusakan. (d) mengurangi tingkat kecelakaan karyawan. (e) meningkatkan pelayanan yang lebih baik. (f) moral karyawan lebih baik. (g) kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar. (h) Technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik. (i) kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik. (j) balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar. (k) akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen

⁵⁰ Samsudin S, *Manajemen SDM* (Bandung: Pustaka Setia, 2006) , 30

⁵¹ *Ibid*, 7-8

karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁵²

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

D. Fungsi Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi aktivitas yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi atas, "*fungsi manajemen yang meliputi Planing, organizing, actuating, controlling dan fungsi operasional yang meliputi procurement, development, kompensasi, integrasi, maintenace, separation*".⁵³

- a. Dimensi planing (perencanaan), adalah tahap-tahap dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.
- b. Dimensi organizing (pengorganisasian), adalah suatu wadah/tempat dimana orang-orang yang ada didalamnya terikat dalam suatu struktur hubungan kerja.
- c. Dimensi Staffing (pengisian jabatan/tugas), adalah suatu proses seseorang mendapatkan pekerjaan didalam suatu organisasi.
- d. Dimensi actuating (penggerakan), adalah membuat setiap orang yang ada dalam organisasi mau melaksanakan tugas yang synergi, untuk mencapai tujuan.
- e. Dimensi controlling (pengendalian/pengawasan), pengawasan atau pengendalian adalah kesadaran setiap orang bahwa Allah selalu mengawasi setiap gerakan manusia sampai kepada yang sangat kecil.
- f. Dimensi Pengarahan (directing), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan atau pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga, karyawan, dan masyarakat.

⁵² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 43

⁵³ *Ibid*, 21

- g. Dimensi pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan kebutuhan lembaga. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- h. Dimensi pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini dan masa depan.
- i. Dimensi Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada lembaga. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- j. Dimensi pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan lembaga dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- k. Dimensi pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
- l. Dimensi kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnyatujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga dan norma-norma sosial.
- m. Dimensi pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu lembaga atau instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga, kontrak kerja berakhir pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh UndangUndang No. 12 Tahun 1964.⁵⁴

Berdasarkan penguraian pendapat tentang Fungsi MSDM diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disekolah sangatlah vital kedudukannya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program

⁵⁴ *Ibid*, 9-10

pengembangan pendidikan disekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.⁵⁵

E. Langkah-langkah Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- a. Analisis Jabatan
- b. Seleksi Pegawai
- c. Orientasi dan penempatan
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Mutasi
- f. Promosi.⁵⁶

Kompensasi¹⁰ Kompetensi yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan rinci sebagai berikut:

- a. Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan manajemen dan rekrutmen pegawai sebagai upaya menyediakan kebutuhan pegawai. Mangkunegara berpendapat bahwa analisis jabatan didasarkan pada jenis pekerjaab, sifat pekerjaab beban kerjam perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.⁵⁷

Nitisemito berpendapat analisis jabatan sebagai pedoman bagi penerimaan dan penempatan, penentuan jumlah karyawan, dan landasan kegiatan dalam MSDM. Analisis jabatan sebagai pedoman untuk menentukan syarat-syarat yang diperlukan dalam penerimaan dan penempatan pegawai.⁵⁸ Analisis jabatan diasumsikan dapat mengetahui kondisi tentang secara rinci

⁵⁵ Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:Kencana, 2005), 13

⁵⁶ *Ibid*, 21-23

⁵⁷ Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2003), 10

⁵⁸ Nitisemito, *Manajemen Personalialia* (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1996), 16

jabatan yang diperlukan. Informasi yang diperoleh dari analisis jabatan adalah:

- 1) Nama jabatan. Lokasi kerja, dan upah rata-rata,
- 2) hubungan kerja dan posisi dalam organisasi
- 3) Tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dibebankan pada pemangku jabatan.
- 4) Peralatan dan bahan yang digunakan,
- 5) Kondisi lingkungan tempat kerja dan resiko kerja,
- 6) Persyaratan fisik, mental, pengetahuan, dan pendidikan.⁵⁹

b. Seleksi Pegawai Seleksi

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

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

Karris dalam Tim Pakar Pendidikan mengemukakan deskripsi kerja mencakup pandangan tentang kebutuhan kerja, bidang kerja, informasi tentang latar belakang masyarakat dan sekolah, deskripsi umum tentang posisi kerja yang ditawarkan dan tanggung jawabnya, kaitan guru yang dibutuhkan dengan sistem sekolah, keuntungan yang diperoleh dari posisi yang ditawarkan, kualifikasi yang disyaratkan, dan hal-hal khusus dalam kepegawaian seperti kontrak kerja, gaji, dan hari libur.⁶⁰

c. Orientasi dan Penempatan

⁵⁹ *Ibid*

⁶⁰ Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2004), 87

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

1. Membuat karyawan baru merasa diterima dan nyaman,
2. Menciptakan persepsi positif terhadap organisasi,
3. Mengkomunikasikan prosedur dasar organisasi kepada karyawan baru,
4. Membentuk dasar untuk pelatihan berkelanjutan,
5. Mengkonfirmasi keputusan karyawan untuk bergabung dengan organisasi,
6. Memulai proses pengintegrasian karyawan baru kedalam angkatan kerja organisasi.⁶¹ Prosedur yang dapat digunakan untuk menentukan penempatan pegawai ialah dengan ujian penempatan dan interview personal.
7. Pelatihan dan Pengembangan

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

d. Mutasi

Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, dan kesenangan. Dihadapkan dengan mutasi pegawai melaksanakan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerjanya. Mutasi dapat bersumber dari manajemen dan pegawai sendiri. Gagasan mutasi berasal dari keinginan pegawai dengan

⁶¹ Pandia, K., dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan:Universitas Sumatera Utara, 2006),48

mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ketempat kerja yang ada dalam organisasinya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 41 ayat 2 menjelaskan bahwa pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik, dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal.

e. Promosi

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

f. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi. Kompensasi sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dari pelaksanaan pekerjaannya. Kepala sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru agar dapat meminimalkan ketimpangan faktor ekonomi sesama guru. Sehingga kasus guru yang meninggalkan tugas utamanya sebagai pendidik karena bekerja bidang lain dapat diatasi⁶²

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada pembinaan/pengembangan. Pembinaan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Sedangkan pembinaan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja

⁶² *Ibid*, 21-23

dalam waktu relatif singkat. Pembinaan berupaya menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik secara kontinyu. Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab diatas. Ondi Saondi mengungkapkan bahwa:

Pelaksanaan MSDM dalam pembinaan/pengembangannya harus melalui beberapa proses diantaranya yaitu: (1) program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2) program penyetaraan dan sertifikasi, (3) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (4) program supervisi pendidikan, (5) program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), (6) simposium guru, (7) melakukan penelitian.⁶³

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

F. Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara tradisional, pengembangan dilihat sebagai kegiatan yang biasanya diasosiasikan dengan para manajer yang mempunyai pandangan tentang masa depan. Sebaliknya, pelatihan mengandug perhatian yang lebih segera dan

⁶³ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2008), 105-107

diasosiasikan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan non- manajerial dalam pekerjaan mereka saat ini.⁶⁴

Dalam buku Mila Badriyah, Wexley dan Yukl mengemukakan. *“Training and development are terms referring to planned efforts designed the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational members”*. Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha- usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Selanjutnya wexley and yukl menjelaskan, *“Development focusses more on improving the decision making and human relation skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter”*. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).⁶⁵

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

⁶⁴ Eugene Mckenna, Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2001), 197

⁶⁵ *Ibid*, 125

jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum²⁰. Dengan demikian, istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation.

Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- a. Tujuan dan sasaran penelitian dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.⁶⁶

2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

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

⁶⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2000), 44

jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.⁶⁷

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

- a. Meningkatkan kinerja (improve performance). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b. Memperbarui keterampilan karyawan (update employee's skill). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial (avoid managerial obsolescence). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi usang.
- d. Memecahkan permasalahan organisasi (solve organizational problems). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
- e. mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (prepare for promotion, and managerial succession). Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yaitu dengan pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.

⁶⁷ Triton PB, *Mengelola Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Oryza, 2009), 104

- f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (satisfy personal growth needs). Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

Dengan demikian, tujuan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SIDMM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.⁶⁸

3. Metode Pengembangan

a. Metode Pelatihan

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

b. *Understudies*

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

c. *Job Rotasi* dan Kemajuan Berencana

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

⁶⁸Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 83

d. Coaching-Counseling

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan- keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan job coach adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.⁶⁹

4. Sistem perancangan pendidikan dan pelatihan

Dalam analisis kebutuhan pelatihan ada tiga kegiatan analisis penting yang perlu dilakukan, yaitu analisis kebutuhan organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis personel. Analisis kebutuhan organisasi ditujukan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan dibagian organisasi mana yang membutuhkan pelatihan. Pada analisis kebutuhan pekerjaan, adalah untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan apa yang akan diajarkan kepada anggota dalam pelatihan itu agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal dalam organisasi. Sedangkan pada analisis kebutuhan personel, ditujukan untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan siapa yang membutuhkan pelatihan dan seberapa jauh pelatihan yang diperlukan baginya⁷⁰

a. Analisis organisasional

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

Dari beberapa konsep yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa analisis organisasi lebih menitik beratkan

⁶⁹ *Ibid*, 57

⁷⁰ *Ibid*, 90

pada analisis tujuan organisasi dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dilihat dari aspek organisasi itu sendiri.

b. Analisis Pekerjaan

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

c. Analisis Individual

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

Lebih lanjut disebut bahwa pendekatan paling umum dalam membuat analisis individual tersebut adalah dengan menggunakan data penilaian kerja. Dalam beberapa contoh, sistem informasi SDM yang baik dapat digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu yang membutuhkan pelatihan dalam area-area tertentu.⁷¹ Indikator kebutuhan pelatihan, diantaranya:

Indikator kebutuhan pelatihan diantaranya:

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

⁷¹ *Ibid*, 91

terpecahkan.⁷²

5. Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

G. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

1. Pengertian Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

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

Kegiatan pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi seni dan keterampilan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran dalam rangka menghasilkan sesuatu yang

⁷² *Ibid*, 133

bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya maupun lingkungan sekolah pada khususnya. Tujuan kegiatan pengembangan profesi guru untuk meningkatkan mutu guru agar guru lebih profesional dalam pelaksanaan tugas pada bidang pengembangan profesi.⁷³

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

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

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

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S AL-Hasyr [59]: 18)

وَلِيَحْشَ الَّذِيْنَ لَوْ تَرَكُوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضَعَفًا خَافُوْا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا
 اللّٰهَ وَلْيَقُوْلُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا ﴿١٩﴾

⁷³ Muhammat Rahman, *Sofan Amri, Kode Etik Profesi Guru* (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014), 64

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (Q.S An-Nisa’ [4]: 9)

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

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, mwemajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatkan.⁷⁴

2. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

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

⁷⁴Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI (BANDUNG,2003)*, 107

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

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

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

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

menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan.⁷⁵

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

- 1) Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya,
 - 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa,
 - 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,
 - 4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar daripengalamannya,
 - 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya⁷⁶
3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru)

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.

⁷⁵ Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta, 2005),3

⁷⁶ Onda Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 27

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan guru yang lebih baik akan tercapai.⁷⁷

Selanjutnya Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM secara umum adalah: (a) Meningkatkan produktivitas kerja. (b) meningkatkan efisiensi. (c) mengurangi kerusakan. (d) mengurangi tingkat kecelakaan karyawan. (e) meningkatkan pelayanan yang lebih baik. (f) moral karyawan lebih baik. (g) kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar. (h) Technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik. (i) kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik. (j) balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar. (k) akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁷⁸

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

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

Suatu program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri, terdapat

⁷⁷ *Ibid*, 31

⁷⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (CV. Toha Putra, Semarang, 1990), 548

beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan tenaga kependidikan ini, yaitu:⁷⁹

- a. Pengembangan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional, maupun tenaga teknis penyelenggaraan pendidikan.
- b. Pengembangan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing- masing
- c. Pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong eningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidik atau sistem sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya segala secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial psikologi.
- d. Pengembangan tenaga kependidikan dirintis dandiarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan/posisi dimasa yang akan datang.
- e. Pengembangan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motifasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f. Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga pendidikan itu sendiri. Dengan demikian dapat saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara struktural dan fungsional hingga ke puncak karirnya. Tentu saja hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur

⁷⁹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi, Pendidikan FIP UPI (Bandung, 2003), 107-108

yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan.

Sudarwan Danim mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan di sekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Penilik Sekolah (KKPS).⁸⁰

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

Program peningkatan kemampuan profesional pendidik serta mutu pendidik di sekolah, sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis, yaitu sebagai berikut:⁸¹

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

⁸⁰ Sudarwan Danim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2003), 79

⁸¹ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta:Bumi Aksara, 2006),17-18

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

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

a. Program Peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-Undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana. Ini berarti guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah.

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

1. Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
2. Guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan guru itu sendiri.

3. Guru yang bersangkutan besekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri.⁸²

b. Program penyetaraan dan sertifikasi

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

Langkah yang dilakukan dengan cara:

1. Guru tersebut dialihkan ke mata pelajaran lain yang merupakan satu rumpun, misalnya guru PPKN dengan guru IPS
2. Guru tersebut dialihkan kemata pelajaran yang tidak serumpun, misalnya guru IPS menjadi guru muatan lokal dengan memberikan tambahan penataran khusus (program penyetaraan/sertifikasi).⁸³

c. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktifitas belajar mengajar karena guru sering

⁸² *Ibid*, 78

⁸³ *Ibid*, 79

mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa mengikuti beberapa kali pelatihan. Sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

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

d. Program supervisi pendidikan

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

Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pencari kesalahan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahfahaman dan penafsiran yang berbeda diantara guru dengan kepala sekolah.⁸⁴

e. Program pemberdayaan MGMP

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi

⁸⁴ *Ibid*, 80

dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesian para anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya. Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar- mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.⁸⁵

f. Simposium Guru

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

g. Melakukan Penelitian

⁸⁵ *Ibid*, 82

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

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar juga untuk meningkatkan hasil belajar siswa sebab melalui kegiatan ini guru dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dilakukan dan keterbatasan yang harus diperbaiki.⁸⁶

h. Kinerja Guru

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok suatu unit kerja Selanjutnya fahmi mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai dan diperoleh suatu organisasi atau perusahaan baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama ukuran waktu tertentu.⁸⁷

Merujuk pada pendapat diatas, maka konsep kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu: pertama, kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Artinya kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

⁸⁶ *Ibid*,81

⁸⁷ Ilham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung:Alfabeta, 2010), 43

Karena tercapainya tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai. Tercapainya kinerja yang optimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi yang diperoleh seseorang melalui kemampuan kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang terukur dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

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

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa: Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.⁸⁸

i. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan bagian faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Menurut Sugiono, "kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara dua variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan".⁸⁹

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

⁸⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP (Jakarta: Darma Bakti, 2009), 319

⁸⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabet, 2013), 9

dasar dan pendidikan menengah ”.⁹⁰ Maka gurulah yang menjadi tolak ukur bagus atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan hal ini bisa dilihat dari bagaimana implementasi pengembangan sumber daya guru itu sendiri.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya guru yang ada di MTs. NU Krui Kabupaten Pesisir Barat ini ternyata belum berjalan dengan optimal untuk meningkatkan kinerja dan profesional guru.

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

⁹⁰ *Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Citra Umbara, Bandung, 2006), 2

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Program kualifikasi, dalam program ini sebagai guru sudah memiliki kualifikasi dimana hal ini sudah menunjukkan bahwa guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui memiliki kompetensi yang cukup baik. Kemudian usaha kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk selalu memberikan himbauan, arahan dan juga layanan terhadap guru-guru yang belum mengikuti program kualifikasi ini.
2. Selanjutnya program sertifikasi, dalam program ini sama halnya dengan program kualifikasi dimana pada program sertifikasi belum sebagian dari guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui yang sudah mengikuti program sertifikasi. Upaya kepala sekolah untuk program ini pun selalu dilakukan serta wakil kepala sekolah pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.
3. Dalam program pelatihan, sekolah melakukan pengiriman terhadap tenaga pendidik ketika mendapat undangan pelatihan. tidak hanya pelatihan diluar sekolah pun melaksanakan pelatihan sendiri disekolah. Pelaksanaanya pun sesuai dengan langkah-langkah yang ada, mulai dari identifikasi masalah yang dihadapi guru-guru sampai pada tindak lanjut dari kegiatan pelatihan.
4. Selanjutnya program supervisi pendidikan, program ini dilakukan oleh kepala sekolah selaku manajer. Supervisi yang dilakukan adalah dengan teknik individu berupa kunjungan kelas yang dilakuakn setiap 1 bulan sekali. Guru senior yang memiliki sudah kompetensi yang baik di berikan tanggung jawab untuk

dapat membatu kegiatan supervisi ini. Kemudian supervisi yang dilakukan oleh pengawas dilaksanakan setiap 1 semester sekali.

5. Program yang selanjutnya adalah MGMP program ini diikuti dengan baik oleh guru-guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui bentuk dari kegiatan ini adalah musyawarah, yang mana MGMP ini berada dalam suatu kepengurusan baik dalam tingkat kabupaten, kecamatan, sanggar atau sekolah yang menjadi titik tolak dalam pengembangan sumber daya guru. Berbagai macam kegiatan MGMP yang sudah diikuti adalah pada tingkat kecamatan dimana pada kegiatan ini seringkali yang menjadi permasalahan oleh sekolah-sekolah adalah dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga sering kali menjadi topik dalam pelaksanaan MGMP.
6. Program pengembangan yang selanjutnya adalah simposium, program simposium di MTs. Nahdatul Ulama Krui belum diikuti oleh guru-guru. Karena beberapa faktor diantaranya waktu dan biaya, juga karena banyaknya kegiatan pelatihan yang sudah sering diikuti oleh guru sehingga tidak ada lagi waktu dan kesempatan guru untuk mengikuti program ini.
7. Program pengembangan guru yang terakhir adalah penelitian, dalam program pengembangan penelitian belum dimasukkan dalam program pengembangan. Oleh sebab itu program penelitian ini belum dilaksanakan.

B. Rekomendasi

Atas penelitian yang telah penulis lakukan, adapun rekomendasi yang dapat penulis sampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Kepada pihak sekolah khususnya wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan pihak terkait yang menangani urusan pengembangan guru agar dapat merancang kegiatan yang teratur terkait tentang program MGMP dan simposium agar program yang ada ini akan dapat terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan hingga dapat terlaksana dengan fokus.
2. Kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum agar dapat mencantumkan program penelitian karena program ini juga dapat menunjang dalam mengembangkan kinerja guru. Sehingga kinerja

guru dapat dengan mudah ditingkatkan berdasarkan pada program-program pengembangan yang ada.

3. Kepada guru-guru MTs. Nahdatul Ulama Kruki agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan kemampuan. Karena mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat maka guru pun harus selalu senantiasa mengikuti perkembangan yang ada dengan selalu mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- A Nuris. 2010. “*Peran Kepala madrasah dalam manajemen kurikulum*” (On-line) Tersedia di <http://digilib.uinsby.ac.id/8214/4/bab1.pdf>
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rinika Cipta, Jakarta.
- Adieb Triono 2015 “*Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTS Ma’arif 06 Bojongsasi Purbalingga*”, Skripsi, Purbalingga: IAIN Purbalingga.
- Agus Purbayanto , 2017 “*Manajemen peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di SMP Negeri 09 Purwokerto*”, Skripsi, Purwokerto: STAIN Purwokerto,
- Ali mudiofir, 2012 *Pendidikan Profesiona* ,Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Aqib.Zainal, 2015, *Mnajemen Lembaga Pendidikan Islam Bandung*.
- Cholid Narbuko, Abu Achnadi, 2015 *Metodelogi Penelitian* Jakarta: Bumi Aksara,
- Danang Sunyoto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta: caps
- Departemen Agama RI, 1990 *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang
- Departemen Pendidikan Nasional, Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, BP ,Jakarta: Darma Bakti, 2009
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasioanl Pendidikan*, Jakarta, 2005

- Dewi Sadiyah, 2015 *Metode Penelitian Dakwah Bandung*:PT. Remaja Rosdakarya
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana.
- Eko Widodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- a Medan:Universitas Sumatera Utara.
- Eugene Mckenna, Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta:Andi Yogyakarta, 2001
- Fransisca Tewuh, “*Metode Pengumpulan Data Observasi*”. (On-Line), tersedia di WWW.academia.edu/11175380/Metode_Pengumpulan_Data_Observasi. (02 Oktober 2019)
- Ibrahim Bafadal, 2006 *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar; Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* ,Jakarta:Bumi Aksara.
- Ilham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* Bandung:Alfabeta
- Khoirul Muslim, 2011 “*Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sdm Guru Dan Karyawan*”. Skripsi Program Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah,
- Kunandar, 2012. *Guru Profesional, implementasi Kurikulum tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* ,Jakarta: Rajawali pers
- Lexy J Moleong, 2016, *Metodelogi penelitian kualitatif* ,Bandung: Remaja Rosdakarya, cet XXXV,
- Malayu S.P Hasibuan, , 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2003 *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Refika Aditama.

Mila Badriyah, , 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bandung:CV Pustaka Setia

Mila Badriyah, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bandung CV Pustaka Setia,

Mudjia Rahardjo, “*Trigulasi dalam penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*”. (On-line), tersedia di www.uin-malang.ac.id/r/101001/trigulasi-dalam-penelitian-kualitatif.html. (02 oktober)

Muhammad Rahman, Sofan Amri, 2014, *Kode Etik Profesi Guru* Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014

Nitisemito, , 1996, *Manajemen Personalia* ,Jakarta:Ghalia Indonesia.

Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta:Gahlia Indonesia, 1996

Ondi Saondi, Aris Suherman, 2012 *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama.

Ondi saondi, Aris suherman, 2012, *Etika Profesi Keguruan*, (Babdung: PT Refika Aditama

Pandia, K. 2006, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusi*
Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian*, Jakarta: STIA-LAN, 1999

Rilla Fersiana 2018,*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Anak Prasekolah Study Kasus di Playgroup „Aisyiyah Ajibarang”* (Skripsi, Purwokerto: STAIN Purwokerto,

Rilla Fersiana, 2018 “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Smk Negeri 2 Purbalingga*” Skripsi, Purbalingga: UIN Saifudin Zuhri.

Samsudin S, 2006 *Manajemen SDM* ,Bandung: Pustaka Setia.

Sudarwan Danim, 2003 *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

- Sugiono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabet, 2013¹ *Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Citra Umbara, Bandung).
- Sugiono, 2007 *Metode penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, cet 15.
- Sugiono, 2014 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RBD*, Bandung: ALFABETA,
- Sugiono, 2014, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabet
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, 2003, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi, Pendidikan FIP UPI Bandung.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI* Bandung, 2003
- Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, 2004, *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Malang: Universitas Negeri Malang.
- Triton PB, , 2009, *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Oryza.
- Udin Syaefudin Saud, , 2008, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Udin Syaefudin Saud, 2013 *Pengembangan Profesi Guru* Bandung: Alfabeta, *Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tentang guru dan Dosen* Citra Umbara, Bandung

- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Amirudin, "metode pengembangan sumberdaya manusia (pegawai) UIN Raden Intan Lampung dan Implikasi" *Jurnal Al Adalah: Kependidikan islam*, Vol. VIII No. 2, Desember 2021
- Eti Hadiati, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs. Se-Kota Bandar Lampung" *Jurnal Al Adalah: Kependidikan Islam*, Vol. VIII No. 1, Juni 2018
- Siti Zulaikha, "Menejemen Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandar Lampung" *Jurnal Al Adalah: Kependidikan Islam*, Vol. VII No. 1, Februari 2018
- Sholihah Hidayatus, "Implementasi Manajemen SDM Di MAN Yogyakarta III," *Al Fikr: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam Volume 1 Nomor 1 February 2018*
- ¹Dhoni Kurniawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern," *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam Volume 11 Nomor 1, Pebruart2*

Lampiran 1 : Kisi-Kisi Instrumen dan Wawancara di MTs.
 Nahdatul Ulama Krui

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

No	Fokus	Sub fokus	Indikator	Pertanyaan
	Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru	Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru	Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru	1. Bagaimana upaya kepala Sekolah dalam meningkatkan Kualifikasi pendidikan guru. 2. Sudah berapa banyak guru yang sudah mempunyai kualifikasi.
		Program penyetaraan dan sertifikasi	Program penyetaraan dan sertifikasi	1. Bagaimana upaya kepala sekolah dan dewan guru untuk mendapatkan sertifikasi. 2. Berapa persen guru yang sudah tersertifika

				si. 3. Adakah pelatihan khusus mengenai sertifikasi.
		Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi	Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi	1. Kegiatan apa saja yang bisa diikuti guru-guru di MTs. Nahdatul Ulama dalam pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi
		Program supervisi pendidikan	Program supervisi pendidikan	1. Berapa kali dalam setahun kepala sekolah mengadakan supervisi. 2. Adakah tindak lanjut dari kepala sekolah apabila terdapat kekurangan guru setelah

				dilakukan supervisi.
		Program pemberdayaa n MGMP	Program pemberdayaa n MGMP	1. Berapa kali dalam sebulan di adakan MGMP.
		Simposium guru	Simposium guru	1. Apakah ada pelatihan simposium guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui upaya untuk meningkatkan implementasi pengembangan sumber daya guru.
		Melakukan penelitian	Melakukan penelitian	1. Berapa bulan sekali penelitian dilaksanakan. 2. Apakah ada tim khusus untuk melakukan penelitian.

Lampiran 2 : Kerangka Wawancara

KERANGKA WAWANCARA KEPALA
MADRASAH

1. Apakah program kualifikasi guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui ini sudah berjalan dengan baik, Jika belum tindakan apa yang dilakukan oleh pihak sekolah agar para guru bisa mencapai program tersebut?
2. Apakah yang menjadi hambatan para guru sehingga belum bisa memenuhi syarat kualifikasi guru?
3. Bagaimana program sertifikasi guru yang ada di MTs. Nahdatul Ulama Krui ?
4. Layanan apa yang diberikan pihak sekolah kepada para guru mengenai program sertifikasi?
5. Bagaimana dengan program pelatihan untuk para guru, Serta pelatihan apa sajakah yang sudah pernah diikuti?
6. Layanan apa yang diberikan kepala sekolah kepada para guru mengenai program pelatihan?, Dan pelatihan dalam bentuk apakah yang pernah diikuti oleh para guru?
7. Bagaimana menurut bapak mengenai program MGMP di MTs. Nahdatul Ulama Krui ini?
8. Bagaimana menurut bapak mengenai program MGMP di MTs. Nahdatul Ulama Krui ?
9. Bagaimana pendapat bapak mengenai program simposium yang ada di MTs. Nahdatul Ulama ini?
10. Bagaimana untuk program penelitian sendiri, Apakah ada penelitian dari luar/seperti apa?

KERANGKA WAWANCARA GURU DI MTs.
Nahdatul Ulama Krui

1. Apakah program kualifikasi guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui ini sudah berjalan dengan baik
2. Apakah ada upaya sekolah untuk meningkatkan kualifikasi guru di MTs. Nahdatul Ulama Krui?
3. Layanan apa yang diberikan pihak sekolah kepada para guru mengenai program sertifikasi?
4. Layanan apa yang diberikan kepala sekolah kepada para guru mengenai program pelatihan? Dan pelatihan dalam bentuk apakah yang pernah diikuti oleh para guru?
5. Bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah?
6. Dalam pelaksanaan MGMP, MGMP apa yang sudah/bahkan sering diikuti oleh para guru?
7. Bagaimana menurut Bapak tentang program penelitian yang dilaksanakan oleh kepala sekolah?

Lampiran 3

LEMBAR KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. H. Amiruddin, M,Pd.I

Jabatan : Pembimbing Pertama

Telah memberikan nilai dan masukan terhadap instrument penelitian yang bernama:

Nama : Okviyani

NPM : 1611030171

Jurusan :MPI

Judul Skripsi Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru di MTs. Nahdatul Ulama KUI

Berdasarkan hasil penelitian terhadap instrumen penilaian tersebut maka instrument penelitian tersebut dinyatakan valid. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan semestinya.

Bandar Lampung,

Drs. H. Amiruddin, M,Pd.I
NIP.

Lampiran 4 LEMBAGA Validasi Wawancara

LEMBAR VALIDASI WAWANCARA

Berikan tanda ceklist (√) pada kolom ya atau tidak setiap butir pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan kriteria

No	Kriteria	Ya	Tidak
1	Pernyataan yang diajukan sesuai dengan indikator dari Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru	<input type="checkbox"/>	
2	Pernyataan dari angket sesuai dengan sifat negatif dan positif pada setiap poin indikator dari Implementasi Pengembangan Sumber Daya Guru	<input type="checkbox"/>	
3	Kalimat pada setiap pernyataan mudah dipahami oleh peneliti dan responden	<input type="checkbox"/>	
Kesimpulan			

Bentuk baris kesimpulan harap di isi :

LD : Layak Digunakan

TLD : Tidak Layak Digunakan

LD

R : Layak Digunakan dengan Revisi Komentar/Saran :

Bandar Lampung, Jun 2022

Validator

Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I

NIP

DAFTAR GAMBAR



Gambar 1.1 Foto Ruang Kepala Sekolah MTs. Nahdatul Ulama Krui



Gambar 1.2 Foto Ruang Tata Usaha MTs Nahdatul Ulama



Gambar 1.3 Foto Ruang Guru MTs Nahdatul Ulama Krui



Gambar 1.4 Foto Ruang Perpustakaan MTs. Nahdatul Ulama



Gambar 1.5 Ruang Leb Komputer MTS. Nahdatul Ulama



Gambar 1.6 Foto Sarana Umum MTs. Nahdatul Ulama Kruki



Gambar 1.7 Foto Ruang UKS MTs. Nahdatul Ulama Kruki



Gambar 1.8 foto Sarana Olahraga MTs Nahdatul Ulama Krui



Gambar 1.9 Foto Kantin MTs Nahdatul Ulama
Kruai



Gambar 1.10 Foto Kepala Sekolah MTs
Nahdatul Ulama

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Dokumentasi



1.1 Foto wawancara dengan Kepala MTs. Nahdatul Ulama Krui



1.2 foto Wawancara Dengan Guru MTs. Nahdatul Ulama Krui