

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK
DI SMP AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi
Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh:

SUHEMAH

NPM : 141103027

Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK
DI SMP AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi
Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh:

SUHEMAH

NPM : 1411030267

Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing

Pembimbing I : Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I

Pembimbing II : Junaidah, MA

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK DI SMP AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG

Oleh:
SUHEMAH

Manajemen sumber daya manusia memiliki 9 fungsi manajemen SDM, salah satunya adalah pengembangan guru. Tenaga pendidik melakukan pengembangan untuk meningkatkan mutu kualitas tenaga pendidiknya dalam proses belajar mengajar, sehingga penulis tertarik untuk meneliti manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik yang ada di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh selama penelitian dianalisis dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan datanya dilakukan dengan menggunakan triangulasi teknik.

Hasil penelitian manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik dengan beberapa tahapan yaitu: 1) perencanaan pengembangan tenaga pendidik, studi lanjut direncanakan bagi guru yang berkeinginan melanjutkan studinya maka sekolah sangat mendukungnya. *Inservice training* direncanakan kepada semua guru yaitu sebanyak 38 tenaga untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. MGMP direncanakan bagi guru yang sudah dijadwalkan sesuai dengan bidangnya. Pemberdayaan organisasi profesi direncanakan untuk semua tenaga pendidik sebanyak 38 tenaga tenaga pendidik tergabung dalam organisasi profesi PGRI, sertifikasi direncanakan untuk tenaga pendidik dan yang lulus sertifikasi sebanyak 16 tenaga pendidik lulus sertifikasi. 2) pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik: tenaga pendidik yang melakukan studi lanjut sebanyak 4 guru, 2 guru lulus S2, tenaga pendidik melaksanakan *inservice training*, 25 mengikuti workshop, 38 mengikuti diklat, 38 mengikuti seminar, 6 mengikuti Bimtek, 5 mengikuti Seminar Nasional, MGMP di laksanakan rutin setiap tahunnya, pemberdayaan organisasi prosesi 38 tenaga pendidik tergabung dalam PGRI, sertifikasi di 16 tenaga pendidik telah lulus sertifikasi. 3) pengawasan pengembangan tenaga pendidik : pembuatan laporan setelah melaksanakan pelatihan, supervisi dilaksanakan satu semester dalam setahun

Kesimpulan penelitian ini, manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung dilaksanakan dengan tahapan: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, kegiatan pengembangan diikuti oleh semua tenaga pendidik yang ada di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung, walau adanya perencanaan pengembangan tetapi masih ada tenaga pendidik yang belum lulus sertifikasi.

Kata kunci : manajemen, pengembangan, sumber daya tenaga pendidik



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

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260 Kode Pos 35131

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA
PENDIDIK DI SMP AL-AHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Suhemah

NPM : 1411030267

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyetujui

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden intan lampung**

Pembimbing I,

Pembimbing II

Dra. Uswatuh Hasanah, M.Pd.I
NIP. 196812051994032001

Junaidah, MA
NIP. 197611182003122002

Menyetujui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 1969033051996031001



KEMENTERIAN AGAMA

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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA PENDIDIK DI SMP AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**. Disusun oleh: **SUEMAH, NPM: 1411030267**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)** telah diajukan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan keguruan pada: hari Kamis, 31 Mei 2018, Pukul: 13.00-14.30 di Ruang Sidang Jurusan MPI

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua	: Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I	(.....)
Sekretaris	: Indarto, M.Sc	(.....)
Penguji Utama	: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd	(.....)
Penguji Pendamping I	: Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I	(.....)
Penguji Pendamping II	: Junaidah, MA	(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

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

MOTTO

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُمْ بِلَا تِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

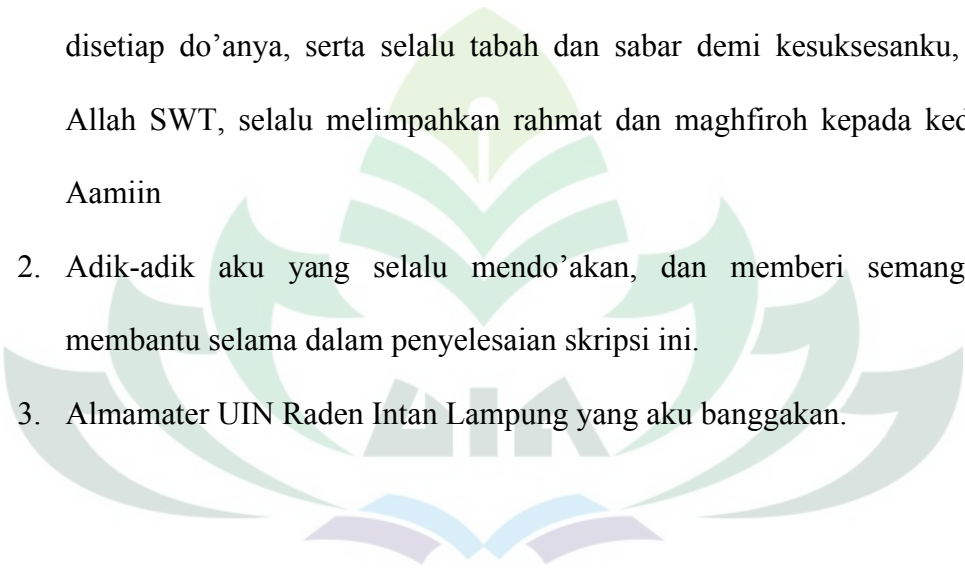
Artinya:

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.¹

¹ Usman El-Qurtuby, *Al-Qur'an Cordoba Special For Muslimah*, (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia), h. 185

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih, perhatian serta motivasi selama studi ini :

1. Kedua orang tuaku, Ibu Suhayah dan Bapak Harun tercinta yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, mengarahkan, memberikan kasih sayang,, selalu menyemangati, dan yang selalu menyebutkan nama aku disetiap do'anya, serta selalu tabah dan sabar demi kesuksesanku, semoga Allah SWT, selalu melimpahkan rahmat dan maghfiroh kepada keduanya.
Aamiin
 2. Adik-adik aku yang selalu mendo'akan, dan memberi semangat serta membantu selama dalam penyelesaian skripsi ini.
 3. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang aku banggakan.
- 

RIWAYAT HIDUP

Suhemah lahir di desa Rangai Kecamatan Katibung Lampung Selatan, pada tanggal 15 Mei 1996, anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Harun dan Ibu Suhayah

Penulis mulai menempuh pendidikan dasar di MI Al-Khairiyah Rangai Katibung Lampung Selatan tamat pada tahun 2008. Penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di MTS Guppi 1 Babatan Lampung Selatan tamat pada tahun 2011, pendidikan selanjutnya penulis melanjutkan sekolah di MA Al-Hidayat yang berada di dalam pondok pesantren Al-Hidayat dalam asuhan buyah K.H Ahmad Abrori Akwan, yang sekarang di asuh oleh Buya K.H ahmad Ma'shum Abror, M.Pd.I di Desa Gerning Tegineneng Pesawaran yang lulus pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, maha suci Allah yang menciptakan bintang- bintang dan langit-langit yang dijadikan penerang, dan bulan yang bercahaya, jika bukan karena rahmat dan hidayahNya, maka tentulah skripsi ini tidak terselesaikan.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I dan Bapak Dr. M. Muhassin, M. Hum selaku ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Ibu Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I selaku pembimbing 1 (satu) yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga terwujud karya ilmiah sebagaimana yang diharapkan
4. Ibu Junaidah, M.A selaku pembimbing II (dua) Ditengah kesibukan beliau telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan , arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini..

5. Seluruh dosen pegawai, dan seluruh staf karyawan di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung
6. Perpus pusat maupun perpus tarbiyah yang selalu memberikan layanan peminjaman buku sampai skripsi ini selesai.
7. Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik, dan Kependidikan MI SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan, selama peneliti melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat aku Tinur, Halimah, Susan, Mae, Novi, Sani, Husna, Erlin, temen-temen KKN dan PPL, temen-temen MPI angkatan 2014.

Semoga atas motivasi dan do'a dari semua pihak yang tercantum maupun yang tidak tercantum menjadi catatan ibadah disisi Allah ST. Aamiin

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga jerih payah dan amal bapak-bapak dan ibu-ibu serta teman-teman mendapatkan balasan dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, Mei 2018

Penulis

SUHEMAH

1411030267

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Sub Fokus Penelitian.....	8
C. Fokus Penelitian.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	11
1. Perencanaa.....	16
2. Pelaksanaan	17
3. Evaluasi.....	25
4. Tujuan pengembangan SDM.....	25

5. Faktor-faktor yang Membutuhkan Pelatihan dan Pengembangan ..	26
6. Metode Pengembangan	29
7. Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	30
B. Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Pertama	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	35
B. Tempat Penelitian.....	36
C. Sumber Data.....	36
D. TeknikPengumpulan Data.....	37
E. TeknikAnalisis Data.....	39
F. PengujianKeabsahan Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

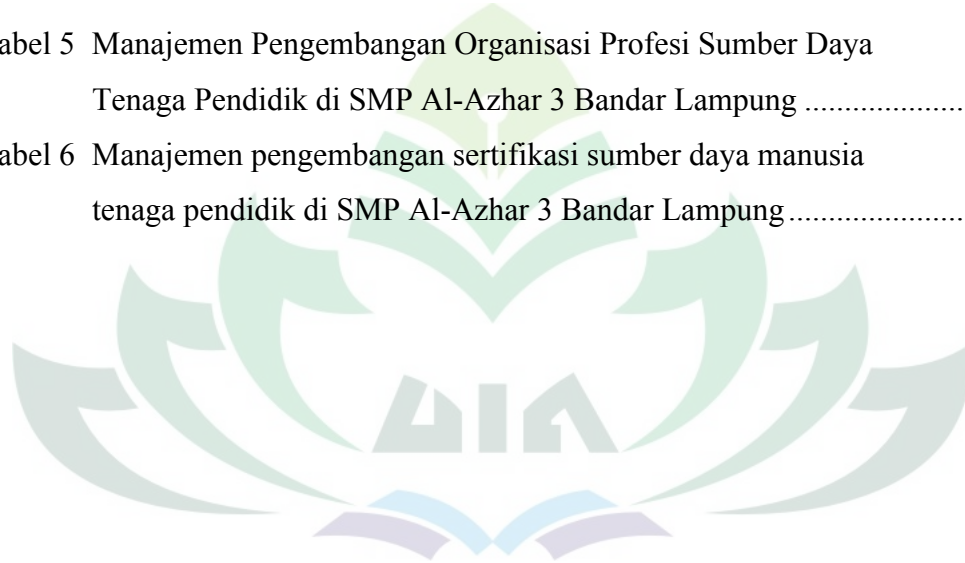
A. Hasil Penelitian di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	43
1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Tenaga Pendidik	44
a. Studi Lanjut.....	44
b. <i>Inservice Training</i>	47
c. Pemberdayaan MGMP.....	49
d. Pemberdayaan Organisasi Profesi	51
e. Sertifikasi	53
2. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Tenaga Pendidk.....	55
1. Studi Lanjut.....	55
2. <i>Inservice Training</i>	55
3. Pemberdayaan MGMP.....	57
4. Pemberdayaan Organisasi Profesi	59
5. Sertifikasi	59

3. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Tenaga Pendidik	60
B. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Profil di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung	6
Tabel 2 Manajemen pengembangan (Studi Lanjut) sumber daya tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	46
Tabel 3 Manajemen Pengembangan <i>Inservice Training</i>	48
Tabel 4 Manajemen Pengembangan Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SMP Al-Azhar 3	50
Tabel 5 Manajemen Pengembangan Organisasi Profesi Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung	52
Tabel 6 Manajemen pengembangan sertifikasi sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.....	54



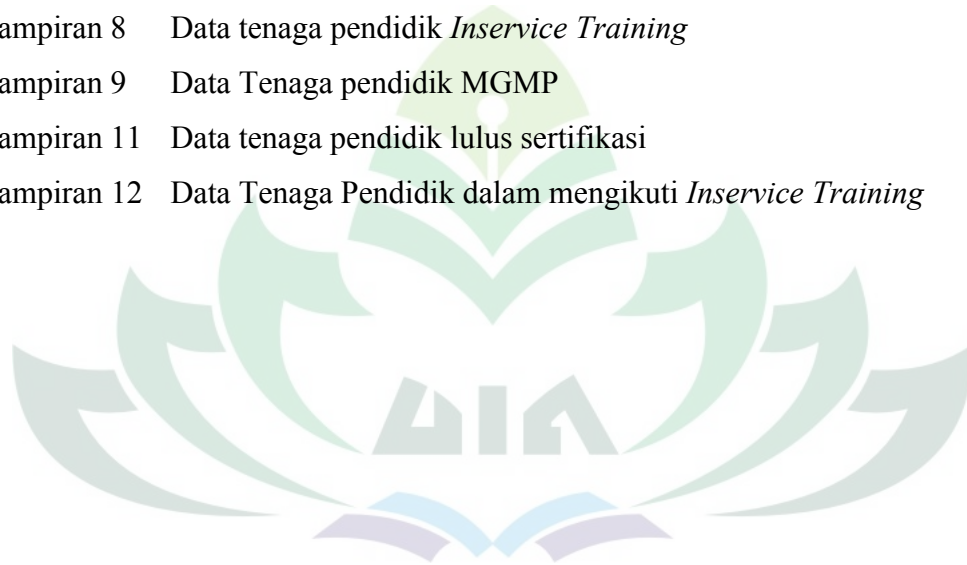
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1:Proses Pendidikan dan pelatihan.....	19
Gambar 2: Contoh kegiatan KKG/MGMP	20
Gambar 3 : Alur Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan	24



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 pedoman wawancara
- Lampiran 2 daftar observasi
- Lampiran 3 daftar dokumentasi
- Lampiran 4 transkrip wawancara dengan kepala sekolah
- Lampiran 5 transkrip wawancara dengan tenaga pendidik
- Lampiran 6 transkrip wawancara dengan waka kurikulum
- Lampiran 7 daftar Peserta didik studi lanjut
- Lampiran 8 Data tenaga pendidik *Inservice Training*
- Lampiran 9 Data Tenaga pendidik MGMP
- Lampiran 11 Data tenaga pendidik lulus sertifikasi
- Lampiran 12 Data Tenaga Pendidik dalam mengikuti *Inservice Training*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹

Dalam buku Mila Badriyah, menurut Wexley dan yuki mengemukakan. *“training development are terms reffering to planed effort designed the aquisition of relevan 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 dan yuki menjelaskan pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas hubungan manusia bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).²

Menurut Sonny Sumarsono sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang

¹ Malayu S.P. hasibuan, *Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2009). h. 2

² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung; CV Pustaka Setia, 2015), H.125

dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan yang ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Menurut Abdurrahman Fathoni sumber daya manusia merupakan modal

dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, aktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.⁴

Pengembangan sumber daya tenaga pendidik merupakan salah satu bentuk aktivitas dari manajemen sumber daya manusia, seperti dijelaskan oleh Jamil Suprihatiningrum bahwa pengembangan SDM merupakan bagian dari manajemen SDM. Pengembangan adalah suatu proses untuk membantu organisasi atau individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Pengembangan melibatkan satu atau strategi yang dapat membantu individu atau organisasi, visi, misi, dan tujuan/hasilnya.⁵

Menurut Abdurrahmat Fathoni Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata yaitu *manajemen*, *sumber*, *daya*, dan *manusia*, artinya dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses

³Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Universitas Michigan, Graha Ilmu, 2003).H. 4

⁴Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Asli Mahasatya, 2006). h. 10

⁵Jamil suprihatiningrum, *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru)*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 170

pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.⁶

Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan atau pengendalian.⁷

1. Perencanaan merupakan penentuan tujuan kebijakan, penyusunan program, penetapan metode atau strategi, dan penyusunan prosedur dan jadwal.
2. Pelaksanaan adalah upaya untuk memotivasi setiap anggota agar melaksanakan kegiatan untuk pengembangan, memberikan pembinaan, dan meningkatkan semangat kerja.
3. Evaluasi adalah proses penentuan dan melihat apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana, menilai pelaksanaan, dan bila diperlukan dilakukan melalui tindakan perbaikan.⁸

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi, disebut sebagai personal tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia juga sebagai potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material non financial*) dalam organisasi bisnis, yang dapat

⁶ Abdurrohmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Asli Mahasatya, 2006), h. 10

⁷ Nurul Ulfatain & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 22

⁸ Jamil suprihatiningrum, *Opcit*, h. 22

mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁹

Menurut Pidarta dalam bukunya Jamil Supriningrum peranan guru/pendidik, antara lain: (1) sebagai manajer pendidikan atau pengorganisasian kurikulum) (2) sebagai fasilitator pendidikan, (3) pelaksanaan pendidikan, (4) pembimbing dan supervisor, (5) penegak disiplin, (6) menjadi model yang akan ditiru siswa, (7) sebagai konselor, (8) menjadi penilai, (9) petugas tata usaha tentang administrasi kelas yang diajarinnya, (10) menjadi komunikator dengan orang tua siswa dan masyarakat, (11) sebagai pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan, (12) menjadi anggota organisasi pendidikan.¹⁰

Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran.¹¹

Proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*Management*).¹²

Sekolah SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung memiliki personalia dalam pengelolaan sekolah seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bidang humas, tata usaha, kurikulum, sarana dan prasarana, dan keuangan. Jumlah tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 sebanyak 38 orang, 5 kepengurusan sekolah, dan 12 staf Tu. Pengembangan guru di SMP Al-Azhar 3 ini sudah dilaksanakan.

Diantaranya adanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru bahwa

⁹Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta: Jakarta, 2006), h. 11

¹⁰Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru)*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 170

¹¹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 79

¹²Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 7

kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan pengembangan. pengembangan di sekolah ini diperuntukan bagi semua guru yang ada. Selanjutnya dilakukan pula upaya pengembangan pada program penyetaraan dan sertifikasi, program ini dilaksanakan guna mengembangkan kemampuan guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan.

Menurut Jamil suprihatingrum pengembangan profesi guru dapat ditempuh melalui beberapa cara, yaitu studi lanjut, *inservice training*, memberdayakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), memberdayakan organisasi profesi, mengevaluasi kinerja mengajar didalam kelas, sertifikasi dan uji kompetensi.

1. Studi lanjut, sekolah harus mendorong dan memberi kesempatan pada guru untuk mengambil kuliah lanjut untuk menambah wawasan akademik ataupun profesionalnya.
2. *Inservice Training*, sekolah harus memberi kesempatan pada guru untuk berpartisipasi dalam program *inservice* yang difokuskan pada perolehan penge tahuan tentang kurikulum baru.
3. pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru SD dan Musyawarah guru Mata pelajaran (MGMP) untuk guru SMP/SMA/SMK, dalam upaya peningkatan profesional guru, peran KKG untuk meningkatkan kreatifitas profesionalisme guru.
4. Pemberdayaan organisasi profesi, guru di Indonesia di himpun dalam organisasi bernama Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Organisasi

ini hendaknya mampu memfasilitasi peningkatan kualitas profesionalnya melalui penerbitan jurnal, seminar, dan loka karya.

5. Mengevaluasi kinerja mengajar guru dikelas, evaluasi secara kontinu terhadap kinerja guru dikelas merupakan hal yang esensial dalam pertumbuhan professional guru. Hasil supervise ini dapat dijadikan umpan balik dalam meningkatkan kualitas professional guru.
6. Sertifikasi dan uji kompetensi, tujuan sertifikasi guru adalah mengetahui apakah guru memiliki kemampuan professional dan akademik yang memadai. Melalui program sertifikasi diperoleh peta kebutuhan pembinaan mutu guru sebagai dasar peningkatan kompetensi dan kualifikasi.¹³

Manajemen pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan disuatu organisasi, untuk itu peneliti melakukan pra-survey dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 1
Manajemen Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

No	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik	Kegiatan	Hasil Pra-Survey
1	Perencanaan Pengembangan	Perencanaan pendidikan dan pelatihan	Sekolah SMP Al-Azhar 3 ini merupakan sekolah swasta yang berkualitas yang sudah terakreditasi "A". Jadi perencanaan pengembangan tenaga pendidik direncanakan kepada seluruh tenaga pendidik yaitu 38 tenaga pendidik.

¹³Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit.*, h. 174

2	Pelaksanaan Pengembangan	Study Lanjut	Semua tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 bandar Lampung semuanya sudah S1 jurusan pendidikan dan merata mengajar sesuai dengan bidangnya masing-masing. Disini terdapat 4 tenaga pendidik melanjutkan S2.
		<i>Inservice Training</i>	25 tenaga pendidik mengikuti Workshop
			38 tenaga pendidik mengikuti Diklat
			38 tenaga pendidik mengikuti Seminar
			6 tenaga pendidik mengikuti Bimtek
			5 tenaga pendidik mengikuti Seminar Nasional
		Pemberdayaan MGMP	Guru di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung mengikuti MGMP setiap bulan, sesuai dengan jadwal yang ditetapkan
Pemberdayaan Organisasi Profesi	38 tenaga pendidik tergabung dalam PGRI		
Sertifikasi	16 Tenaga Pendidik lulus sertifikasi		
3	Evaluasi pengembangan	Evaluasi Pendidikan dan Pengembangan	Diwajibkan untuk membuat laporan. pelatihan, supervisi dilakukan 1 kali dalam satu semester dan ada juga supervisi tahunan.

Sumber: Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung¹⁴

Dengan demikian berdasarkan hasil pra survey diatas menunjukkan bahwasanya manajemen pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung telah melaksanakan komponen-komponen dalam pengembangan sumber daya manusia. tenaga pendidik telah memenuhi

¹⁴Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru SMP AL-Azhar 3 Bandar Lampung

segala proses dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut. Maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 bandar lampung.

Terkait dengan masalah yang penulis angkat dari sekolah ini adalah bahwa SMP Al-Azhar 3 ini merupakan salah satu sekolah swasta yang berkualitas yang sudah akreditasi “A” dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidiknya juga sudah sangat bagus dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diikutkan oleh seluruh tenaga pendidik di sekolah tersebut dan juga bahkan ada yang sudah mengikuti pelatihan tingkat Nasional. Tenaga pendidik di sekolah ini juga sudah lumayan banyak guru yang sudah lulus sertifikasi sekitar 50% tenaga pendidik yang sudah lulus sertifikasi atau uji kompetensi. Disini penulis sangat tertarik untuk meneliti di sekolah ini dan penulis akan mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana manajemen pengembangan SDM tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar lampung.

B. Sub Fokus

Sub fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Perencanaan Pengembangan
2. Pelaksanaan Pengembangan
3. Evaluasi Pengembangan

C. Fokus Masalah

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah : “Tentang Kegiatan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung”

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis ajukan yaitu:

1. Bagaimana Perencanaan Pengembangan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
3. Bagaimana Evaluasi Pengembangan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung?

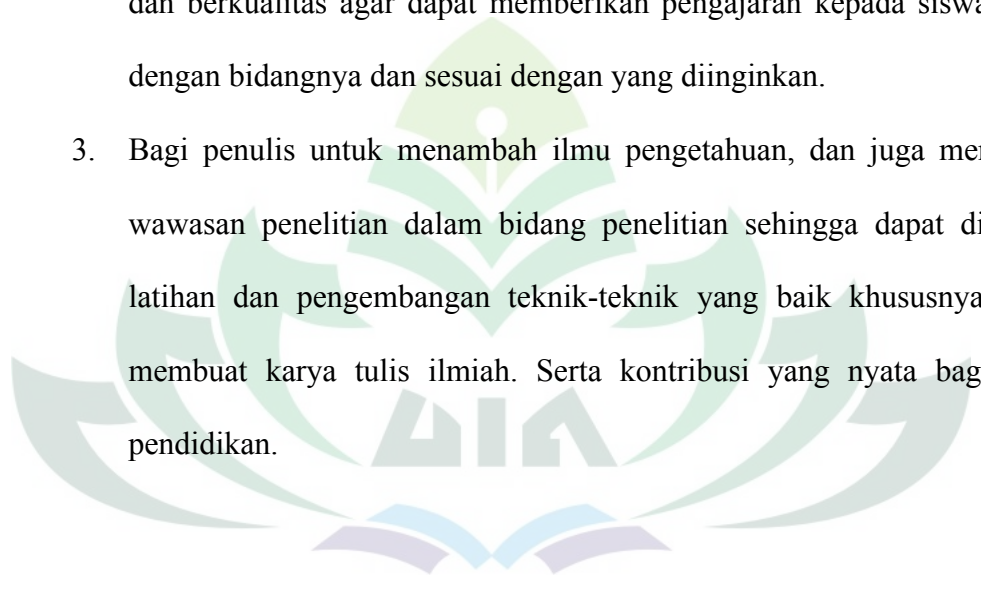
E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, fokus masalah, dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Perencanaan pengembangan tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung
2. Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung
3. Evaluasi pengembangan sumber daya tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

1. Kepala sekolah SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung dalam upayannya untuk mengembangkan terhadap sumber daya manusia agar berkualitas dan profesional.
 2. Seluruh guru SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung agar lebih profesional dan berkualitas agar dapat memberikan pengajaran kepada siswa sesuai dengan bidangnya dan sesuai dengan yang diinginkan.
 3. Bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan, dan juga menambah wawasan penelitian dalam bidang penelitian sehingga dapat dijadikan latihan dan pengembangan teknik-teknik yang baik khususnya dalam membuat karya tulis ilmiah. Serta kontribusi yang nyata bagi dunia pendidikan.
- 
- A large, faint watermark logo is centered on the page. It features a green stylized tree or plant with a white circle at its top, set against a light green background. Below the tree, the letters 'AIA' are written in a bold, sans-serif font. At the bottom of the logo, there are two blue and purple curved shapes that resemble the pages of an open book.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Caustino Cardoso Gomes secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia.¹ Dalam Islam terdapat pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan dari kata *dabbara* (mengatur) terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah Swt:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ
مِمَّا تَعُدُّونَ (٥)

Artinya: *Dia mengatur urusan dari langit kebumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam suatu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (QS Al-Sajdah: 5)*²

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen SDM Berikut ini diketengahkan tiga pengertian, yang masing-masing mengatakan sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/nonfinansial) didalam organisasi

¹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003), h. 2

²Usman El-Qurtuby, *Al-Qur'an Cordoba Special For Muslimah*, (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia), h. 415

bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.³

“Menurut Wilson Bangun manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi”.⁴

Berdasarkan pengertian kedua perkataan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang memilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Dalam rumusan ini dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha pencapaian tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan individu-individu tersebut.⁵

Dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat An Nisa ayat 58:

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

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu)*

³Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2005). h. 40

⁴Wilson bangun, *manajemenSumberDayaManusia*, (Jakarta, PT GeloraPratama, 2012), h. 6

⁵Hadari Nawawi, *Op.Cit*, h. 42

apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”(Q.S An Nisa Ayat 58)⁶

Dalam ayat diatas menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut sehingga apa yang disampaikan oleh pendidik dapat dipahami oleh peserta didik sehingga dapat tercapai yang diinginkan. Seperti keprofesionalan guru. Guru yang professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.⁷

Kebijakan nasional tentang kebijakan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tertuang berawal dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan Nasional, yaitu Bab XI tentang pendidikan dan tenaga kependidikan. Memperhatikan betapa strategisnya sumber daya pendidikan dan tenaga kependidikan dalam kesatuan system pendidikan nasional, maka beriku tdiatur secara khusus melalui UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.⁸

Lahirnya Undang-undang No 14 Tahun 2005 merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu guru, sekaligus diharapkan dapat meningkatka nmutu pendidikan di Indonesia.Di dalam Undang-Undang ini diamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik kompetensi,

⁶Usman El-Qurtuby, *Op.Cit*, h. 87

⁷Kunandar, *Guru ProfesionalImplementasiKurikulumtingkatSatuanPendidikan (KTSP) danSukesdalamSertifikasi Guru*, (Jakarta, Raja Grafindopersada, 2007), h. 46

⁸Nurul Ulfatain, Teguh Triwiyanto, *Op.Cit*, h. 24

sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menurut Nurul Ulfatain dan Teguh Triwiyanto Pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembangan (development) dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya.⁹

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Adapun proses

Dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁰

Terdapat hadits tentang pengembangan sebagai berikut:

مَنْ طَرِيقًا بِهِ لَهُ اسْتَلَّكَ عِلْمًا، فِيهِ يَطْلُبُ يَقًا طَرِيقًا مِنْ الْعِلْمِ، لِيَطْلُبَ أَجْنَحَتَهَا لَتَضَعُ الْمَلَائِكَةُ وَإِنَّ الْعَابِدِ عَلَى الْعَالِمِ فَضْلٌ وَإِنَّ الْمَاءَ، الْجَنَّةَ، طُرُقَ الْأَرْضِ، فِي وَمَنْ السَّمَوَاتِ فِي مَنْ لَهُ فِ جَوْفِي وَالْحَبِيبَانِ لَيْسْتَغْفِرُ الْعَالِمَ وَإِنَّ الْعُلَمَاءَ وَإِنَّ الْكَوَاكِبِ، سَائِرِ عَلَ لُبْدِرِ لَيْلَةَ الْقَمَرِ كَفَضْلِ دِرْهِمًا، وَلَا دِينَارًا يُورَثُوا لَمْ الْأَنْبِيَاءَ وَإِنَّ الْأَنْبِيَاءَ، وَرَثَةُ وَافِرٍ بِحَظِّ أَحَدٍ أَخَذَهُ فَمَنْ الْعِلْمِ، وَرَثُوا أَنْتُمْ

Artinya: “Barangsiapa menempuh suatu jalan yang padanya dia mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan dia menempuh jalan dari jalan-jalan (menuju) jannah, dan sesungguhnya para malaikat benar-benar akan meletakkan sayap-sayapnya untuk penuntut ilmu, dan sesungguhnya seorang penuntut ilmu akan dimintakan ampun untuknya oleh makhluk-makhluk Allah yang di langit dan yang di bumi, sampai ikan yang ada di tengah lautan pun memintakan

⁹Nurul Ulfatain, Teguh Triwiyanto, *Op.Cit*, h. 138

¹⁰Nurul Ulfatain, Teguh Triwiyanto, *Op.Cit*, h. 138

ampun untuknya. Dan sesungguhnya keutamaan seorang yang berilmu atas seorang yang ahli ibadah adalah seperti keutamaan bulan pada malam purnama atas seluruh bintang, dan sesungguhnya ulama adalah pewaris para Nabi, dan para Nabi tidaklah mewariskan dinar ataupun dirham, akan tetapi mereka hanyalah mewariskan ilmu, maka barangsiapa yang mengambilnya maka sungguh dia telah mengambil bagian yang sangat banyak.” (HR. Abu Dawud no.3641, At-Tirmidziy no.2683, dan isnadnya hasan, lihat Jaami’ul Ushuul 8/6)

Pengembangan SDM merupakan salah satu bentuk aktivitas dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan melibatkan satu strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau organisasi, misi, dan tujuan/hasilnya.¹¹ Proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*).¹²

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan melihat masa depan dalam hal menentukan kebijakan, prioritas, biaya, dan aktifitas dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada. Sedangkan rekrutmen merupakan pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial.¹³

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karwannya harus

¹¹Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit*, h. 172

¹²Soekidjo Notoadmojo, *Op.Cit*, h. 8

¹³Nurul Ulfatain & TeguhTriwiyanto, *Op.Cit*, h. 50

memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut.¹⁴

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan.
- c. Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang sebagai salah satu Reward *dan* insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan.
- d. Didalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektifitas dan efesiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

3. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengembangan profesi guru dapat ditempuh melalui beberapa cara yaitu study lanjut, *Inservice Training*, memperdayakan Kelompok Kerja Guru (KKG) Untuk SD dan musyawarah guru mata

¹⁴Soikidjo Notoadmojo, *Op.Cit*, h. 18

pelajaran (MGMP), memperdayakan organisasi profesi, mengevaluasi kinerja mengajar didalam kelas, sertifikasi dan uji kompetensi.¹⁵

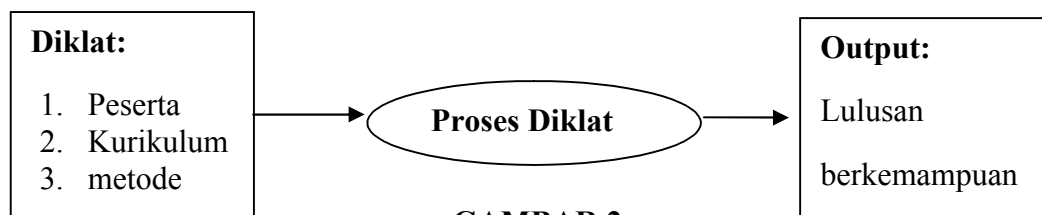
a. Study Lanjut

mendorong dan memberi kesempatan pada guru untuk mengambil kuliah lanjut untuk menambah wawasan akademik ataupun profesionalnya.

b. *Inservice Training*

sekolah harus memberi kesempatan pada guru untuk berpartisipasi dalam program *inservice* yang difokuskan pada perolehan pengetahuan tentang kurikulum baru.

Pelatihan ini ditunjukkan kepada karyawan yang sudah bekerja diberbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau "*inservice Training*". Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Terdapat contoh proses pelatihan diklat sebagai berikut :



GAMBAR 2

Proses Pendidikan dan Pelatihan

¹⁵Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit*, h. 174

Pada gambar tersebut pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia adalah suatu siklus yang harus terjadi terus-menerus. Didalam manajemen pengembangan sumber daya manusia dimasukan dalam input, sehingga hanya ada tigaunsur yaitu: *input*, proses, *output*.¹⁶

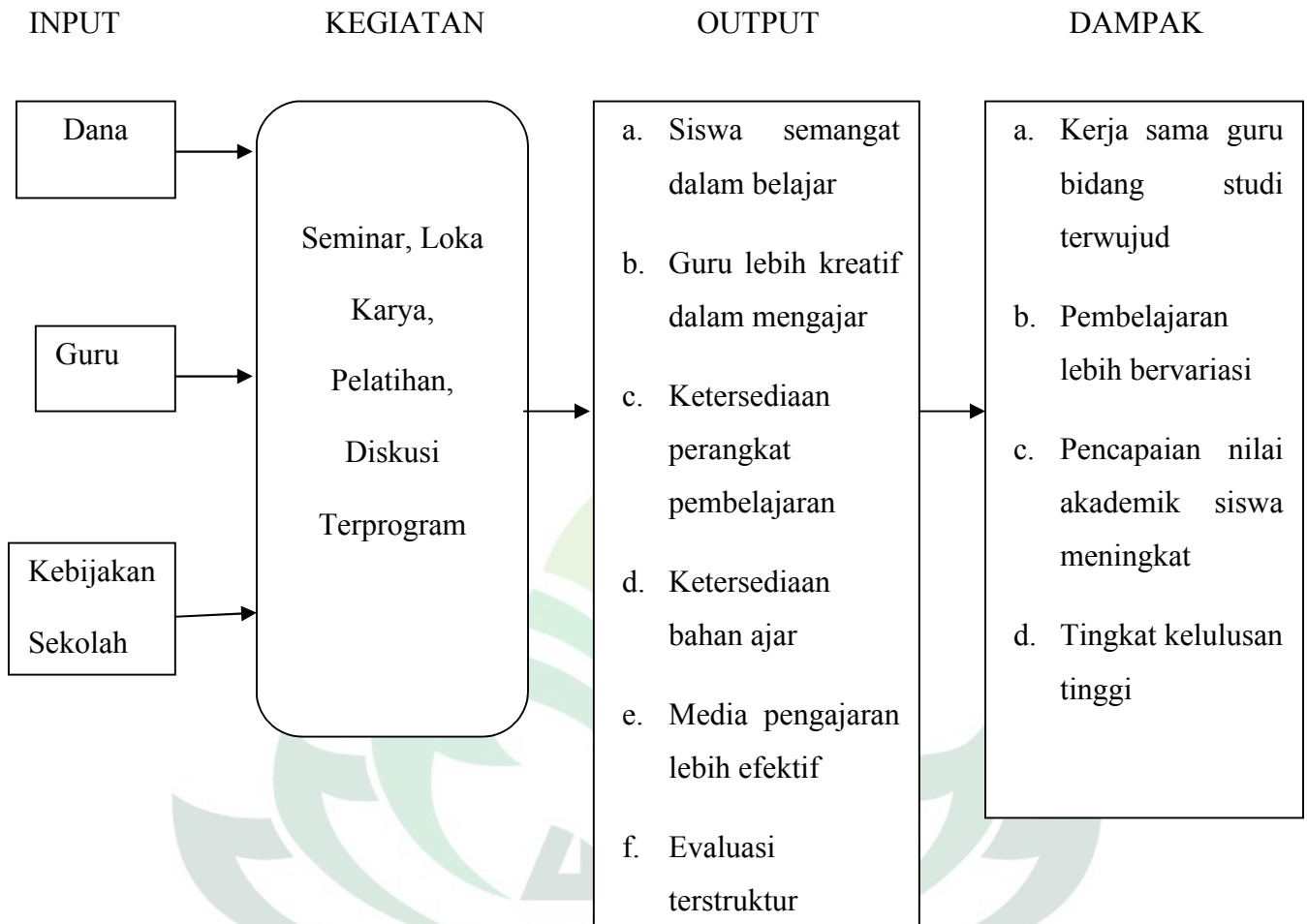
c. Pemberdayaan (KKG) atau (MGMP)

Jaringan kerja guru yang selama ini diakui dan tengah berjalan di Indonesia yaitu Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru SD dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru SMP/SMA/SMK. Jaringan ini merupakan organisasi nonstructural ditingkat kabupaten atau kota.

Tujuan umum dari pembentukan KKG adalah untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru.¹⁷ Terdapat contoh gambar kegiatan KKG/MGMP sebagai berikut:

¹⁶ Soekidjo Notoadmodjo, *Opcit*, h. 19

¹⁷Suyanto & Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*, (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 243



Gambar 2
Contoh kegiatan KKG/MGMP

Dari gambar tersebut fasilitas dalam bentuk perizinan, pendanaan, dukungan moral, dan sebagainya adalah dari kepala sekolah, karena kepala sekolah berperan sebagai pemimpin.¹⁸

Dalam upaya peningkatan profesional guru peran MGMP ditingkatkan menjadi sebuah gugus kendali mutu pendidikan. Lewat gugus

¹⁸ Suyanto & Asep Jihad, *Menjadi Guru profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global)*, (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 243

ini para guru berkumpul secara berkala untuk membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan profesi dan tugas-tugas mengajar mereka. Lewat gugus ini dapat diupayakan kegiatan pengayaan penguasaan bidang study yang diajarkan, mendiskusikan metode baru, dan mendiskusikan temuan-temuan baru dalam bidang pendidikan.

Tujuan khusus pembentukan MGMP adalah:

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif, efisien, dan menyenangkan
- 2) Mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikan, dan mencerdaskan siswa
- 3) Membangun kerja sama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

d. Pemberdayaan Organisasi profesi

Di Indonesia dikenal dengan jaringan-jaringan guru yang bergerak dibidang lain, seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), Persatuan Guru Swasta Republik Indonesia(PGSRI), Persatuan Guru Madrasah (PGM), dan Ikatan Guru Indonesia (IGI). Guru di Indonesia di himpun dalam organisasi bersama Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), dengan PGRI hendaknya dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya, memperjuangkan hak-hak guru, dan memberi perlindungan hokum terhadap profesi keguruan.

Guru secara bersama sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian. Dasar ini menunjukkan kepada kita betapa pentingnya peranan organisasi profesi sebagai wadah dan sarana pengabdian. PGRI sebagai organisasi profesi memerlukan pembinaan, agar lebih berdaya guna dan berhasil guna sebagai wadah usaha untuk membawakan misi dan memantapkan profesi guru. Keberhasilan usaha tersebut sangat bergantung kepada kesadaran para anggotanya, rasa tanggung jawab, dan kewajiban para anggotanya. Organisasi PGRI merupakan suatu sistem, dimana unsur pembentukannya adalah guru-guru.

e. Sertifikasi dan Uji Kompetensi

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen, dengan logika bahwa guru telah memiliki dua hal yang dipersyaratkan yakni kualifikasi pendidikan minimum dan penguasaan kompetensi guru. Kualifikasi pendidikan minimal dapat diperoleh melalui ijazah (D4/S1). Namun sertifikat pendidik sebagai bukti penguasaan kompetensi minimal sebagai guru harus dilakukan melalui suatu evaluasi yang cermat dan komprehensif dari aspek-aspek pembentuk sosok guru yang kompeten dan profesional.¹⁹

Sertifikasi bagi calon guru (yang belum menjadi guru sejak lahirnya UU Guru dan Dosen Nomor 14/2005) dilaksanakan melalui pendidikan

¹⁹Suyanto & Asep Jihad, *Ibid*, h. 37

profesi, yaitu pendidikan selama satu tahun setelah S1 (baik bagi alumni keguruan. Adapun bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji portofolio.²⁰

Secara umum, mekanisme pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan disajikan pada gambar berikut:

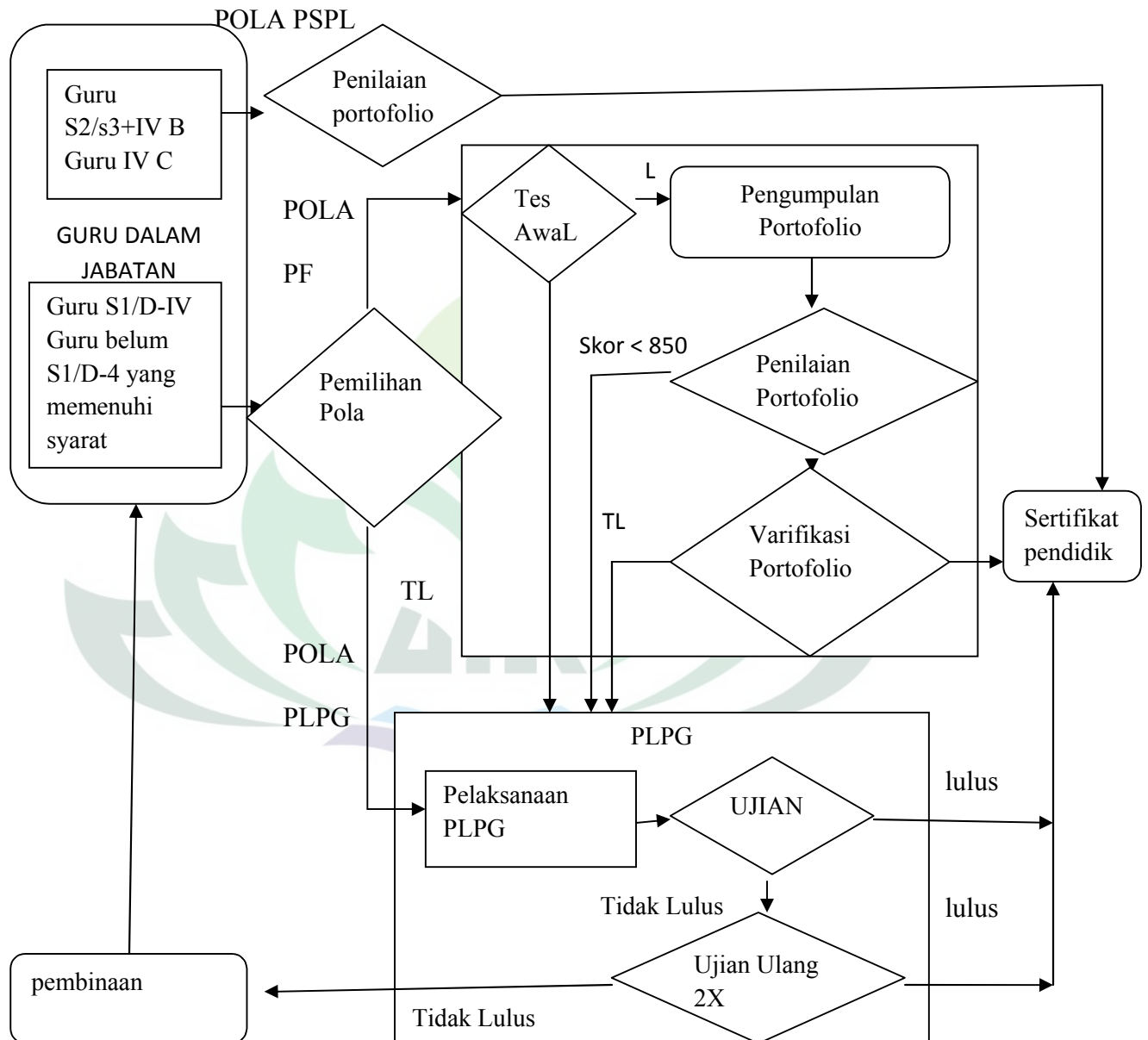


²⁰ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional (Konsep, Strategi Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 20130, H. 110

TIDAK MEMENUHI

PERSYARATAN

MEMENUHI PERSYARATAN



GAMBAR 3
Alur Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan

Dari gambar tersebut adalah bahwa portofolio dinilai oleh LPTK penyelenggara sertifikasi guru yang di koordinasikan konsorsium sertifikasi Guru (KSG). Unsur KSG terdiri atas LPTK, Ditjen DIKTI, dan Ditjen PMPTK.²¹

4. Evaluasi

Evaluasi ini dapat dilakukan oleh guru sendiri, teman sejawat, siswa, dan supervisor. Dalam konteks ini peranan supervisor perlu direformasi. Pelaksanaan supervise yang selama ini menitikberatkan administrasi guru harus digeser ke supervise kegiatan mengajar guru didalam kelas. Hasil supervise ini dapat dijadikan umpan balik dalam meningkatkan kualitas professional guru.²²

5. Tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Meningkatkan kemampuan individual (*person growth*)
- b. Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung
- c. Meningkatkan kualitas hasil (*quality*)
- d. Meningkatkan produktivitas organisasi.²³

Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- a. Program penyetaraan sertifikasi
- b. Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi

²¹ Suyanto & Asep Jihad, *Opcit*, h. 38

²²Jamil Suprihatiningrum, *Ibid*, Hlm. 176

²³Nurul Ulfatain, TeguhTriwiyanto, *Op.Cit*, h. 140

- c. Program supervise
- d. Program pemberdayaan (misalnya melalui PGMP/Musyawarah Guru Mata Pelajaran)
- e. Lain-lain seperti symposium, melakukan penelitian, magang, mengikuti berita actual di media pemberitaan, berpartisipasi dalam forum ilmiah, media pemberitaan, berpartisipasi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerjasama dengan teman sejawat.²⁴

6. Faktor-faktor yang Membutuhkan Pelatihan dan Pengembangan

Faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi pelatihan dan pengembangan. Isu-isu didiskusikan sebagai berikut:

a. Dukungan manajemen puncak

Agar program-program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan dari atas.

b. Komitmen para spesialis dan generalis

Disamping dukungan manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis atau generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pengembangan dan semata-mata guna memberikan keahlian teknis.

c. Kemajuan teknologi

Mungkin tidak ada factor yang memberikan pengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan. Computer dan internet khususnya.

²⁴*Op.Cit.h.* 140

d. Gaya belajar

Meskipun banyak hal yang tetap belum diketahui mengenai proses belajar.

e. Fungsi-fungsi sumber daya lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya juga memiliki pengaruh dalam penelitian dan pengembangan. Ada beberapa factor yang berperan dalam pelatihan pengembangan antara lain: *cost-effectiveness* (efektifitas biaya), materi program yang dibutuhkan, prinsip-prinsip pembelajaran, ketetapan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, dan kemampuan dan preferensi struktur pelatihan.²⁵

Keberhasilan program pelatihan pengembangan akan menjadi optimal apabila program tersebut memperhatikan factor-faktor diatas, dengan memperhatikan factor-faktor tersebut program pelatihan dan pengembangan akan menjadi efektif dan efisien.

Prinsip-prinsip dalam pembinaan dan pengembangan pendidik, yaitu:

- a. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga structural, fungsional, maupun teknis)

²⁵ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, (Jakarta: PT. Indeks), h. 331

- b. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai posisi masing-masing
- c. Dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap kemajuan pendidikan
- d. Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum dan sesudah menduduki jabatan.
- e. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan sekolah
- f. Pengembangan yang menyangkut jenjang karir sebaiknya disesuaikan dengan kategori setiap jenis tenaga kependidikan.²⁶

7. 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 jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan menerima tugas dan

²⁶*Op.Cit.h.* 144

tanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer.

c. *Job Rotasi* 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, memepermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat kerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi.

d. *Coaching-Caonseling*

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job Coaching* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.²⁷

8. Tantangan Pengembangan Sumber Daya manusia

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

²⁷ A.A. Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan* (bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), h. 44

- a. Keusangan 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 kerja wanita.
- c. Perputaran tenaga kerja, keluar masuknya karyawan akan berpengaruh pada sistem kerja perusahaan, sehingga pengembangan karyawan harus setiap saat.

B. Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Pertama

Kebijakan nasional tentang kebijakan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tertuang berawal dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan Nasional, yaitu Bab XI tentang pendidikan dan tenaga kependidikan. Memperhatikan betapa strategisnya sumber daya pendidikan dan tenaga kependidikan dalam kesatuan system pendidikan nasional, maka berikut diatur secara khusus melalui UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.²⁸

Lahirnya Undang-Undang No 14 Tahun 2005 merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan mutu guru, sekaligus diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Di dalam Undang-Undang ini diamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat

²⁸Nurul Ulfatain, Teguh Triwiyanto, *Op.Cit*, h. 24

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Imron ayat 164 tentang tenaga pendidik sebagai berikut:

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

Artinya: *Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus diantara mereka seorang rasul dari golongan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab dan Al Hikmah. Dan sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata. (Q.S Al-Imron: 164)²⁹*

Kualifikasi akademik guru SMP/MTS adalah guru pada SMP/MTS atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat 4 (D-IV) atau sarjana (S-1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.³⁰

Secara umum ada tiga tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan melatih dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru

²⁹ *Opcit*, h. 70

³⁰ Siskandar, *Menuju Pemantapan Profesionalisme Guru Dan Dosen. Prosiding Temu Ilmiah Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Indonesia, 2011), h.. 31

dituntut memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalisme guru.³¹

Menurut Wadirman Djojonegoro dalam bukunya Suyanto dan Asep Jihad, guru yang bermutu memiliki paling tidak empat kriteria utama yaitu :

1. Kemampuan profesional, upaya profesional meliputi kemampuan kecerdasan, sikap, dan prestasi kerja
2. Upaya profesional. Upaya profesional adalah upaya seorang guru untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimilikinya kedalam tindakan mendidik dan mengajar secara nyata
3. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional menunjukkan intensitas waktu seorang guru yang dikonsentrasikan untuk tugas-tugas profesinya
4. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan. Guru yang bermutu ialah mereka yang dapat membelajarkan siswa secara tuntas, benar, dan berhasil. Untuk itu, guru harus menguasai keahliannya, baik dalam disiplin ilmu pengetahuan maupun metodologi mengajar.³²

Dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan, ataupun profesi. Hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi yaitu sikap profesional dan kualitas kerja. Menjadi profesional, berarti menjadi ahli dalam bidangnya. Seorang ahli, tentunya

³¹ Suyantu & Asep Jihad, *Opcit*, h. 1

³² *Opcit*, h. 28

berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas persoalan integritas dan kepribadian yang dipadupadakan dengan keahliannya.

Menjadi guru profesional adalah keniscayaan. Profesi guru juga sangat lekat dengan integritas dan kepribadian. Ibarat sebuah laboratorium seorang guru seperti ilmuwan yang sedang bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga suatu bangsa. Jika seorang guru tidak memiliki integritas keilmuan dan personalitas yang mumpuni, maka bangsa ini tidak akan memiliki masa depan yang baik.

Semua orang mungkin bisa menjadi seorang guru tetapi, menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik perlu pendidikan, pelatihan, dan jam terbang yang memadai. Dalam konteks tersebut, menjadi guru profesional setidaknya memiliki standar minimal, yaitu:

1. Memiliki kemampuan intelektual yang baik
2. Memiliki kemampuan memahami visi dan misi pendidikan nasional
3. Memiliki keahlian mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa secara efektif
4. Memahami konsep perkembangan psikologi anak
5. Memiliki kemampuan mengorganisasi proses belajar memiliki kreativitas dan seni mendidik.

Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh, ataupun mengajar.³³



³³ *Opcit*, h. 5

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif.

Karena metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.¹

penelitian kualitatif tidak menekankan generalisasi, tetapi lebih menekankan makna. Generalisasi dalam penelitian kualitatif dinamakan *transferability*, artinya hasil penelitian tersebut dapat digunakan di tempat lain, manakala tempat tersebut memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda.²

Dengan metode ini penulis akan memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan dari berbagai sumber, yang kemudian dianalisis secara tepat dan cermat guna memperoleh sebuah kesimpulan dari penelitian tentang

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2017), h. 7

² Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), h. 121

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

B. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung dengan fokus penelitian tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik.

C. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data utama dalam kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya. Dimana data dapat hasil penelitian didapatkan melalui dua sumber yaitu:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh narasumber atau informasi yang dianggap berpotensi memberi informasi yang relevan dan sebenarnya dilapangan. Data primer dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, Waka Kurikulum, dan Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informasi di lapangan, seperti dokumen dan sebagainya, data

diperoleh dari hasil bacaan.³ Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literature dan dokumen serta data yang diambil dari suatu organisasi yaitu SK, SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengungkapkan data mengenai Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung, diperlukan metode dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi

1. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah adalah teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁴

wawancara dibagi menjadi tiga macam yaitu: wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Disini penulis menggunakan wawancara semi terstruktur.

Wawancara semi terstruktur adalah dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara

³Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 62

⁴ Sugiono, *Op.Cit*, h. 194

terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.⁵

Dalam teknik wawancara semiterstruktur ini penulis akan melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dengan para sumber kunci yang berkopeten dengan masalah yang diteliti, yaitu Manajemen Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung. dengan mewawancarai kepala sekolah, waka kurikulum, dan juga tenaga pendidik.

2. Metode Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang

⁵ Sugiono, *Op.Cit*, h. 320

digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.⁶

Disini penulis menggunakan metode observasi nonpartisipan yaitu penulis tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Metode observasi yang digunakan penulis untuk mengetahui data tentang Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Dalam penelitian ini metode observasi penulis gunakan untuk mengetahui secara langsung pelatihan yang dilakukan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

3. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik perolehan data dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku-buku, notulensi, makalah, peraturan-peraturan dan catatan harian.⁷

Metode ini digunakan untuk memperoleh data pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia berupa dokumentasi hasil pelatihan, seperti pembuatan laporan, silabus, pembuatan RPP, dan dokumentasi lainnya.

E. Teknik Analisis Data

Apabila pengumpulan data sudah dilakukan, maka data yang sudah terkumpul harus diolah dan dianalisa. Analisa data adalah proses

⁶ Sugiono, *Op.Cit*, h. 204

⁷ Beni Ahmad Saebani, *Opcit*, h. 200

pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satu anuraian dasar sehingga dapat ditemukan tema yang disaran kanoleh data.⁸

Secara umum proses analisis data mencakup:

a. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak. Untuk itu, perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti kelapangan, jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dianalisis data melalui reduksi data. Merudksi berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya, dengan demikian data data yang telah direduksiakan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, danmencarinyabiladiperlukan.⁹

b. Data display (penyajian data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bias dilakukan dalam bentuk table, grafik, *pie chart*, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, data diorganisasikan

⁸Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung: RemajaRosdaKarya, 2005), h.

⁹Beni Ahmad Saebeni, *Opcit*, h. 200

secara sistematis dalam pola hubungan, sehingga mudah dipahami.¹⁰

c. Conclusion drawing (verification)

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah hingga ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹¹

F. Pengujian Keabsahan Data

Dalam penelitian ini data-data yang terkumpulkan diperiksa dengan menggunakan teknik *Transferabilitas*, yaitu suatu teknik yang menggunakan cara uraian rinci. Tujuan teknik adalah melaporkan suatu penelitian sehingga uraiannya itu dilakukan seteliti dan secermat mungkin yang menggambarkan konteks tempat penelitian dilaksanakan dengan mengacu fokus.¹²

¹⁰Beni Ahmad Saebani, *Opcit*, h. 201

¹¹Beni Ahmad Saebani, *Opcit*, h. 202

¹²Lexi J Moleong, *Opcit*, h. 28

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data.¹³

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.¹⁴

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi pada penelitian ini, peneliti gunakan sebagai pemeriksaan keabsahan data. Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil observasi di SMP Al-Azhar 3 , wawancara dengan kepala Madrasah SMP Al-Azhar 3, Waka Kurikulum, dan tenaga pendidik SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

¹³Sugiono, *Opcit*, h. 330

¹⁴Sugiono, *Opcit*, h. 330

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Berdasarkan hasil kajian teoritis maupun data lapangan yang telah penulis jelaskan maka langkah selanjutnya adalah melakukan penganalisaan terhadap data-data tersebut. Sehingga hasilnya dapat diketahui secara transparan . mengingat bahwa data-data yang terkumpul bersifat kualitatif, maka dalam penganalisa data menggunakan analisis deskriptif dengan mendeskripsikan dan mengkoparasikan dengan konsep manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan datnya yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan reduksi data, data display, dan penarikan kesimpulan. Setelah itu datanya diuji dengan keabsahan data menggunakan triangulasi teknik.

Dengan demikian dapat dihindari kesalaha dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Dalam proses wawancara ini penulis melakukan wawancara dengan kepala madrasah, waka kurikulum, dan tenaga pendidik yang diajukan secara

berbeda dan terpisah. Kemudian melakukan observasi dan juga dokumentasi di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Adapun hasil dari wawancara baik pertanyaan dan jawabannya dari responden dan beserta analisisnya akan dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut:

1. Perencanaan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik

Dalam perencanaan pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik, sekolah Al-Azhar 3 selalu merencanakan pengembangan terlebih dahulu, seperti yang dikatakan kepala sekolah Bapak Muhdini, S.Pd yaitu sebagai berikut:

“untuk tenaga pendidik secara internal dan eksternal dari yayasan memang ada program-programnya, secara eksternalnya untuk mengembangkan tenaga pendidik mereka mengikuti kegiatan rutin MGMP kemudian pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga tertentu seperti mengikuti seminar-seminar pendidikan diikuti sertakan untuk menambah potensinya. Kemudian yang berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi seperti S2 diizinkan untuk melanjutkan pendidikannya, kemudian secara internal dari yayasan itu juga ada pengembangan-pengembangan potensi tenaga pendidik, pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh yayasan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan profesionalismenya. Banyak yang direncanakan pelatihan dari yayasan seperti pelatihan-pelatihan khusus tentang kurikulumnya, tentang pembuatan media pembelajaran, tentang mendesain kegiatan pembelajaran, kemudian pemanfaatan media, dan peningkatan-peningkatan yang terkait dengan misi yayasan yaitu dengan keagamaan, pendalaman materi-materi keagamaan, pengajian rutin, untuk mencapai visi dan misi sekolah”.¹

¹Muhdini, S.Pd, Kepala Sekolah, wawancara tanggal 02 Mei 2018

a. Studi Lanjut

Studi lanjut direncanakan untuk para guru dengan posisi baru untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan yang khusus lain dari kemampuan-kemampuan yang mereka miliki selama ini.

Studi lanjut dilakukan oleh tenaga pendidik yang ingin mendapatkan jabatan atau posisi khusus untuk menambah kemampuan dan keahliannya.

Semua tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung merata semuanya sudah S1, jadi bagi tenaga pendidik yang ingin melanjutkan studinya yang lebih tinggi S2 atau S3 maka sekolah sangat mendukung dan mengizinkannya.

“perencanaan untuk studi lanjut tenaga pendidik sama dengan perekrutan tenaga pendidik yang sudah S1 kependidikan.jadi tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 semua merata sudah S1 dan bagi guru yang ingin melanjutkan studinya ke S2 maka sangat diizinkan”.²

Penulis mendapatkan dari observasi dan dokumentasi sekolah mengenai data guru di SMP Al-Azhar 3 bandar Lampung dan wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum, dan tenaga pendidik. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

² Muhdini, S.Pd, Kepala Sekolah, wawancara tanggal 02 Mei 2018

Tabel 2
Manajemen pengembangan (Studi Lanjut) sumber daya tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Manajemen	Pengembangan (studi lanjut)	Data
Perencanaan	Perencanaan studi lanjut di sekolah Al-Azhar 3 direncanakan untuk semua tenaga pendidik yang ingin memiliki keahlian khusus dan memiliki kemampuan. Atau yang ingin menempati posisi/jabatan disekolah. Jika ada beasiswa maka guru tersebut didaftarkan dalam beasiswa tersebut. Tetapi tidak ada perencanaan studi lanjut setiap tahunnya bagi tenaga yang diharuskan untuk melanjutkan studinya.	Waka Humas Guru bahasa Indonesia Guru bahasa Indonesia Guru PKN
Pelaksanaan	Guru yang memiliki motivasi dalam mengembangkan kemampuannya	4 S2
Evaluasi	Memberikan umpan balik (<i>Feedbac</i>) kepada madrasah	Supervisi akademik dilaksanakan setiap satu semester, evaluasi tahunan untuk pelaksanaan kegiatan KBM

sumber: Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi Smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian

Dari data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi tersebut bahwa perencanaan studi lanjut direncanakan untuk semua tenaga pendidik yang ingin memiliki kemampuan khusus atau yang ingin menempati jabatan disekolah. Sekolah juga akan memberikan layanan beasiswa jika ada. Tetapi tidak direncanakan setiap tahunnya harus ada perencanaan studi lanjut agi tenaga pendidik

b. *Inservice Training*

Perencanaan pelatihan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung selalu direncanakan untuk mengembangkan kompetensi pendidik. Sekolah selalu merencanakan program pelatihan baik program pelatihan eksternal maupun internal. Seperti hasil wawancara sebagai berikut:

“untuk perencanaan pengembangan tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 ini tetap ada perencanaannya baik program segera, program jangka menengah, dan program jangka panjang. Dan itu juga sejalan dengan intruksi yayasan sekolah Al-Azhar bahwa sekolah kita kedepannya akan meningkatkan mutu kualitas tenaga pendidiknya, dan di tahun 2020 sekolah Al-Azhar 3 akan menjadi sekolah ISO sekoalh Internasional, jadi tenaga pendidik seluruhnya akan ada perencanaan pengembangan dari workshop, diklat, seminar, dan lain sebagainya”.³

Dari hasil wawancara tersebut bahwa perencanaan pengembangan tenaga pendidik sangat diperuntukan untuk semua tenaga pendidik untuk meningkatkan potensinya dan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pihak sekolah selalu merencanakan pelatihan-pelatihan yang harus tenaga pendidik ikuti sekolah merencanakan pelatihan baik dari internal maupun eksternal. Pelatihan dari yayasan sendiri diikuti oleh semua guru, pelatihan-pelatihan khusus untuk guru-guru yang membutuhkan.

Pelatihan ini ditunjukkan kepada karyawan yang sudah bekerja diberbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “*inservice training*”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang

³Agus Efendi, *Guru BK*, tanggal 03 Mei 2018

bersangkutan. jenis-jenis pelatihan dapat dilihat dari berbagai sudut yaitu: peserta, metode, pelatihan, tempat, dan jadwal pelatihan, dan materi pelatihan. Data didapat dari hasil penelitian yang terdapat pada lampiran daftar nama tenaga pendidik SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung menurut buku surat keluar. Penulis menyajikan data *Inservice Training* sebagai berikut:

Tabel 3
Manajemen Pengembangan *Inservice Training* Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Manajemen	Pengembangan (<i>inservice training</i>)	Data
Perencanaan	Perencanaan pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 ini di rencanakan untuk 38 Tenaga pendidik agar supaya mengikuti pelatihan dan mengembangkan kompetensi tenaga pendidik. Perencanaan <i>inservice training</i> tenaga pendidik ada perencanaannya baik program segera, program jangka menengah, program jangka panjang. seperti dibuat jadwal pelatihan, jadwal pelatihan tenaga pendidik yang sudah terjadwal dalam satu semester sebanyak 3-4 kali dan belum yang insidentalnya	38 Tenaga Pendidik mengikuti pelatihan
Pelaksanaan	Mengikuti program-program pelaksanaan pengembangan baik internal maupun eksternal, dan kegiatan rutin setiap tahunnya, dan melaksanakan kegiatan pelatihan yang telah dijadwalkan dan direncanakan bagi guru SMP Al-Azhar 3. Pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan mutu kualitas tenaga pendidinya. Karena di tahun 2020 sekolah Al-Azhar 3 Bandar Lampung akan menjadi sekolah ISO sekolah Internasional, jadi tenaga pendidik seluruhnya akan melaksanakan pengembangan.	Worksop
		Diklat
		Bimtek
		Seminar
		Seminar Nasional

Evaluasi	Menyampaikan hasil pelatihan yang didapat secara lisan kepada kepala sekolah dan juga para guru yang lain	Diwajibkan membuat laporan baik tertulis dan juga lisan
----------	---	---

sumber: *Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi Smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian*⁴

Dari data diatas bahawa pelatihan selalu direncanakan, dilaksanakan oleh tenaga pendidik agar dapat meningkatkan kemampuannya. Kemudian setelah melaksanakan pelatihan diwajibkan membuat laporan.

c. Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Pemberdayaan MGMP di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung merupakan pelatihan rutin yang selalu tenaga pendidik lakukan setiap tahunnya. Setiap bulan ada jadwal MGMP tenaga pendidik pada masing-masing mata pelajarannya yang telah dijadwalkan. Hasil wawancara sebagai berikut:

“pemberdayaan MGMP di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung selalu direncanakan untuk semua tenaga pendidik, dan MGMP merupakan pelatihan rutin yang diikuti semua para guru setiap tahunnya, dan juga setiap bulan direncanakan jadwal pelatihan MGMP kota sesuai dengan bidang Studinya. Bagi guru yang mengikuti MGMP harus membuat laporan setelah selesai kegiatan”.⁵

Penulis juga melakukan wawancara dengan guru BK sebagai berikut:

⁴*Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi Smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian*

⁵Sri Wardani, S.Pd, Waka Kurikulum, tanggal 03 Mei 2018

”kita rutin melaksanakan dan merencanakan MGMP dan MGBK untuk kepala sekolah ada MKKS dan guru mata pelajaran ada MGMP kota Bandar Lampung dan guru BK ada MGBK kota bandar Lampung setiap satu bulan sekali“.⁶

Dari pernyataan wawancara diatas bahwa setiap tahunnya para guru mengikuti kegiatan rutin MGMP. Penulis mendapatkan data hasil observasi metode dokumentasi para tenaga pendidik beserta tanggal dan tempat pelatihannya yang sudah penulis sajikan di penyajian data diatas.

Jaringan kerja guru yang selama ini diakui dan tngan berjalan di Indonesia yaitu Kelompok Kerja Guru (KKG) untuki guru SD dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk guru SMP/SMA/SMK. Jaringan ini merupakan organisasi nonstruktural ditingkat kabupaten/kota.

Tujuan umum dari pembentukan KKG dan MGMP adalah untyuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Terdapat data manajemen pengembangan MGMP sebagai berikut:

Tabel 4
Manajemen Pengembangan Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SMP Al-Azhar 3

Manajemen	Pengembangan Pemberdayaan MGMP	Data
Perencanaan	Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di sekolah SMP Al-Azhar 3 merupakan salah satu kegiatan rutin pelatihan yang dilaksanakan setiap bulannya sesuai dengan jadwal yang	Selalu dilaksanakan setiap bulan dengan mata pelajaran yang berbeda-beda dan sesuai jadwal yang telah ditentukan

⁶ Agus Efendi, S.Pd, *Guru BK*, Tanggal 03 Mei 2018

	ditentukan. Perencanaan MGMP dilaksanakan setiap bulan sesuai materi dan jadwal yang disampaikan	
Pelaksanaan	Membagikan materi dan metode baru dan melakukan pelatihan dalam menunjang proses belajar mengajar. Mendapatkan materi baru dan metode pembelajaran yang baru dan menerapkannya dalam proses belajar mengajar	Setiap bulan dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan
Evaluasi	Mengaplikasikann hasil MGMP yang telah didapat	Silabus, RPP, program semester dan sistem evaluasi

sumber: Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi Smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian⁷

Dari hasil tersebut bahwa MGMP selalu direncanakan, dilaksanakan, dan juga mengevaluasi hasil dari MGMP. MGMP merupakan pelatihan yang selalu rutin diikuti setiap bulannya.

Penulis juga telah menyajikan data berupa tanggal dan tempat tenaga pendidik melaksanakan pelatihan MGMP yang penulis sajikan di lampiran.

d. Pemberdayaan Organisasi Profesi

Dalam perencanaan organisasi profesi SMP AL-Azhar 3 Bandar Lampung telah merencanakan dan mendaftarkan semua tenaga pendidik kedalam organisasi profesi, yaitu PGRI (persatuan guru republic Indonesia).

Hasil wawancara sebagai berikut:

“organisasi profesi sudah diikuti oleh semua tenaga pendidikdi SMP Al-Azhar3 BandarLampung seperti PGRI,agar supaya guru dapat mendorong pengembangan kemampuannya agarberguna untuk kegiatan proses belajar mengajar”.⁸

⁷ Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi Smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian

⁸Sri Wardani, S.Pd, Waka Kurikulum, tanggal 03 Mei 2018

Dari pernyataan diatas bahwa semua tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah tergabung dalam organisasi profesi yaitu PGRI. Penulis mendapatkan data bahwa tenaga pendidik pernah mengikuti rapat diluar kota yaitu rapat PGRI Cabang Kedaton di SSDN 1 Surabaya. Penulis menyajikan data hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 5
Manajemen Pengembangan Organisasi Profesi Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Manajemen	Pengembangan Organisasi profesi	Data
Perencanaan	Sekolah mendaftarkan semua tenaga pendidik dalam organisasi profesi yaitu PGRI	38 tenaga pendidik sudah tergabung dalam organisasi profesi PGRI
Pelaksanaan	Sekolah mendorong setiap guru untuk menjadi anggota organisasi keguruan seperti PGRI, dan semua guru SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah tergabung dalam organisasi profesi guru	Salah satu agenda mengikuti rapat PGRI cabang kedaton di SSDN 1 Surabaya
Evaluasi	Evaluasi dilakukan setelah melaksanakan kegiatan PGRI	Pembuatan laporan

sumber: Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian⁹

Dari pernyataan diatas perencanaan sudah dibuat dan ditargetkan kepada 38 tenaga pendidik yang ada di smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Maka dari itu dalam perencanaannya pihak sekolah memotivasi serta mendorong tenaga pendidik dalam keikutsertaan organisasi profesi. Dalam pelaksanaannya 38 tenaga pendidik tergabung dalam organisasi profesi PGRI.

⁹ *Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi Smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian*

e. Sertifikasi

Pada program sertifikasi dimana program serifikasi adalah program dari pemerintah bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik yang professional. Hasil wawancara kepala sekola sebagai berikut:

“Sekolah selalu merencanakan semua tenaga pendidik agar mengikuti program serifikasi, sekolah sudah memberikan layanan kepada paraguru unuk dapat mengikuti program sertifikasi.tenagapendidik yang sudah lulus sertifikasi sebanyak 16tenaga pendidik”.¹⁰

Penulis juga melakukan wawancara dengan tenaga pendidik sebagai berikut:

“pelayanan sertifikasi direncanakan dan bantuan dari kepala sekolah adalah seperti dukungan dari kepala sekolah bukan kepala sekolah tetapi dari yayasan juga memberikan dukungan kepada semua tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 memberikan pembekalan-pembekalan dan apapun yang dibutuhkan administrasi dan sebagainya dilakukan semuanya oleh kepala sekolah dan ketua yayasan”.¹¹

Perencanaan program sertifikasi selalu direncanakan kepada semua tenaga pendidik yang ada di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada kepala sekolah, waka kurikulum, dan tenaga pendidik, bahwa pelatihan tenaga pendidik di SMP AL-Azhar 3 BandarLampung sangat penting dan selalu dilaksanakan baik pelatihan dari internal maupun eksternal semua tenaga pendidik mengikutinya untuk meningkatkan pengembangan pada diri guru.

¹⁰Muhdini, Kepala Sekolah, tanggal 02 Mei 2018

¹¹ Yusuf Efendi, S.Pd, *Guru BK* tanggal 03 mei 2018

Melalui program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi guru sebagai guru profesional. Penulis mendapatkan data dari arsip SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung dan wawanara dengan kepala sekolah, waka kurikulum, dan tenaga pendidik dengan hasil data sebagai berikut:

Tabel 6
Manajemen pengembangan sertifikasi sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Manajemen	Pengembangan Sertifikasi	Data
Perencanaan	Pelayanan sertifikasi direncanakan dari sekolah. Sekolah memberikan dukungan dan memberikan pembekalan-pembekalan. Administrasi juga diberikan dari kepala sekolah	16 tenaga pendidik sudah lulus sertifikasi
Pelaksanaan	38 tenaga pendidik mengikuti program sertifikasi dan uji kompetensi	16 tenaga pendidik lulus sertifikasi
Evaluasi	Sekolah selalu memotivasi para tenaga pendidik dalam mendorong untuk mengikuti program sertifikasi	Madrasah selalu mendorong dan mengawasi para guru untuk mengikuti sertifikasi dan uji kompetensi

Sumber: Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi Smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian¹²

Dari hasil data tersebut bahwa perencanaan sertifikasi selalu direncanakan dan pihak sekolah selalu meberikan dukungan baik moral maupun materil.

¹² sumber: Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi Smp Al-Azhar 3 Bandar Lampung pada saat penelitian

2. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Pelaksanaan adalah merangsang anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemampuan yang baik.

a. Studi Lanjut

Studi lanjut dilaksanakan tenaga pendidik untuk mengembangkan kemampuan tenaga pendidik. Studi lanjut disekolah ini dilakukan oleh 6 orang dimana 4 orang sudah lulus S2 danyang 2 masih melanjutkan atau masih proses. Hasil wawancara sebagai berikut:

“tenaga pendidik di SMP Al-Azhar3 Bandar Lampung semua harus sudah S1. tenaga pendidik yang berkeinginan ingin melanjutkan S2 maka sekolah sangat mengizinkannya, dan yang sedang melaksanakan S2 2 orang tenaga pendidik, dan yang sudah lulus S2 4 orang tenaga pendidik”.¹³

Dari hasil wawancara tersebut didapatkan informasi bahwa 4 mengikuti studi lanjut dan sudah lulus,

Studi lanjut direncanakan untuk para guru dengan posisi baru untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan yang khusu lain dari kemampuan- kemampuan yang mereka miliki selama ini. Disini penulis mendapatkan data guru yang melakukan studi lanjut dari hasil dokumentasi di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang sudah penulis lapirkan dalam lampiran-lampiran.

b. *Inservice Training*

Pelaksanaan *Inservice Training* dilaksan untuk tenaga pendidik dalam mengembangkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan.

¹³Muhdini, Kepala Sekolah, tanggal 02 Mei 2018

Dari dokumentasi penulis melampirkan daftar hadir pelatihan yang tenaga pendidik melalui surat keluar. Wawancara sebagai berikut:

“Pelatihan dan pengembangan guru dilakukan oleh semua tenaga pendidik. Pelatihan rutin yang selalu dilakukan setiap tahunnya adalah MGMP dan juga tenaga pendidik melakukan pelatihan-pelatihan baik yang internal maupun eksternal. Yang eksternal itu Dari lembaga-lembaga tertentu dikhususkan kepada para guru yang membutuhkan dan juga yang internal itu dari yayasan dan semuanya diharuskan untuk mengikuti pelatihan tersebut”.¹⁴

Penulis melakukan wawancara kepada tenaga pendidik sebagai berikut:

“kita melakukan pengembangan melaksanakan pelatihan workshop ini sangat rutin sekali ini bahkan yang terjadwal ini boleh dikatakan satu semester bisa tiga sampai empat kali itu yang terjadwal belum insidentalnya. Kegiatan pelatihan yang saya lakukan salah satunya adalah workshop tentang pendidikan dari LPMP (lembaga penjamin mutu pendidikan) tentang kiat-kiat mengajar yang baik dan juga kita adakan studi banding jika kita menghadirkann sekolah-sekolah yang baik untuk datang kesini menjadi pembicara kemudian dari rekan ketua yayasan sendiri yang berkecimpung di dunia pendidikan untuk memberikan penyuluhan pengajaran kepada kita disini tentang pendidikan”.¹⁵

Dari pernyataan tentang pelatihan tersebut diperkuat dengan adanya data-data tanggal dan juga tempat tenaga pendidik melakukan pelatihan. Semua tenaga pendidik mengikuti pelatihan-pelatihan seperti worksop, diklat, seminar, bimtek, dan juga seminar nasional diikuti oleh semua tenaga pendidik dan juga sekolah mendatangkan pembicara seminar dari sekolah lain yang sudah sangat bagus untuk memberikan motivasi dan arahan kepada semua tenaga pendidik SMP Al-Azhar. Dan

¹⁴Muhdini, Kepala Sekolah 02 Mei 2018

¹⁵ Yusuf Efendi, S.Pd, *Guru BK*, tanggal 03 Mei 2018

juga dari pihak yayasan juga selalu memotivasi agar semua tenaga pendidik memiliki kemampuan yang berkualitas dan juga juga agar semua tenaga pendidik lebih berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi. penulis telah menyajikan data yang mengikuti pelatihan beserta tanggal dan juga tempatnya.

Penulis mendapatkan data tenaga pendidik beserta tanggal dan tempat mengikuti pelatihan yang sudah penulis sajikan dalam lampiran.

Penulis mendapatkan data pelatihan dari hasil observasi dengan metode dokumentasi dan yang ada di surat keluar SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung,

penulis juga mewawancarai kepala sekolah, tenaga pendidik dan waka kurikulum untuk mendapatkan data selengkapnya. Dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi tersebut bahwa dari 38 tenaga pendidik sudah melakukan pelatihan baik internal maupun internal, kalau internal semua guru mengikuti pelatihan tersebut, tetapi kalau yang eksternal hanya sesuai kebutuhan guru tersebut yang mengikuti pelatihan.

c. Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP di SMP Al-Azhar 3 BandarLampung dilaksanakan setiap tahunnya oleh tenaga pendidik. hasil wawancara sebagai berikut:

“pelatihan seperti MGMP di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung selalu dilaksanakan setiap tahunnya oleh para guru, setiap bulannya para guru mendapatkan jadwal pelatihan MGMP sesuai dengan mata pelajaran yang harus diikuti oleh para guru dan para guru selalu mengikuti pelatihan MGMP untuk meningkatkan kemampuannya”.¹⁶

¹⁶Sri Wardani, S.Pd, Waka Kurikulum, tanggal 03 Mei 2018

Wawancara dengan guru BK sebagai berikut:

“kita rutin melaksanakan dan MGMP dan MGBK untuk kepala sekolah ada MKKS dan guru mata pelajaran ada MGMP kota Bandar Lampung dan guru BK ada MGBK kota bandar Lampung setiap satu bulan sekali”.¹⁷

Dari pernyataan diatas tentang MGMP bahwa semua guru mengikuti pelatihan rutin dan kepala sekolah juga mengikuti pelatihan seperti MKKS, untuk guru mata pelajaran mengikuti pelatihan MGMP, untuk guru BK mengikuti pelatihan MGBK yang telah dijadwalkan. Penulis menyajikan data tanggal beserta tempat pelatihan MGMP dan juga MGBK yang telah di laksanakan oleh para guru dari hasil observasi metode dokumentasi.

Penulis mendapatkan data tenaga pendidik berupa tanggal, dan tempat tenaga pendidik melaksanakan kegiatan MGMP yang sudah penulis sajikan dalam lapiran.

Dalam pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) penulis mendapatkan data dari hasil observasi dan dokumentasi yang ada di surat keluar, dan juga wawancara dengan kepala sekolah,, waka kurikulum, dan juga tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung. SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung selalu melakukan pelatihan rutin MGMP setiap bulannya dengan mata pelajaran yang disesuaikan dengan jadwal yang telah ditentukan.

¹⁷ Agus Efendi, s.Pd, *Guru BK*, Tanggal 03 Mei 2018

d. Pemberdayaan Organisasi Profesi

Organisasi profesi dilaksanakan oleh semua tenaga pendidik. pemberdayaan organisasi profesi semua tenaga pendidik tergabung dalam organisasi profesi yaitu PGRI dan juga tenaga pendidik selalu mengembangkan kemampuannya agar supaya mendapatkan pelajaran lebih dan dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat. Hasil wawancara sebagai berikut:

“semua guru di SMP Al-Azhar 3 semuanya sudah tergabung dalam organisasi profesi yaitu PGRI. Semua guru selalu di motivasi untuk menjadi anggota organisasi keguruan.semua tenaga pendidik sebanyak 38 semuanya sudah tergabung dalam organisasi profesi.¹⁸

Dari hasil wawancara tersebut bahwa semua guru tergabung dalam organisasi profesi yang terhimpun dalam organisasi PGRI (persatuan guru mata pelajaran). Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya data guru yang mengikuti organisasi PGRI di luar kotayaitu Rapat PGRI Cabang Kedaton di SSDN 1 Surabaya yang penulis lampirkan.

e. Sertifikasi

Program sertifikasi di sekolah Al-Azhar ini selalu dilaksanakan di sekolahh ini. Semua tenaga pendidik dari 38 tenaga pendidik yang sudah lulus sertifikasi sebanyak 16 tenaga pendidik. karna sertifikasi diperuntungkan kepada para guru. Hasil wawancara sebagai berikut:

¹⁸Yusuf Efendi,S.Pd, *Guru BK*, tanggal 03 Mei 2018

“sekolah selalu mengupayakan semua para guru agar supaya lulus sertifikasi, dan program sertifikasi adalah program dari pemerintah yangdiperuntungkan bagi guru-guru sebagai besntukpengakuan guru professional. Madrasah disini selalu membantu guru-guru dalam bentuk administrasi dan layanan-layanan terhadap kepentingan sertifikasi.Dan sekolah selalu mendaftarkan guru dalam mengikuti sertifikasi”¹⁹.

Dalam program sertifikasi ini pihak sekolah sudah memberikan bantuan dalam bentuk layanan untuk membantu memnuhi syarat-syarat mengikuti sertifikasi.Program ini adalah program pemerintah yang diperuntungkan bagi para guru untuk meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga pendidik dan selain itu juga untuk dapat meningkatkan kesejahtraan diri sebagai tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Penulis mendapatkan data tenaga pendidik yang telah lulus sertifikasi dan telah penulis sajikan di penyajian data diatas.

Dalam program sertifikasi ini para tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung sudah sebagian yang sudah lulus sertifikasi.

Penulis mendapatkan data hasil tenaga pendidik yang telah lulus sertifikasi dari hasil dokumentasi di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung, dan juga wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum dan juga tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

¹⁹Muhdini, Kepala Sekolah, Tanggal 02 Mei 2018

3. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Evaluasi merupakan salah satu rangkaian dalam meningkatkan kualitas, kinerja, atau produktivitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya. Melalui evaluasi akan diperoleh informasi tentang apa yang telah dicapai dan mana yang belum, selanjutnya informasi ini digunakan untuk perbaikan dan peningkatan suatu program.

Pengawasan merupakan proses penentuan dan melihat apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana, menilai pelaksanaan, dan apabila diperlukan dilakukan melalui tindakan perbaikan.

Penulis melakukan wawancara terkait tentang evaluasi atau pengawasan pengembangan sumberdaya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“semua tenaga pendidik selalu melakukan pengawasan kepada semua tenaga pendidik. bagi tenaga pendidik yang apabila telah melaksanakan pelatihan maka diwajibkan untuk melaporkan hasilnya tersebut baik tertulis maupun lisan. Yang tertulis itu yang membuat laporan hasil pelatihan yang telah dilaksanakan, dan yang berupa lisan itu diwajibkan untuk mempersentasikan hasil pelatihan yang telah didapat. Pengawasan biasanya dilaksanakan setiap satu semester”.²⁰

Hasil wawancara dengan waka kurikulum sebagai berikut:

“supervisi dilakukan kepada semua tenaga pendidik yang mengikuti pelatihan untuk mengetahui sejauh mana persiapan dan pelaksanaan tenaga pendidik dalam KBM. Kemudian semua tenaga pendidik yang setelah mengikuti pelatihan diwajibkan untuk membuat laporan, nilai kegiatan dan lain sebagainya”.²¹

²⁰ Muhdini, Kepala Sekolah, tanggal 02 Mei 2018.

²¹ Sri Wardani, S.Pd, Waka Kurikulum, tanggal 03 Mei 2018

Hasil wawancara dengan tenaga pendidik sebagai berikut:

“evaluasi dilakukan setiap satu semester diadakan rapat evaluasi bahkan tahunannya itu juga ada rapat evaluasi tahunan untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar atau KBM di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung, mulai dari pembelajaran kemudian sikap dan perilaku anak murid, kehadiran, kemudian untuk kinerja guru dan karyawannya itu kita lakukan minimal satu semester dan bisa satu tahun sekali juga”.²²

Hasil pernyataan diatas bahwa sekolah ini melakukan evaluasi terhadap para guru yang telah mengikuti pelatihan dan bagi yang telah melaksanakan pelatihan diwajibkan membuat laporan hasil pelatihannya dan juga memepersentasikannya kepada kepala sekolah dan juga semua tenaga pendidik yang tidak mengikuti pelatihan tersebut. dan juga evaluasi di sekolah Al-Azhar 3 Bandar Lampung melakukan evaluasi satu kali dalam semester dan juga melakukan evaluasi tahunan terkait dengan pembuatan program KBM di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

B. Pembahasan

Analisi terhadap manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketiga sumber yaitu kepala sekolah, waka kurikulum, dan tenaga pendidik mengenai perencanaan pengembangan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang dapat penulis simpulkan.

²² Yusuf Efendi, S.Pd, *Guru BK*, Tanggal 03 mei 208

Perencanaan pengembangan di SMP Al-Azhar 3 bandar Lampung yang meliputi: studi lanjut, *Inservice Training*, Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pemberdayaan Organisasi Profesi, dan Sertifikasi.

Perencanaan studi lanjut direncanakan kepada semua tenaga pendidik yang ingin memiliki kemampuan khusus atau yang ingin menempati jabatan tertentu disekolah. Jika guru ingin melanjutkan studi lanjut maka kepala sekolah sangat mendukung dan mengizinkannya, dan apabila ada beasiswa melanjutkan studi S2 maka akan didaftarkan bagi tenaga pendidik yang ingin melanjutkan studinya. Yang sudah melaksanakan S2 sebanyak 4 orang sudah lulus S2 kependidikan. Dan tenaga pendidik harus melakukan timbal balik kepada sekolah dengan ilmu yang telah didupatkannya.

Perencanaan *Inservice Training* di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung selalu direncanakan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik. Perencanaan pengembangan selalu direncanakan baik internal maupun eksternal dan merencanakan pelatihan baik program segera, program jangka menengah, dan program jangka panjang. Perencanaan pelatihan di sekolah ini yang sudah terjadwal ada 3-4 kali dalam satu semester belu lagi yang insidentalnya. Pelaksanaan *Inservice Training* di SMP Al-Azhar 3 bandar lampung sangat rutin diikuti oleh seluruh tenaga pendidik seperti pelatihan, Workshop, Diklat, Bimtek, seminar, dan juga Seminar Nasional. Dan setelah melaksanakan pelatihan-pelatihan tersebut maka diwajibkan kepada tenaga pendidik tersebut untuk membuat laporan baik lisan maupun tertulis yang akan diserahkan kepada kepala sekolah.

Perencanaan pemberdayaan MGMP di sekolah Al-Azhar 3 Bandar Lampung selalu direncanakan rutin setiap bulannya para guru mengikuti kegiatan MGMP. Karena MGMP merupakan pelatihan rutin setiap bulan dan sangat penting bagi para guru. Jadi para guru harus mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan materi dan jadwal yang disampaikan. Pelaksanaan MGMP bagi tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan agar memiliki metode pengajaran yang baru dan menerapkannya dalam proses belajar mengajar. Dan evaluasi yang dilakukan para tenaga pendidik juga harus membuat laporan baik tertulis maupun lisan.

Perencanaan organisasi profesi dilaksanakan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung direncanakan kepada seluruh tenaga pendidik. Sekolah sudah merencanakan tenaga pendidik dengan cara mendaftarkan semua tenaga pendidik dalam organisasi yaitu PGRI. Tenaga pendidik tersebut sudah terhimpun dalam satu jaringan organisasi yaitu PGRI. Pelaksanaan organisasi profesi sekolah sangat mendorong kepada semua tenaga pendidik untuk tergabung dalam anggota organisasi keguruan seperti PGRI. Salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan yaitu pernah mengikuti rapat PGRI cabang kedaton di SSdn 1 di Surabaya.

Perencanaan sertifikasi di SMP AL-Azhar 3 bandar Lampung direncanakan kepada tenaga pendidik dengan cara sekolah memberikan dukungan dan memberikan pembekalan-pembekalan. Administrasi juga diberikann dari kepala sekolah. Terdapat 16 tenaga pendidik sudah lulus sertifikasi dan uji kompetensi. Sekolah selalu memotivasi para tenaga pendidik dala mengikuti sertifikasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliian entang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung, baik melalui wawancara, observasi aapun dokumentasi. Maka penulis simpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan pengembangan tenaga pendidik

Perencanaan pelatihan direncanakann untuk semua tenaga pendidik yang ada di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung semua tenaga pendidik mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan. Perencanaan pengembangan tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung telah melaksanakan perencanaan hal inii dikarenakan terencananya program pengembangan seperti Stdu lanjut, *inservice training*, Perberdayaan MGMP, Pemberdayaan Organisasi Profesi, dan Sertifikasi Yangg Sudah Diterapkan.

2. Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik

Pelaksanaan tpengembangan tenaga pendidik meliputi pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pengembanngan melalui pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik yang mengikuti studi lanjut ada 6 guru masing-masing masih melanjutkan S2, 4 orang sudah lulus S2 dan yang 2 masih proses pembelajaran/kuliah, tenaga pendidik

yang sudah lulus sertifikasi 16 orang guru,, dan tenaga pendidik melaksanakan *Inservice Training* meliputi worksop, diklat, Bimtek, seminar, dan seminar Nasional. Sekolah melaksanakan kegiatan rutin MGMP setiap tahunnya. Dijadwalkann sesuai dengan bidang studinya yang setiap bulannya diikuti tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya masing-masing, dan semua tenaga pendidik SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung tergabung dalam organisasi profesi PGRI.

3. Pengawasan pengembangan tenaga pendidik

Setelah tenaga pendidik melaksanakan pelatihan maka tenaga pendidik tersebut diwajibkann untuk membuat laporan tertulis ataupun lisan. Membuat laporan hasil pelatihan yang telah diikuti dan setelah itu melaporkan secara lisan kepada kepala sekolah dan juga tenaga pendidik yang lain dan juga menerapkannya dalam pengajarannya.

B. Saran

berdasarkan hasil dari kajian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung, maka penulis memberikan beberapa saran yaitu :

1. Manajemen pengembangan yang meliputi, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi harus ditingkatkan kembali melihat masih banyak tenaga pendidik yang belum lulus sertifikasi, dan harus lebih meningkatkan evaluasi karena melihat kurangnya data evaluasi pengembangan sumber daya tenaga pendidik.
2. Kepada guru-guru SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung 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.
3. SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung salah satu sekolah berkualitas dan akreditasi “A” diharapkan dapat menjadi contoh untuk sekolah-sekolah lain yang ada di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Gelora Pratama, 2012)
- Badriyah, Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015)
- Dessler, Garry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, (Jakarta: PT. Indeks)
- Fathoni, Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Asli Mahasatya, 2006)
- Fauzan, Ahmad, *Manajemen Pembelajaran*, (Jogjakarta: CV Budi Utama, 2014)
- Gomes, Cardoso Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003)
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- , *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 200)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT remaja Rosdakarya, 2000)
- Moleong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005)
- Mudlofir, Ali, *Pendidik Profesional (Konsep Strategi, dan Aplikasinya dlam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013)
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005)

- Notoadmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015)
- Saebani, Ahmad Beni, *Metode Penelitian*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008)
- Siskandar, *Menuju Pemantapan Profesionalisme Guru Dan Dosen. Prosiding Temu Ilmiah Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Indonesia, 2011)
- Soetjipto, Kosasi Raflis, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*, (Universitas Michigan, Graha Ilmu, 2003)
- Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Suprihatiningrum, Jamil, *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru)*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013)
- Ulfatain, Nurul, & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016)
- UU RI, *No 20 Tahun 2003 Sisdiknas*, (Bandung: Fokus Media: 2013)
- Usman El-Qurtuby, *Al-Qur'an Cordoba Special For Muslimah*, (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia)

SMP Al Azhar 3 Bandar Lampung



Proses Penelitian



Wawancara dengan Ka. Tu



Wawancara dengan Guru BK



Wawancara dengan Kepala Sekolah

Dokumentasi

		TANDA TANGAN	KETERANGAN
	31	<i>[Signature]</i>	
	32	<i>[Signature]</i>	
	33	<i>[Signature]</i>	
	34	<i>[Signature]</i>	
	35	<i>[Signature]</i>	
	36		
	37	<i>[Signature]</i>	
	38	<i>[Signature]</i>	
	39	<i>[Signature]</i>	
	40	<i>[Signature]</i>	
	41	<i>[Signature]</i>	
	42		12111
	43	<i>[Signature]</i>	
	44	<i>[Signature]</i>	
	45	<i>[Signature]</i>	
	46		12111
	47	<i>[Signature]</i>	
	48	<i>[Signature]</i>	
	49	<i>[Signature]</i>	
	50	<i>[Signature]</i>	

DAFTAR HADIR WORKSHOP TAHFIZH QUR'AN
SARTU, 05 MEI 2018
PUKUL 07 : 00 s.d SELESAI

NO	NAMA	TANDA TANGAN	KETERANGAN
1	Mahdi, S. Pd		
2	Iri Wandani, S. Pd		
3	Leila Utami, S. Pd, MEd		
4	Seprena Eric, S.P		
5	Yusuf Dhandi, S.Pd		
6	Randi, S. Ag		
7	Fandi Kurnia, Sd		
8	Ti Asmi, S. Pd		
9	Yunus, S. Pd, SMT		
10	Lili Ruslinganti, S. Pd, MEd		
11	Wagner, S. Ag		
12	Aprilia Sari, S. Pd		
13	Dianita, S.Pd		
14	Rani Budi Utami, S. Pd		
15	Aprilia, S. Pd		
16	Achmad Rizki, S. Ag		
17	Devi Oktarians, S. Pd		
18	Sarah Erisda, S.Pd		
19	Kusni Marlina, S.Pd		
20	Pipit Saftiri, S.Kom		
21	Gasda Jayanti, Sd		
22	Sofia Agustini, S. Pd		
23	Awi Trismawati, S. Pd		
24	Rindayani Z, S. Pd		
25	As. Nurul Huda, S. Pd		
26	Mela Harista, S.Pd		
27	Puspita Sari, S. Pd		
28	Andra Wijaya, S. Pd		
29	Ti Susi Asih, S. Pd		
30	Tri estri rianti, S. Pd		

Daftar hadir workshop

SURAT TUGAS
No: 161/YAL.1/SMP.3/U/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini, Kepala SMP Al Azhar 3 Bandar Lampung :

Nama : Muhdini, S.Pd
NIP : 196504211987031009
Jabatan : Kepala SMP Al Azhar 3 B. Lampung

Memberikan tugas kepada :

Nama : Yuniar, S.Pd
Unit Kerja : SMP Al Azhar 3 Bandar Lampung
Jabatan : Guru PKn

Untuk mengikuti "Kegiatan Bimtek Penyusunan naskah USBN Penguatan Pendidikan Karakter dan Pembinaan Karir" pada :

Hari/Tanggal : Senin s/d Rabu, 06 s.d 08 Maret 2017
Waktu : 07.30 WIB s.d Selesai
Tempat : Aula SMPN 1 Bandar Lampung

Setelah selesai melaksanakan tugas, dimohon segera melaporkan hasilnya kepada Kepala Sekolah secara Tertulis / Lisan.

Demikianlah surat tugas ini diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dilaksanakan dengan sepuh hati dan penuh rasa tanggung jawab.

B. Lampung, 04 Maret 2017
Kepala SMP Al Azhar 3

SURAT TUGAS
No: 00/YAL.1/SMP.3/U/II/2017

Yang Bertanda tangan dibawah ini, Kepala SMP Al Azhar 3 Bandar Lampung:

Nama : Muhdini, S.Pd
NIP : 196504211987031009
Jabatan : Kepala SMP Al Azhar B. Lampung

Memberikan tugas kepada :

Nama : 1. Habera Helda
2. Yusuf Effendi, S.Pd
3. Risdawati Z.,S.Pd.
4. Tri Suci Asih ,S.Pd.

Jabatan : Guru BK
Asal Sekolah : SMP Al Azhar 3 Bandar Lampung

Untuk mengikuti "MGBK BK" yang akan dilaksanakan di :

Tempat : SMP N 23 Bandar Lampung
Hari : Rabu, 22 Febrenari 2017
Pukul : 08.00 s/d selesai

Setelah selesai melaksanakan tugas, dimohon segera melaporkan hasilnya kepada Kepala Sekolah secara Tertulis / Lisan.

Demikianlah surat tugas ini diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dilaksanakan dengan sepuh hati dan penuh rasa tanggung jawab.

Dokumentasi sk pelatihan Bimtek dan MGBK

Lampiran 4 transkrip wawancara dengan kepala sekolah

Pedoman Wawancara Dengan Kepala Madrasah

1. Apakah di SMP Al-Azhar Bandar Lampung terdapat kegiatan manajemen pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar Bandar Lampung?
3. Upaya apa yang Bapak lakukan sebagai kepala sekolah bagi tenaga pendidik yang belum sertifikasi?
4. Bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar Bandar Lampung?
5. Berapa banyak tenaga pendidik yang melakukan study lanjut?
6. Berapa banyak tenaga pendidik yang sudah sertifikasi
7. Mengapa tenaga pendidik di SMP Al-Azhar Bandar Lampung masih banyak yang belum sertifikasi?
8. Apakah tenaga pendidik di SMP Al-Azhar Bandar Lampung melakukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)?
9. Bagaimana kegiatan pengawasan yang dilakukan SMP Al-Azhar Bandar Lampung?

Lampiran 5 transkrip wawancara dengan tenaga pendidik

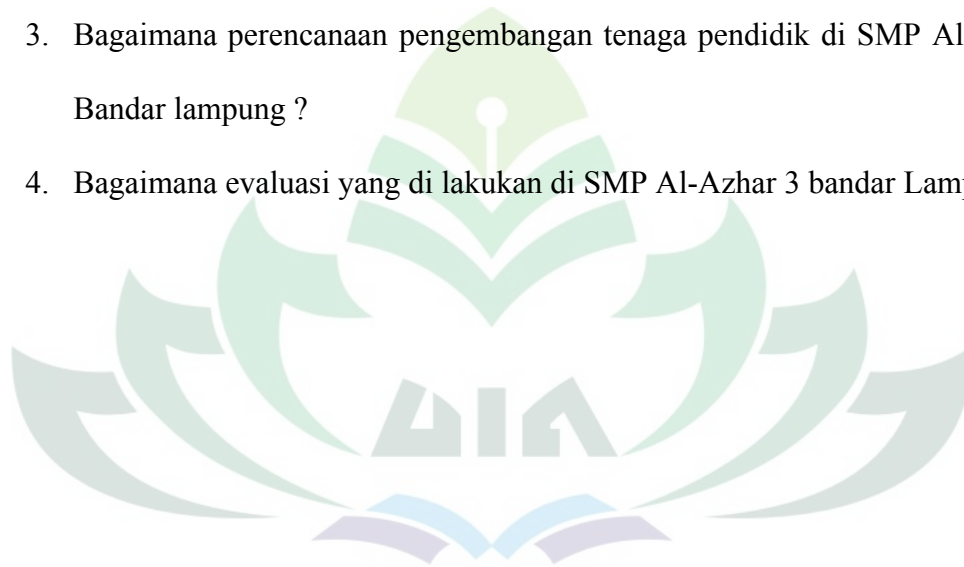
Pedoman wawancara dengan tenaga pendidik

1. Apakah ada kegiatan perencanaan pengembangan tenaga pendidik di SMP Al-Azhar?
2. Apakah bapak/ibu melakukan pengembangan seperti pendidikan dan pelatihan?
3. Apakah bapak/ibu mengikuti *Inservice Training*?
4. Kegiatan apa saja yang dilakukan dalam *Inservice training*?
5. Apakah madrasah melakukan kegiatan MGMP?
6. Apakah bapak/ibu tergabung dalam organisasi profesi tenaga pendidik?
7. Apakah bapak/ibu telah mengikuti sertifikasi?
8. Layanan apa saja yang dilakukan madrasah kepada para tenaga pendidik mengenai program sertifikasi?
9. Bagaimana evaluasi yang dilakukan madrasah terkait pengembangan tenaga pendidik?

Lampiran6 transkrip wawancara dengan waka kurikulum

Pedoman Wawancara Dengan Waka Kurikulum

1. Bagaimana perencanaan pengembangan manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Siapakah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pengembangan tenaga pendidik ?
3. Bagaimana perencanaan pengembangan tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung ?
4. Bagaimana evaluasi yang dilakukan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung ?



Lampiran 1 pedoman wawancara

DAFTAR WAWANCARA MENDALAM

Sub Fokus	Aspek/Indikator	Pertanyaan peneliti	Informan
Manajemen pengembangan sumber daya tenaga pendidik	Pendidikan Pelatihan	Bagaimana manajemen (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi) pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung? Bagaimana sekolah melakukan pengembangan (Study lanjut, inservice training, pengembangan MGMP, Pengembangan organisasi profesi, sertifikasi pendidik? Bagaimana sekolah mengembangkan pendidik? Rapat/monitoring/evaluasi yang dilaksanakan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung?	Kepala sekolah Komite Tenaga pendidik

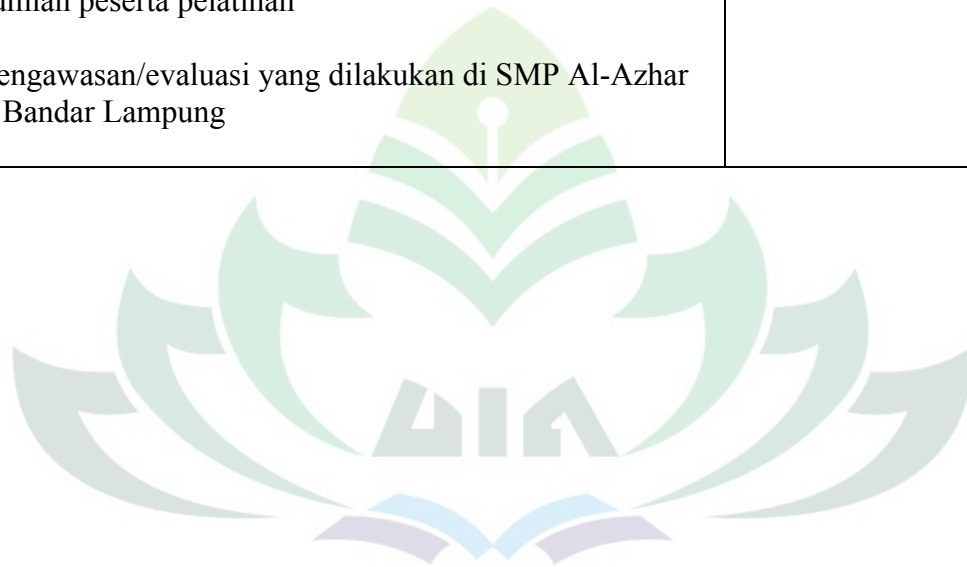
**KISI-KISI INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA PENELITIAN
MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA TENAGA
PENDIDIK DI SMP AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

No	Aspek/Indikator	Kegiatan	Teknik	Sumber Data
1	<p>1). Perencanaan pengembangan (studi lanjut, <i>inservice training</i>, pemberdayaan MGMP, pengembangan organisasi profesi, sertifikasi) pendidik.</p> <p>2). Pelaksanaan pengembangan</p> <p>3). Pengawasan/evaluasi pelatihan</p>	<p>1). Penentuan tujuan kebijakan, penyusunan program</p> <p>2). Mengikuti pendidikan studi lanjut, melaksanakan <i>Inservice training</i>, mengikuti pelatihan MGMP, mengikuti kegiatan kegiatan PGRI.</p> <p>3). Pembuatan laporan pelatihan, supervisi kepala sekolah</p>	<p>Wawancara</p> <p>Observasi</p> <p>Dokumentasi</p>	<p>Kepala sekolah, Waka kurikulum, Tenaga pendidik.</p> <p>Kegiatan pendidikan yang dilakukan tenaga pendidik SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung</p> <p>Data tenaga pendidik SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung</p> <p>Pelatihan yang dilakukan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung</p> <p>data hasil pelatihan yang dilakukan tenaga pendidik SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung</p>

Lampiran 2 daftar observasi

Daftar Observasi

Ragam sesuatu yang diamati	Keterangan
Pengembangan pendidik di Smp Al-Azhar 3 Bandar lampung Kegiatan pelatihan yang dilakukan di SMP Al-Azhar 3 Bandar lampung Kegiatan pelatihan Jadwal pelatihan Jumlah peserta pelatihan Pengawasan/evaluasi yang dilakukan di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung	Kegiatan yang perlu dan penting agar diambil foto/gambaranya



Lampiran 3 daftar dokumentasi

Daftar dokumentasi

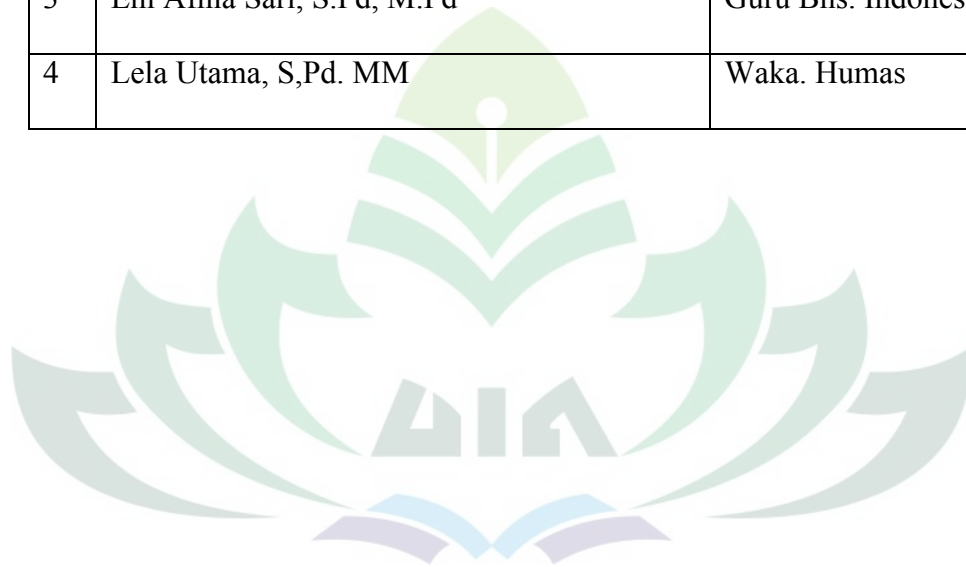
No	Jenis Dokumen
1.	Data pendidik (tingkat pendidikan, pengalaman, tugas dll)
2.	Pelaksanaan pelatihan
3.	Kegiatan pengawasan yang dilakukan



Lampiran 8. Daftar peserta didik studi lanjut

Data Peserta Tenaga Pendidik Studi lanjut

No	Nama	Jabatan
1	Yuniar, S.Pd, MM	Guru PKN
2	Lilik Isminingsih, S.Pd, MM	Guru Bhs. Indonesia
3	Eni Afnia Sari, S.Pd, M.Pd	Guru Bhs. Indonesia
4	Lela Utama, S.Pd. MM	Waka. Humas



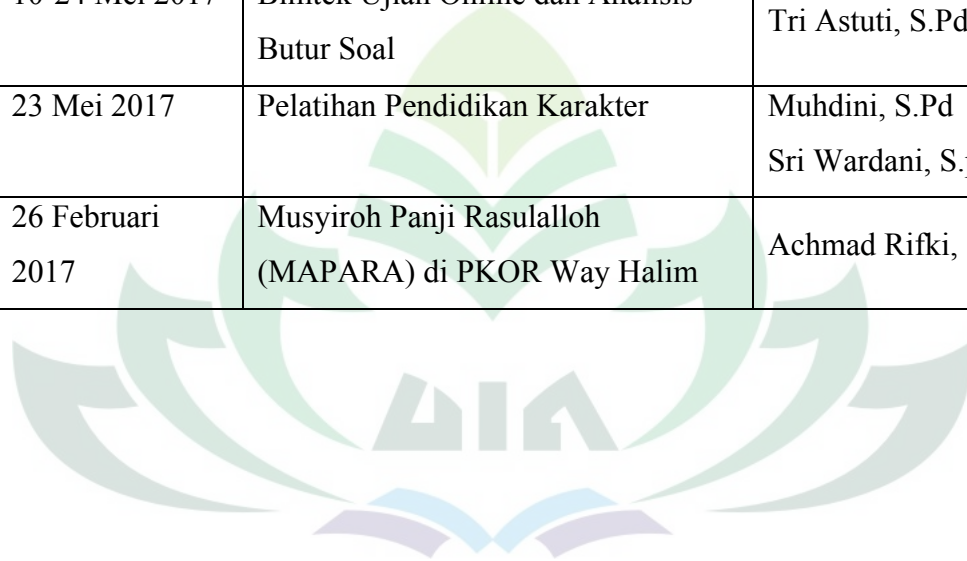
Lampiran 9. Data tenaga pendidik *Inservice Training*

Data survey Tenaga Pendidik Dalam *Inservice Training* di SMP Al-Azhar 3

No	Tgl Ikut Serta	Kegiatan	Tenaga pendidik
1	Selasa, 24 mei 2016	Workshop Indosat School Gathering di Hotel 7th Lampung	1.Lela Utama, S.Pd, MM 2.Pipit Safitri, S, Kom
2	15 Juli s/d 24 juli 2016	Pelatihan Instruktur Nasional Guru Pembelajaran Bahasa Indonesia Dan Bahasa Inggris SMP Dan SMA Di Hotel Mega Anggrek Jakarta	Astri Trisnawati, S.Pd
3	2 Agustus 2016	Workshop Bedah Buku dari Oxford di aula SD Al-Azhar Lampung	1. Lela Utama, S.Pd, MM 2. Aprilia Sari, S.Pd 3. Sarah Fonda, S.Pd 4. Ruwi Merliana, S.Pd
4	16 s/d 20 Agustus 2016	Workshop Dan Diklat Pengelolaan Perpustakaan Sekolah-Madrasah Dan Gueu Se-Provinsi Lampung di Balai Pelatihan Pertanian (BPP)	Anisa Febrianti, S.Sos
5	22 s/d 26 Agustus 2016 di Hotel Nusantara B. Lampug	Worksop Bimbingan Teknis Kepramukaan Bagi Guru SD Dan SMP	Fenti Romalfi, SE
6	15 s/d 23 September 2016	Diklat Instruktur Nasional Guru Pembelajar Matematika SMP di Imara Hotel Palembang	Nia Apriani, S.Pd
7	22 September 2016	Workshop Pembelajaran IPA di Perpustakaan Daerah	Sepiyana fori, s.Pd

8	7 s/d 9 Oktober 2016	Rapat Koordinasi Teknis Pelaksanaan Guru Pembelajar Moda Daring di Grand Tjokro Yogyakarta	Nia Apriani, s.pd
9	13 Oktober 2016	Pelatihan IT di Aula SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	1. Muhidin, S.Pd 2. Sri Wardani, S.Pd 3. Lela utama, S.Pd, MM
10	29 Oktober 2016	Rapat PGRI Cabang Kedaton di SSDN 1 Surabaya	Lela, Utami, S.Pd
11	12 November 2016	Peretmuan Rutin Operator Sekolah (DAPODIK) di SMP Al-Kautsar B. Lampung	Desi Oktaviani, S.Pd
12	13 November 2016	Acara Remaja MY MOVEMENT di Islamic Center Gedung Arofah	Ahmad Rifki, s.Ag
13	19 November 2016	Pelatihan Conctect Generator H5P untuk Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif dan Pelatihan Internet Sehat	Sri Wardani, S.Pd Sarah Fonda, S.pd Pipit Safitri, S,Kom DII
14	17 s/d 21 September 2016	Workshop Diklat Pengelolaan Perpustakaan Sekolah Madrasah dan Guru se-Provinsi Lampung di BPP	Anisa Febriyanti, S,Sos
15	05 Januari 2017	Rapat Rutin DAPODIK dan Pendataan Aplikasi UN di SMP Darma Bangsa	Desi Oktaviana, S.Pd
16	23-24 Februari 2017	Meningkatkan Profesionalisme Pelayanan Konseling di Sekolah Berbasis IT di SMPN 2 B. Lampung	Risdawati Z, S.Pd
17	06-08 Maret 2017	Kegiatan Bimtek Penyusunan Naskah USBN Penguatan	Yuniar, S.Pd

		Pendidikan Karakter Pembinaan Karir di Aula SMPN 1 B. Lampung	
18	16 Maret 2017	Pelatihan Senam di Gedung PKK	Doni Setiawan, S.Pd
19	10-15 April 2017	Peserta Bimbingan Teknis sekolah Pelaksana K.13 Jenjang SMP Tahap 2 di SMPN 1 B. Lampung	Mela Harista, S.Pd
20	29 April 2017	Inflexbook dan Pengisian Raport K.13 Revisi	Sri Wardani, S.Pd
21	10-24 Mei 2017	Bimtek Ujian Online dan Analisis Butur Soal	Tri Astuti, S.Pd
22	23 Mei 2017	Pelatihan Pendidikan Karakter	Muhdini, S.Pd Sri Wardani, S.pd
23	26 Februari 2017	Musyiroh Panji Rasulalloh (MAPARA) di PKOR Way Halim	Achmad Rifki, S.Ag



Lampiran 10. Data tenaga pendidik MGMP

Data Survey Tenaga Pendidik dalam MGMP di SMP Al-Azhar 3

No	Tanggal ikut serta	Kegiatan dan tempat	Tenaga Pendidik
1	Kamis, 11 Agustus 2016	MGMP Bahasa Indonesia di SMPN 1 Bandar Lampung	Lilik Isminingsih, S.Pd
2	Selasa, 18 Oktober 2016	MGMP Matematika di SMP N 2 Bandar Lampung	Darmin, S.Pd Sari Budi Utami, S.Pd Nia Apriani, S.Pd Fara Dibah, S.Pd
3	Jum'at, 21 Oktober 2016	MGMP Seni di SMP N 3 Bandar Lampung	Muhdini, S.Pd Sri Wardhani, s.Pd Setia Agustini, S.Pd
4	Rabu, 25 Januari 2017	MGMP IPS di SMPN 21 Bandar Lampung	Aprizal, S.Pd Tri Astuti, S.Pd Ganda Irawan, S.Pd Hernia Kurnia Putri, S.Pd
5	Rabu, 22 Februari 2017	MGMP BK di SMP N 23 Bandar Lampung	Habera Helda, Yusuf Efendi, S.Pd Ridawati Z, S.Pd Tri Sui Asih, S.Pd
6	Jum'at 24 Februari 2017	MGMP Bahasa Inggris di SMPN 1 Bandar Lampung	Lela Utama, S.Pd Desi Oktaviana, S.Pd Aprilia Sari, S.Pd Perzan Syurahman, S.Pd

			Sarah Fonda, S.Pd Ruwi Merliana, S.Pd
7	Kamis, 02 Maret 2017	MGMP PKN di SMP N 2 Bandar Lampung	Yuniar, S.Pd Puspita Sari, S.Pd
8	Rabu, 29 Maret 2017	MGMP Bahasa Lampung di SMPN 10 Bandar Lampung	Andra Wijaya, S.Pd
9	Kamis, 23 Maret 2017	MGMP TIK di SMPN 25 Bandar Lampung	Fentri Romalfi, SE Pipit Safitri, S. Kom
10	Sabtu, 08 April 2017	MGMP IPA di SMP N 1 Bandar Lampung	Septyana Fori, S.Pd Sutrisno, S.Pd Andrey Hasan, S.Pd Emily Priantina Yama, S.pd
11	Sabtu, 08 April 2017	MGMP Penjaskes di SMPN 16 Bandar Lampung	Doni Setiawan, S.pd

Lampiran 11. Data tenaga pendidik lulus sertifikasi

Data Tenaga Pendidik Yang Lulus Sertifikasi Dan Uji Kompetensi Tenaga Pendidik Di SMP Al-Azhar 3 Bandar Lampung

No	Nama	L/P	NIK	Jabatan	GOL	SERTIFIKASI	
						Sudah	Belum
1	Muhdini, S. Pd	L	196504211987031009	Kepala Sekolah	IV A	✓	
2	Sri Wardani, S. Pd	P	196410101989012002	Waka Kurikulum	IV A	✓	
3	Lela Utama, S. Pd, MM	P	19700530 201107 2 268	Waka Humas	III B	✓	
4	Septyana Fori, S.P	P	19740911 201007 2 243	Waka Sarpars	III A		✓
5	Yusuf Effendi, S.Pd	L	19870619 201401 1 325	Waka Kesiswaan	III A		✓
6	Rusli, S. Ag	L	19670205 200801 1 194	Guru		✓	
7	Fentri Romalfi, SE	L	19810205 200207 1 120	Guru		✓	
8	Tri Astuti, S. Pd	P	19670421 201107 2 269	Guru	III B	✓	
9	Yuniar, S. Pd, MM	P	19700614 199907 2 169	Guru	III C	✓	
10	Lilik Isminingsih, S. Pd, MM	P	19711002 201007 1 241	Guru	III B	✓	
11	Wagino, S. Ag	L	19740317 201007 1 242	Guru	III A	✓	
12	Aprilia Sari, S. Pd	P	19780420 200801 2 193	Guru	III B	✓	
13	Darmin, S.Pd	L	19720316 200801 1 195	Guru	III A	✓	
14	Sari Budi Utami, S. Pd	P	19770620 201401 2 324	Guru	III B	✓	
15	Aprizal, S. Pd	L	19790424 200501 1 183	Guru	III B	✓	
16	Achmad Rifki, S. Ag	L	19710812 200107 1 126	Guru	III C	✓	
17	Desi Oktaviana, S. Pd	P	19781212 200701 2 183	Guru	III A		✓
18	Sarah Fonda, S.Pd.	P	19840820 201207 2 279	Guru	III A		✓
19	Ruwi Merliana, S.Pd	P	19890704 201307 2 304	Guru	III A		✓
20	Pipit Safittri, S.Kom	P	19870516 201407 2 339	Guru			✓
21	Ganda Irawan, SE	L	-	Guru		✓	
22	Setia Agustini, S.Pd	P	-	Guru		✓	
23	Asri Trisnawati, S.Pd	P	-	Guru			✓
24	Risdawati Z, S.Pd	P	-	Guru			✓
25	M. Nurul Huda, S.Pd. I	L	-	Guru			✓

26	Mela Harista, S.Pd	P	-	Guru			V
27	Puspita Sari, S.Pd	P	-	Guru			V
28	Andra Wijaya, S.Pd	L	-	Guru			V
29	Tri Suci Asih, S.Pd	P	-	Guru			V
30	Tri esti rianti,S.Pd	P	-	Guru			V
31	Hermia Kurnia Putri, S.Pd	P	-	Guru			V
32	Fara Dibah, S.Pd	P	-	Guru			V
33	Andrey Hasan, S.Pd	L	-	Guru			V
34	Perzan Syurahman, S.Pd	L	-	Guru			V
35	Ririn Era Listya, S.Pd.I	P		Guru			V
36	Ridho Pradana Putra	L	-	Guru			V
37	Donny Setiawan, S.Pd	L		Guru			V
38	Dewi Anita Sari, S.Pd	P	-	Guru			V
39	Wulan Aida Permata, S.Pd	P	-	Guru			V
40	Emily Prihatina Yama, S.Pd	P	-	Guru			V
41	Agus Pornomo, S.Si	L	-	Guru			V
42	Deny Sumanti, S.Pd	P	19780722 201206	Guru	III A		V
43	Eni Afnia Sari, S.Pd, M.Pd	P	-	Guru			V

Lampiran 12. Data Tenaga Pendidik dalam mengikuti *Inservice Training*

Data survey Tenaga Pendidik Dalam *Inservice Training* di SMP Al-Azhar 3

No	Tgl Ikut Serta	Kegiatan	Tenaga pendidik
1	Selasa, 24 mei 2016	Workshop Indosat School Gathering di Hotel 7th Lampung	1.Lela Utama, S.Pd, MM 2.Pipit Safitri, S, Kom
2	15 Juli s/d 24 juli 2016	Pelatihan Instruktur Nasional Guru Pembelajaran Bahasa Indonesia Dan Bahasa Inggris SMP Dan SMA Di Hotel Mega Anggrek Jakarta	Astri Trisnawati, S.Pd
3	2 Agustus 2016	Workshop Bedah Buku dari Oxford di aula SD Al-Azhar Lampung	5. Lela Utama, S.Pd, MM 6. Aprilia Sari, S.Pd 7. Sarah Fonda, S.Pd 8. Ruwi Merliana, S.Pd
4	16 s/d 20 Agustus 2016	Workshop Dan Diklat Pengelolaan Perpustakaan Sekolah-Madrasah Dan Gueu Se-Provinsi Lampung di Balai Pelatihan Pertanian (BPP)	Anisa Febrianti, S.Sos
5	22 s/d 26 Agustus 2016 di Hotel Nusantara B. Lampug	Worksop Bimbingan Teknis Kepramukaan Bagi Guru SD Dan SMP	Fenti Romalfi, SE
6	15 s/d 23 September 2016	Diklat Instruktur Nasional Guru Pembelajar Matematika SMP di Imara Hotel Palembang	Nia Apriani, S.Pd
7	22 September 2016	Workshop Pembelajaran IPA di Perpustakaan Daerah	Sepiyana fori, s.Pd
8	7 s/d 9 Oktober	Rapat Koordinasi Teknis	Nia Apriani, s.pd

	2016	Pelaksanaan Guru Pembelajar Moda Daring di Grand Tjokro Yogyakarta	
9	13 Oktober 2016	Pelatihan IT di Aula SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung	4. Muhidin, S.Pd 5. Sri Wardani, S.Pd 6. Lela utama, S.Pd, MM
10	29 Oktober 2016	Rapat PGRI Cabang Kedaton di SSDN 1 Surabaya	Lela, Utami, S.Pd
11	12 November 2016	Peretmuan Rutin Operator Sekolah (DAPODIK) di SMP Al-Kautsar B. Lampung	Desi Oktaviani, S.Pd
12	13 November 2016	Acara Remaja MY MOVEMENT di Islamic Center Gedung Arofah	Ahmad Rifki, s.Ag
13	19 November 2016	Pelatihan Contact Generator H5P untuk Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif dan Pelatihan Internet Sehat	Sri Wardani, S.Pd Sarah Fonda, S.pd Pipit Safitri, S,Kom DII
14	17 s/d 21 September 2016	Workshop Diklat Pengelolaan Perpustakaan Sekolah Madrasah dan Guru se-Provinsi Lampung di BPP	Anisa Febriyanti, S,Sos
15	05 Januari 2017	Rapat Rutin DAPODIK dan Pendataan Aplikasi UN di SMP Darma Bangsa	Desi Oktaviana, S.Pd
16	23-24 Februari 2017	Meningkatkan Profesionalisme Pelayanan Konseling di Sekolah Berbasis IT di SMPN 2 B. Lampung	Risdawati Z, S.Pd
17	06-08 Maret 2017	Kegiatan Bimtek Penyusunan Naskah USBN Penguatan Pendidikan Karakter Pembinaan	Yuniar, S.Pd

		Karir di Aula SMPN 1 B. Lampung	
18	16 Maret 2017	Pelatihan Senam di Gedung PKK	Doni Setiawan, S.Pd
19	10-15 April 2017	Peserta Bimbingan Teknis sekolah Pelaksana K.13 Jenjang SMP Tahap 2 di SMPN 1 B. Lampung	Mela Harista, S.Pd
20	29 April 2017	Inflexbook dan Pengisian Raport K.13 Revisi	Sri Wardani, S.Pd
21	10-24 Mei 2017	Bimtek Ujian Online dan Analisis Butur Soal	Tri Astuti, S.Pd
22	23 Mei 2017	Pelatihan Pendidikan Karakter	Muhdini, S.Pd Sri Wardani, S.pd
23	26 Februari 2017	Musyiroh Panji Rasulalloh (MAPARA) di PKOR Way Halim	Achmad Rifki, S.Ag

