

**IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI MTS DARUL HUDA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

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

Oleh:

NINING MUNAWAROH

NPM : 1411030257

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



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

**IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI MTS DARUL HUDA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

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



Pembimbing I : Dr. Sovia Mas Ayu, MA.

Pembimbing II : Drs. H. Amirrudin, M.Pd

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

1439 H / 2018 M

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS DARUL HUDA BANDAR LAMPUNG

Oleh

NINING MUNAWAROH

Kepala Madrasah mempunyai peran penting dalam mengembangkan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di dalam Sekolah, salah satunya dengan Pelatihan dan Pengembangan. Pelatihan dan pengembangan adalah salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerapan pelatihan dan pengembangan di MTs Darul Huda Bandar Lampung telah terlaksana walaupun belum efektif tetapi kegiatan yang ada di sekolah telah berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan. Lalu yang menjadi rumusan masalah yaitu ingin mengetahui bagaimana implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu dengan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data penulis menggunakan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan *verivacation*. Sedangkan dalam uji keabsahan data penulis menggunakan trianggulasi teknik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik, yaitu dibuktikan dengan proses pelatihan yaitu dengan: menentukan kebutuhan pelatihan yang akan dilaksanakan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian pelatihan. Adapun dalam pengembangan yaitu dengan dibuktikan dengan adanya : perencanaan karier, pengembangan karier, pengembangan organisasi dan manajemen penilaian kinerja. Dengan terlaksananya pelatihan dan pengembangan guru di sekolah diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Kata kunci : Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



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

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

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS DARUL HUDA
BANDAR LAMPUNG**

Nama : NINING MUNAWAROH
NPM : 1411030257
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYUTUJUI:

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan Dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sovia Mas Ayu, M.A
NIP. 19761130200512006


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

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI


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



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

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **“IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS DARUL HUDA BANDAR LAMPUNG”** Disusun oleh **NINING MUNAWAROH NPM: 1411030257**, Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diajukan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal: **Rabu, 06 Juni 2018, Pukul 14.30- 16.00 WIB** di Ruang Sidang Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Dr. Bambang Sri Anggoro, M.Pd. (.....)

Sekretaris : Indarto, M.Sc. (.....)

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

Penguji Pendamping I : Dr. Sovia Mas Ayu, MA (.....)

Penguji Pendamping II : Drs. H. Amiruddin, M.Pd (.....)

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



**Prof. H. Chairul Anwar, M.Pd.
NIP. 196608101987031001**

MOTTO

أُولَئِكَ الَّذِينَ اشْتَرُوا الْحَيَاةَ الدُّنْيَا بِالْآخِرَةِ ۗ فَلَا تُخَفِّفْ عَنْهُمْ الْعَذَابَ وَلَا هُمْ
يُنصَرُونَ ﴿٨٦﴾

Artinya: *“Itulah orang-orang yang membeli kehidupan dunia dengan (kehidupan) akhirat, Maka tidak akan diringankan siksa mereka dan mereka tidak akan ditolong.”* (QS Al-Baqarah : 86)

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ﴿٥﴾

Artinya: *“Hanya Engkaulah yang kami sembah, dan Hanya kepada Engkaulah kami meminta pertolongan”* (QS Al-Fatihah : 5)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.... puji syukur kepada Allah diri ini tiada daya tanpa kekuatan dari-Mu. Shalawat dan salamku kepada suri tauladanku Nabi Muhammad SAW. Ku harap syafa'atmu di penghujung hari nanti. Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak dapat bekerja dengan sendirinya melainkan sangat membutuhkan bimbingan bantuan dari pihak-pihak lain. Oleh karena ini penulis menyampaikan banyak teima kasih dan mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang tua ku yang sangat luar biasa Ibunda Sati'ah tersayang yang terus menerus memberikan semangat dan senantiasa mencurahkan kasih sayangnya kepadaku, juga Almarhum Ayahku Nastari tercinta yang saat ini ia tersenyum melihatku, terimakasih telah berhasil menjadikan aku anak yang berguna di masyarakat. terimakasih ibu dan ayah yang telah memotivasi dan mendukung aku baik secara moral maupun materil, dan selalu mendoakan demi keberhasilanku, pengorbananmu tiada tara. Terimakasih atas semua yang telah engkau berikan.
2. Kakak Tetehku tercinta (Sanari, Siti Nafisah, Saifullah, dan Safiin) yang selalu memberiku semangat demi tercapainya cita-citaku.
3. Kakak dan Teteh Ipar, serta saudara-saudariku dengan penuh ketulusan dan keikhlasan hati memberikan bimbingan dan dorongan serta materil kepada penulis selama dalam menuntut ilmu.

4. Kepala MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung Ibu Siti Fatimah,S.Pd.I. dan segenap Guru yang telah mengizinkan serta memberikan informasi tentang Madrasah.
5. Sahabat-sahabatku Feti Sandra Puspita, Irma Widiyanti, Julaicha Devy, Naila Fadilatul Khasanah, Rina Nur Uliastika dan Junita Prantika yang selalu menemani disaat susah maupun senang, memotivasi dan selalu memberikan masukan serta semangat kepada penulis selama menuntut ilmu.
6. RISMA Al-Hidayah Pangkul Sukaraja Lam-Sel, Pemuda Cinta Budaya (PCB) Lampung Selatan, Persatuan Drum Band Seluruh Indonesia (PDBI) Wilayah Lampung Selatan, yang telah menjadikan penulis membentuk pribadi yang bisa berkontribusi dalam organisasi.
7. Alumniku MI Darussalam Sukaraja, MTs Al-Khairiyah Waymuli dan SMA Pembangunan Kalianda.
8. Almamater Tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Nining Munawaroh dilahirkan di desa Sukaraja kecamatan Rajabasa Kabupaten Lampung selatan, pada tanggal 11 juni 1996. Yaitu Anak ke 5 dari 5 bersaudara dari pasangan Bapak Nastari dan ibu Sati'ah.

Penulis menyelesaikan pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Darussalam yang bertempat di desa sukaraja kecamatan rajabasa dan selesai pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Khairiyah Waymuli yang bertempat di Kecamatan rajabasa kabupaten lampung selatan dan selesai pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Pembangunan Kalianda yang berada di Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung selatan dan selesai pada tahun 2014. Selama SMA penulis aktif dalam organisasi yaitu :

1. OSIS sebagai sekretaris pada tahun 2012/2013
2. PIK Remaja Babul Ilmi sebagai Ketua pada tahun 2012/2013 dan pernah mengikuti Jambore tingkat Nasional dengan membawa nama baik provinsi Lampung, perlombaan dilaksanakan di Provinsi Banten dengan mendapatkan juara III dengan perlombaan pentas seni GenRe
3. Marching Band sebagai pemain Quarto yang sudah mengikuti beberapa perlombaan dengan membawa nama baik sekolah dan diangkat menjadi pelatih Drum Band di sekitar kabupaten khususnya Kabupaten Lampung Selatan.

Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan ke pendidikan tinggi UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya, karena atas Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan Proposal ini yang berjudul “ IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS DARUL HUDA BANDAR LAMPUNG” Skripsi ini diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan. Sholawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarga dan para sahabatnya, dan kita selaku pengikutnya semoga mendapatkan Hidayahnya di akhir kelak Amin ya Robbal Alamin.

Selama penulisan Skripsi ini, banyak pihak yang membantu baik saran maupun dorongan, sehingga kesulitan-kesulitan yang dihadapi dapat teratasi.

Sehubungan dengan bantuan berbagai pihak tersebut, maka melalui skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kemudahan dalam berbagai hal sehingga proposal ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Dr. Sovia Mas Ayu, MA. Selaku Pembimbing I dan Drs. Amiruddin, M.Pd.I.selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran dan bimbingan tanpa mengenal lelah sehingga proposal ini dapat terselesaikan.

3. Bapak Drs. Amiruddin, M.Pd.I. selaku Ketua Jurusan MPI dan Dr.M.Muhassin, M. Hum. Selaku Sekretaris jurusan MPI, yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
4. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, yang telah membekali ilmu, sehingga penulis dapat menyusun suatu karya ilmiah.
5. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah mendukung dan membantu menyediakan berbagai literature yang relevan dengan penulisan Skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan jurusan manajemen pendidikan islam yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang telah turut membantu dalam menyusun skripsi ini, sehingga dapat meringankan beban yang dihadapi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak kekurangan sehingga penulis meminta kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi penulis pribadi dan bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, Mei 2018

NINING MUNAWAROH
NPM.1411030257

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	1
C. Latar Belakang Masalah.....	2
D. Identifikasi Masalah.....	13
E. Rumusan Masalah	13
F. Tujuan Dan Manfaat.....	14
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep pelatihan dan pengembangan.....	15
B. Indikator pelatihan dan pengembangan	17
1. Indikator Pelatihan	17
2. Pelatihan Sumber Daya Manusia	19
3. Indikator Pengembangan.....	26
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pengertian Metodologi Penelitian	37
B. Jenis Penelitian.....	37
C. Sumber Data.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Analisis Data	42
F. Keabsahan Data.....	44
G. Menarik Kesimpulan.....	46
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Penyajian Data	
1. Sejarah berdirinya	47
2. Visi dan misi	48

3. Letak Geografis.....	49
4. Keadaan guru dan karyawan	50
5. Keadaan peserta didik	53
6. Keadaan sarana dan prasarana	54
7. Struktur Organisasi.....	56
B. Pembahasan.....	61
1. Analisis Data	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Data Pelatihan dan pengembangan di MTs Darul Huda Bandar Lampung	12
Tabel 2 : Kondisi Sarana dan Prasarana MTS Darul Huda Bandar Lampung Tahun 2018	51
Tabel 3 : Keadaan sekolah.....	52
Tabel 4 : Inventaris MTs Darul Huda Bandar Lampung.....	53
Tabel 5 : Data Peserta didik MTs Darul Huda Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018.....	54
Tabel 6 : Keadaan Guru dan karyawan MTs Darul Huda Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017-2018.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : nama sumber data

Lampiran 2 : kerangka observasi penelitian

Lampiran 4 : kerangka interview dengan kepala Madrasah

Lampiran 5 : kerangka interview dengan Guru



**IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI MTS DARUL HUDA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

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

Oleh:

NINING MUNAWAROH

NPM : 1411030257

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



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

1439 H / 2018 M

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman antara pembaca dengan apa yang dimaksud oleh penulis, terlebih dahulu penulis jelaskan apa yang dimaksud dengan judul skripsi ini

Impelementasi Pelatihan Dan Pengembangan Guru Di MTs Darul Huda Bandar Lampung T.P 2017/2018.

B. Alasan Memilih Judul

Judul merupakan cerminan pokok bahasan dalam skripsi ini, oleh karena itu, dalam mengutarakan suatu persoalan, diperlukan motif yang mendorong untuk mengetengahkan masalah tersebut, sebagai landasan dalam kajian selanjutnya.

Dengan demikian penuis menentukan judul ini berdasarkan atas beberapa alasan, antara lain:

1. Pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat mendasar dalam tenaga kependidikan, karena dari aspek SDM tersebut dapat di ungkapkan masalah-masalah kesederhanaan, keterkaitan, dan relevan.
2. Karena pada prinsipnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Madrasah sebagai proses penentuan pelatihan, perencangan pelatihan, pelaksanaan pealtihan penilaian pelatihan, perencanaan karier, pengembangan

karier, pengembangan organisasi dan manajemen penilaian kinerja. Pelatihan dan pengembangan diterapkan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru yang ada di Madrasah.

3. Guru adalah tenaga profesional dan fungsional yang berkait dengan pendidikan khususnya dalam pembelajaran. Peran guru dalam pendidikan sangatlah penting menentukan untuk mencapai tujuan pendidikan, oleh karena itu, dalam sebuah lembaga pendidikan dibutuhkan seorang guru benar-benar memiliki kemampuan profesional. Akan tetapi penulis melihat saat ini masih banyak tenaga pengajar yang kurang profesional dalam melaksanakan proses belajar mengajar, sehingga dalam mencapai tujuan pendidikan masih belum terlihat profesional.
4. Tersedianya sarana dan prasarana yang memungkinkan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini, baik berbagai literatur yang terdapat di perpustakaan, maupun kondisi penulis sendiri yang berdomisili di lokasi penelitian.

C. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini mendorong pemerintah untuk terus mengembangkan kemampuan profesi pendidikan, salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik yaitu dengan diterapkannya pelatihan dan pengembangan di Madrasah, khususnya di MTs Darul Huda Bandar Lampung. MTs darul huda adalah salah satu Madrasah yang terletak di Bandar Lampung, khususnya di Sukabumi Bandar Lampung, dimana para

gurunya memang harus melaksanakan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan diluar maupun didalam sekolah, agar tercapainya suatu tujuan organisasi.

Upaya pemerintah dalam mengembangkan profesi pendidik semakin menguat untuk terus mengembangkan profesi pendidik sebagai profesi yang kuat dan dihormati sejajar dengan profesi lainnya yang sudah lama berkembang, hal ini terlihat dari lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-Undang ini jelas menggambarkan bahwa pemerintah mencoba mengembangkan profesi pendidikan melalui perlindungan hukum dengan standar tertentu yang diharapkan dapat mendorong pengembangan profesi pendidikan. perlindungan hukum memang diperlukan terutama secara sosial agar *civil effect* dari profesi pendidik mendapat pengakuan yang memadai, namun hal itu tidak serta merta menjamin berkembangnya profesi pendidik secara individu, sebab dalam konteks individu justru kemampuan untuk mengembangkan diri sendiri menjadi hal yang paling utama yang dapat memperkuat profesi pendidik, oleh sebab itu upaya untuk terus menerus memberdayakan guru merupakan suatu keharusan agar kemampuan pengembangan diri para pendidik makin meningkat.¹

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya semua

¹ Connie, Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016, Hlm 196.

manajer membuat segala sesuatunya melalui upaya-upaya orang lain; ini memerlukan MSDM yang efektif.

Menurut Dessler, Manajemen Sumber Daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Siagian, “Manajemen Sumber Daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakter seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting”.²

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai rintangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja guru.

² Nurul Ulfatin, Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, Hlm 2-3

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia memang tidak terlepas dari dua fungsi yaitu fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, Yang melekat pada setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Serta fungsi operasional yang meliputi: analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, penarikan pegawai , seleksi , pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja , kompensasi, jenjang karier , keselamatan dan kesehatan kerja , hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, Dari beberapa fungsi diatas maka penulis akan membahas tentang pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di MTs Darul Huda Bandar Lampung.

Untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan, baik pada tingkat manajerial maupun operasional, telah banyak terjadi pegerasan paradigma atau cara pandang. Jika pada masa lalu, manajemen sumber daya manusia lebih bersifat sentralistik, sehingga operasionalisasi manajemen pada tingkat daerah dan tingkat satuan pendidikan hanya menekankan pada fungsi penataan sumber daya manusia (pendidik) yang telah ada, namun tidak demikian halnya fungsi manajemen pada masa sekarang. Paradigma manajemen SDM pada masa sekarang lebih menekankan upaa memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis, sehingga sumber daya manusia itu dapat bekerja secara profesional dan sejahtera. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya

manusia merupakan bagian dari manajemen yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas dan komitmen para pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui cara demikian sekolah atau organisasi pendidikan memiliki kekuatan bukan saja sekedar bertahan (*survival*), melainkan tumbuh (*growth*), produktif (*productive*), dan kompetitif (*competitive*).

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Ar-Ruum: ayat 41, menjelaskan tentang perbuatan manusia:

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي
عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿٤١﴾

Artinya: “Telah Nampak kerusakan di darat dan dilaut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebagian dari (akibat) perbuatan mereka agar mereka kembali kejalan yang benar”.(QS Ar-Ruum : 41)

Ayat di atas menjelaskan bahwa kerusakan dimuka bumi ini disebabkan oleh tangan manusia itu sendiri, maka dari itu Allah SWT menganjurkan manusia untuk kembali kejalan yang benar yang di Ridhoi oleh-Nya.

Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali guru dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku guru yang sesuai dengan yang diharapkan sekolah, misalnya sesuai dengan budaya sekolah. Kemudian akan membekali guru dengan berbagai pengetahuan, kemampuan, dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Keberhasilan suatu pelatihan sangat ditentukan oleh berbagai faktor terutama setelah guru melaksanakan KBM. Oleh karena itu, agar tidak terjadi

kesalahan, maka setelah mengikuti pelatihan perlu diperhatikan terhadap hal-hal sebagai berikut: Mengevaluasi proses pelatihan yang telah dilakukan apakah sudah melalui cara yang benar atau belum. Artinya bisa saja yang salah adalah proses selama mengikuti pelatihan, apakah materi yang diberikan atau kemampuan instruktur atau tenaga pengajar dalam menyampaikan ilmunya kurang baik. Segala kekurangan dan kesalahan di dalam pelatihan ini akan diperbaiki dipelatihan selanjutnya dan diharapkan tidak akan terulang kembali.

Pada prinsipnya, 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.³

Dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap tenaga pendidik mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang di tugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Adanya perubahan dalam organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, membawa konsekuensi bahwa para pendidik juga harus berubah, dan perubahan itulah yang diidentikan dengan pengembangan. Dengan

³ *Ibid*, Hlm 138

pengembangan sumber daya manusia ini, maka akan memperkuat daya saing organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks.

Indikator Pelatihan

Menurut Nurul dan Teguh dalam bukunya, mendefinisikan pelatihan sebagai berikut:

- a. Menentukan kebutuhan pelatihan
- b. Menentukan sasaran
- c. Menetapkan isi program
- d. Menidentifikasi prinsip-prinsip belajar
- e. Melaksanakan program
- f. Menilai keberhasilan program⁴


Sedangkan menurut Wilson Bangun dalam bukunya menjelaskan proses pelatihan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pelatihan
- b. Perancangan pelatihan
- c. Pelaksanaan pelatihan
- d. Penilaian pelatihan.⁵

⁴*Ibid*, Hlm 143.

⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012, Hlm 203.

Berdasarkan teori diatas maka penulis menyimpulkan indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan
 - a. Analisis organisasi
 - b. Analisis pekerjaan
 - c. Analisis individual
 2. Perancangan pelatihan
 - a. Kesiapan peserta pelatihan
 - b. Kemampuan pelatih
 - c. Materi pelatihan
 3. Pelaksanaan pelatihan
 - a. Tempat pelatihan
 4. Penilaian pelatihan
 - a. kriteria dalam evaluasi pelatihan
 - b. Rancangan percobaan dalam evaluasi pelatihan
- 

Indikator Pengembangan

Menurut Mondy dalam bukunya, mendefinisikan proses pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan karier
- b. Pengembangan karier

- c. Pengembangan organisasi
- d. Manajemen dan penilaian kinerja.⁶

Sedangkan menurut burhanuddin yusuf dalam bukunya, mendefinisikan tentang pengembanga yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan karier
- b. Pengembangan karier
- c. Pengembangan organisasi
- d. Promosi jabatan⁷

Berdasarkan teori diatas maka penulis menyimpulkan indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan karier
- b. Pengembangan karier
- c. Pengembangan organisasi
- d. Manajemen dan penilaian kinerja.

Kadarisman menyebutkan bahwa pengembangan pegawai dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal, yaitu pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikutipendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga

⁶ Mondy Weyne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008, Hlm 3

⁷ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, Hlm 163

pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai. Sedangkan pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara formal dalam bentuk pembelajaran, menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja pegawai semakin besar, disamping efesiensi dan produktifitasnya juga semakin baik.⁸

Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: 1) program penyetaraan dan sertifikasi, 2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, 3) program supervisi, 4) program pemberdayaan (misalnya melalui MGMP/Musyawahar Guru Mata Pelajaran, dan 5) lain-lain (seperti symposium, menulis karya ilmiah, berpartisipasi dalam forum ilmiah, melakukan penelitian, magang, mengikuti berita actual di media pemberitaan, berpartisipasi dalam organisasi profesi, dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat.

Pengembangan tenaga pendidik juga akan membuat dirinya yang semula frustasi menghadapi pekerjaannya, setelah mengikuti pengembangan akan

⁸*Ibid*, Hlm,142.

kembali bersemangat untuk bekerja karena kemampuannya telah bertambah. Dengan semangat kerja yang terus menyala akan mendorong guru untuk bekerja secara sungguh-sungguh, ikhlas tanpa adanya beban. Demikian pula yang semula jenuh terhadap pekerjaannya setelah dikembangkan ke bidang lainnya menjadi lebih segar sehingga diharapkan produktivitas dan kinerjanya akan meningkat.

Berikut adalah data hasil pra-survey pelatihan dan pengembangan di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung.

Table 1
Data Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Guru
MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung

Indikator	Sub Indikator	Terlaksana	Tidak Terlaksana
Pelatihan sumber daya manusia	Penentuan Kebutuhan Pelatihan		✓
	Perancangan pelatihan		✓
	Pelaksanaan pelatihan	✓	
	Penilaian pelatihan	✓	
Pengembangan sumber daya manusia	Perencanaan karier	✓	
	Pengembangan karier	✓	
	Pengembangan organisasi	✓	
	Manajemen dan penilaian kinerja	✓	

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya guru di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung hasil pra-survey yang peneliti lakukan, pada pelatihan dan pengembangan guru yang diterapkan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan indikator yang peneliti gunakan, hanya beberapa indikator yang memang belum terlaksana, karena pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan untuk satu tahun ini yaitu diluar organisasi bukan didalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas dan data yang diperoleh penulis pada saat pra-survey dilapangan terkait dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya guru di MTs Darul Huda Bandar Lampung, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Oleh karena itu penulis akan mengkaji secara mendalam terkait Dengan Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Darul Huda Bandar Lampung T.P 2016/2017

D. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas bahwa belum terlaksananya pelatihan dan pengembangan secara merata bagi guru di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung.

E. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas , maka Rumusan masalah menjadi penting karena adanya rumusan masalah ini akan terlihat dan akan menjadi maksud dari penelitian ini. Maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah:

“Bagaimana Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Darul Huda Bandar Lampung T.P 2016/2017?”

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan

“ Untuk Mengetahui Bagaimana Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung pada tahun pelajaran 2016/2107”.

b. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan tertulis kepada kepala sekolah tentang pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan informasi kepada masyarakat dan stakeholder tentang pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung.
3. Sebagai rekomendasi dan informasi, serta tolak ukur perencanaan, pertimbangan, pengembangan dan strategi dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang profesional, bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
4. Memberikan pengalaman penelitian sebagai bahan informasi tertulis kepada mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Pelatihan Dan Pengembangan

Pembinaan dan pengembangan Guru Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen disebutkan sebagai berikut: pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Ruang lingkup aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru pada satuan pendidikan diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang ditetapkan melalui peraturan menteri. Dalam hal ini pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan/masyarakat. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan kualifikasi kompetensi akademik guru pada satuan pendidikan.¹

¹ Nurul Ulfatin, Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, Hlm 145.

Firman Allah SWT dalam Surah Al-Mujadalah Ayat 11 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
 الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan ” . (QS Al-Mujadalah:11)

Menurut Pendapat Wexley dan Yukl lebih memperjelas mengenai penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa 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.²

Pendapat Andrew E. Sakula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan

² Anwar Prabu M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013, Hlm 43.

terbatas.³ sedangkan pengembangan menurut Andrew E. Sakula yaitu, pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.⁴ dan definisi pengembangan menurut Malayu Hasibuan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁵

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan guru dengan yang dikehendaki sekolah. Jadi definisi pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan.

B. Indikator Pelatihan Dan Pengembangan

1. Indikator Pelatihan

Menurut Nurul dan Teguh dalam bukunya, mendefinisikan pelatihan sebagai berikut:

³ *Ibid*, Hlm 44.

⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, Hlm 70.

⁵ Connie, Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016, Hlm 191.

- a. Menentukan kebutuhan pelatihan
- b. Menentukan sasaran
- c. Menetapkan isi program
- d. Mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar
- e. Melaksanakan program
- f. Menilai keberhasilan program⁶

Sedangkan menurut Wilson Bangun dalam bukunya menjelaskan proses pelatihan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pelatihan
- b. Perancangan pelatihan
- c. Pelaksanaan pelatihan
- d. Penilaian pelatihan.⁷

Berdasarkan teori diatas maka penulis menyimpulkan indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan
 - a. Analisis organisasi
 - b. Analisis pekerjaan
 - c. Analisis individual
2. Perancangan pelatihan
 - a. Kesiapan peserta pelatihan
 - b. Kemampuan pelatih

⁶Nurul Ulfatin, Teguh, *Op. Cit*, Hlm 143.

⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012, Hlm 203.

- c. Materi pelatihan
- 3. Pelaksanaan pelatihan
 - a. Tempat pelatihan
- 4. Penilaian pelatihan
 - a. kriteria dalam evaluasi pelatihan
 - b. Rancangan percobaan dalam evaluasi pelatihan

2. Pelatihan Sumber Daya Manusia

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan (*Assesing Training Needs*)

Dalam analisis kebutuhan pelatihan, ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan, antara lain: analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individual.

- 1) Analisis organisasi : analisis ini dapat mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan.
- 2) Analisis pekerjaan : membandingkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan.
- 3) Analisis individu : sumber ketiga dalam mendiagnosakebutuhan pelatihan adalah analisis individu. Pendekatan paling sering digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data dan penilaian kinerja.⁸

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna

⁸ *Ibid*, Hlm 204.

mengetahui dan/atau menentukan apakah perlu/ tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan akan pelatihan, yaitu sebagai berikut:⁹

- 1) *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua karyawan dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang guru tertentu.
- 2) *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan dan evaluasi/ penilaian kinerja, dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi (*to keep track*) sendiri hasil kerjanya sendiri. Permasalahan seperti: tidak dipatuhinya standar pelaksanaan kerja, beberapa penilaian yang rendah atas laporan evaluasi pekerja, tingginya tingkat pergantian, penggunaan banyak metode untuk melaksanakan pekerjaan yang sama, batas waktunya tidak dipenuhi dll.
- 3) *Future human resources needs*. Jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Misalnya, pelatihan para pegawai yang ada bagi penggunaan mikrokomputer. Jadi pelatihan jenis ini tidak didasarkan pada ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih sebagai antisipasi kemungkinan

⁹ Faustino Gomes F *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 2003, Hlm 205

ketidaksesuaian di waktu yang akan datang karena adanya perubahan-perubahan dalam misi dan kemajuan teknologi yang harus diantisipasi dengan latihan-latihan.¹⁰

b. Perancangan Pelatihan (*Training Design*)

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika ternyata pelatihan dibutuhkan untuk mengembangkan para anggota organisasi, maka langkah selanjutnya adalah perancangan pelatihan. Untuk mencapai hasil yang efektif, perlu di perhatikan konsep pembelajaran dalam perancangan pelatihan. Pembelajaran merupakan suatu konsep yang perlu dipahami jika bekerja dalam sebuah organisasi, dikatakan demikian karena pembelajaran adalah suatu proses psikologi yang tidak sepenuhnya dipahami oleh para praktisi. Dalam merancang pelatihan, terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan antara lain: kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih, dan materi pelatihan.¹¹

- 1) Kesiapan peserta pelatihan: kegiatan pelatihan dapat berhasil, para peserta latihan dituntut harus siap dalam mengikutinya. Para peserta pelatihan yang siap bagi mereka yang mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang diperlkan, ada motivasi, dan efektivitas diri.
- 2) Kemampuan pealtih : kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan.

¹⁰ *Ibid*, Hlm 206

¹¹ Bangun Wilson, *Op.Cit*, hlm 205

- 3) Materi pelatihan : materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh kebehasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan.¹²

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik maka para manager atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang bagaimana yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yakni: a) *knowledge-centered objectives*, dan b) *performance centered objectives*. Pada jenis pertama biasanya berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau jenis perubahan sikap. Sedangkan jenis yang kedua mencakup syarat-syarat khusus yang bekisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan dan sebagainya.¹³

- a) Metode Pelatihan : Bernanden dan Russell mengelompokan metode-metode pelatihan atas dua kelompok ,yaitu: 1) *informational methods*, dan 2) *experiential methods*.

Informational methods biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan kepada para pserta oleh para pelatih.

¹² *Ibid*, Hlm 205

¹³ Faustino Gomes F, *Op.Cit*, Hlm 206

Experiential methos adalah metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan alat-alat yang tersedia, misalnya computer guna menambah keterampilannya.¹⁴

b) Prinsip umum bagi metode pelatihan

Terlepas dari berbagai metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih, metode tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip seperti: 1) memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru, 2) memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari, 3) harus konsisten dengan isi, (misalnya, menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal), 4) memungkinkan partisipasi aktif, 5) memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan, 6) memberikan feedback mengenai performasi selama pelatihan, 7) mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan, dan 8) harus efektif dari segi biaya.¹⁵

c. Pelaksanaan Pelatihan

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses berikutnya akan dilaksanakan pelatihan. Dalam melaksanakan pelatihan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode-metode yang digunakan. Tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan

¹⁴ *Ibid*, Hlm 207.

¹⁵ *Ibid*, Hlm 208

sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Dalam prakteknya terdapat berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk memilih metode yang tepat sebagai instrument pelatihan. Berbagai faktor perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif, antara lain sifat pelatihan, identifikasi peserta pelatihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu dan lamanya pelatihan. Variable-variabel tersebut sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan kegiatan pelatihan.¹⁶

- 1) Tempat pelatihan : karena begitu pentingnya kegiatan pelatihan ini, dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan pelatih dalam melatih peserta pelatihan. Secara umum, pelatihan dapat dilakukan didalam dan diluar organisasi.¹⁷

d. Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer. Mengingat pelatihan membutuhkan waktu dan biaya yang besar, maka suatu pelatihan amat penting dilakukan penilaian. Tentu, perlu dilakukan pertimbangan dari manfaat dengan pengorbanan atau pelaksanaan pelatihan.¹⁸

¹⁶ Bangun Wilson, *Op. Cit*, Hlm 206.

¹⁷ *Ibid*, Hlm 206

¹⁸ *Ibid*, Hlm 208

Goldstein dan Buxton berpendapat bahwa evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan) dan rancangan percobaan.¹⁹

1) Kriteria Dalam Evaluasi Pelatihan

Ada empat kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku dan kriteria hasil.

Kriteria pendapat, kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang telah diberikan pelatih, metode yang digunakan, situasi pelatihan.

Kriteria belajar, kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.

Kriteria perilaku, kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja, sejauh mana ada perubahan peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

Kriteria hasil, kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen,

¹⁹ Anwar Prabu M, *Op.Cit*, Hlm 59.

meningkatkan produktivitas, meningkatnya penjualan, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.²⁰

2) Rancangan Percobaan Dalam Evaluasi Pelatihan

Mengevaluasi pelatihan dapat dilakukan dengan membuat rancangan percobaan. Peserta diberikan tes sebelum pelatihan (pretest), dan kemudian setelah pelatihan diberikan kembali test penempatan (posttest).²¹

3. Indikator Pengembangan

Menurut Mondy dalam bukunya, mendefinisikan proses pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan karier
- b. Pengembangan karier
- c. Pengembangan organisasi
- d. Manajemen dan penilaian kinerja.²²

Sedangkan menurut burhanuddin yusuf dalam bukunya, mendefinisikan tentang pengembang yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan karier
- b. Pengembangan karier
- c. Pengembangan organisasi
- d. Promosi jabatan²³

²⁰ *Ibid*, Hlm 59

²¹ *Ibid*, Hlm 59

²² Mondy Weyne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008, Hlm 3

Berdasarkan teori diatas maka penulis menyimpulkan indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan karier
- b. Pengembangan karier
- c. Pengembangan organisasi
- d. Manajemen dan penilaian kinerja.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan karier

Perencanaan karier adalah proses berkelanjutan dimana individu menetapkan tujuan-tujuan karier dan mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya.²⁴

Istilah “karier” telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Literature ilmu pengetahuan mengenai perilaku (*behavioral science*) pada umumnya menggunakan istilah tersebut dengan tiga pengertian.

- 1) Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

²³ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, Hlm 163

²⁴ Weyne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008, Hlm 5.

- 2) Karier sebagai petunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur karier.
- 3) Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karier.²⁵

Manfaat perencanaan karier diantaranya sebagai berikut:

a) Keadilan dalam karier

Para karyawan menghendaki keadilan dalam system promosi dengan kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier.

b) Perhatian dengan penyeliaan

Para karyawan menginginkan para penyelia mereka memainkan peranannya secara aktif dalam pengembangan karier dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja.

c) Kesadaran tentang kesempatan

Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karier.

d) Minat pekerja

Para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karier yang tergantung pada beragam factor.

²⁵ Hani Handoko, *Op. Cit*, Hlm 121-122

e) Kepuasan karier

Para karyawan tergantung pada usia dan kedudukan mereka, memiliki tingkat kepuasan berbeda.²⁶

Berdasarkan teori yang sebagaimana telah diuraikan diatas, perencanaan karier jelas sangat bermanfaat tidak hanya bagi karyawan atau anggota organisasi dalam pelaksanaan tugasnya, tetapi juga bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

Tabel 2.1. Istilah-istilah Perencanaan Karier

Karier	Adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.
Jalur karier	Adalah Pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang.
Sasaran-sasaran karier	Adalah Posisi diwaktu yang akan datang dimana seseorang “berjuang” untuk mencapainya sebagai bagian dari kariernya.
Perencanaan karier	Adalah Proses melalui mana seseorang memilih sasaran karier,dan jalur ke sasaran tersebut.

²⁶ Burhanudin Yusuf, *Op.Cit*, Hlm 175

Pengembangan karier	Adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. ²⁷
---------------------	--

Jadi karier secara umum dikatakan bahwa: “ jabatan dan kepangkatan yang diperoleh seseorang selama karyawan bekerja. Adapun jenjang karier adalah tingkatan jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.

b. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi-kualifikasi dan pengalaman-pengalaman yang memadai tersedia ketika dibutuhkan.²⁸ pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah di tetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.²⁹

Bedasarkan teori yang sebagaimana telah diuraikan diatas, pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seorang karyawan/guru untuk mencapai suatu rencana karier dan

²⁷ *Ibid*, Hlm 123

²⁸ Weyne Mondy, *Op.Cit*, Hlm 5.

²⁹ Burhanudin Yusuf, *Op.Cit*, Hlm 177

peningkatan, untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Proses pengembangan karier yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengembangan karier organisasi adalah outcomes yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajemen karier institusi (organisasi)
- 2) *Career planning* adalah suatu proses yang berlangsung secara sadar agar (1) menjadi tahu akan diri, peluang-peluang, hambatan-hambatan, pilihan-pilihan, dan akibat-akibat. (2) untuk mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karier, dan (3) pemrograman kerja, pendidikan, dan pengalaman-pengalaman, pengembangan-pengembangan yang terkait untuk memberikan arah, waktu, dan urutan dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karier tertentu.
- 3) *Career management* adalah suatu proses yang sedang berlangsung mulai dari penyiapan, pengimplementasian, dan memonitoring rencana-rencana karier yang dilaksanakan oleh individu sendiri atau bersama-sama dengan sistem karier organisasi.³⁰

Program pengembangan karier dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung dari kondisi karyawan yang bersangkutan. Dalam praktiknya

³⁰ Faustino Gomes F, *Op.Cit*, Hlm 213-214

penyusunan program pengembangan karier dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Menyusun struktur organisasi

Artinya dengan adanya struktur organisasi akan jelas terlihat jenjang karier yang ada. Biasanya struktur organisasi yang disusun adalah untuk struktur organisasi kantor pusat dan cabang-cabangnya, baik untuk cabang utama maupun cabang pembantu.

2) Menyusun uraian jabatan

Uraian jabatan berisi tugas-tugas, wewenang dan target jabatan untuk setiap jabatan, biasanya dilakukan pada saat melakukan analisis jabatan (*job analysis*). Tujuannya untuk mengetahui tugas, wewenang, tanggung jawab yang diembannya.

3) Menyusun persyaratan jabatan

Artinya persyaratan yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan (promosi), sehingga setiap karyawan dapat memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

4) Menyusun tingkat penilaian prestasi kerja

Artinya penilaian prestasi kerja untuk suatu periode tertentu dapat digunakan untuk menyusun program karier. Termasuk harus menyusun kriteria dalam menilai karyawan dengan angka total atau huruf.

5) Menyusun mentor dan sponsor

Artinya untuk meningkatkan karier memungkinkan seseorang untuk didampingi mentor atau sponsor. Hal ini penting dalam rangka penempatan ke suatu jabatan yang lebih tinggi.

6) Menyusun program pendidikan dan pelatihan

Artinya untuk memberikan kesempatan pendidikan kepada karyawan dalam rangka menunjang kariernya sampai jenjang tertentu.

7) Menyusun prosedur kenaikan karier

Artinya perl dibuat suatu aturan tentang beberapa tahun sekali minimal seseorang bisa diusulkan untuk dipromosikan ke suatu jabatan atau kepangkatan tertentu.

8) Dan lainnya

Perlu diingat bahwa program pengembangan karier ditiap-tiap perusahaan memiliki beberapa persamaan. Kalaupun ada perbedaan hal ini dikarenakan tujuan, bentuk dan besarnya organisasi yang berbeda, sehingga polapengembangan kariernya ikut berbeda.³¹

c. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi adalah proses perbaikan organisasi yang terencana dengan mengembangkan struktur-struktur, sistem-sistem dan proses-prosesnya untuk memperbaiki efektivitas dan mmencapai tujuan yang diinginkan. Pengembangan organisasi diterapkan pada keseluruhan

³¹ Kasmir, *Op.Cit*, Hlm 163-165

sistem, seperti perusahaan atau pabrik. Sejumlah intervensi didiskusikan untuk memperbaiki kinerja sebuah organisasi³²

Para manajer dan supervisor organisasi bertanggung jawab tidak hanya bagi kinerja mereka sendiri, tetapi juga bagi kinerja dari para pekerjanya. Akibatnya, tujuan dari pelatihan supervisi adalah untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan pengawasan/supervisi dan manajemen, supaya membantu manajemen kepegawaian untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, dan untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, dan untuk membantu pegawai-pegawai dari manajer dan supervisor agar pekerja lebih tangkas (*smarter*). Beberapa jenis pelatihan tersebut yang diberikan kepada manajer dan supervisor merupakan teknik-teknik pengawasan/supervisi, pendelegasian, manajemen waktu, dan manajemen stress/tekanan. Permainan peranan, studi-dtudi kasus, dan simulasi-simulasi merupakan metode-metode pelatihan yang diinginkan.³³

Organization Development (OD) memiliki cirri-ciri, seperti : 1) *change oriented*, 2) *action oriented*, 3) *aimed at employees* di seluruh organisasi. Bagaimanapun OD adalah *partisipan Oriented* ketimbang *trainer Oriented*; OD berusaha untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan identifikasi pegawai dengan tujuan-tujuan organisasi

³² Weyne Mondy, *Op.Cit*, Hlm 6.

³³ Faustino Gomes F, *Op.Cit*, Hlm 218

ketimbang melalui peningkatan keterampilan-keterampilan kerja pegawai ; dan OD memusatkan diri pada variabel-variabel proses yang terdiri dari interaksi manusiawi ketimbang hasil kerja itu sendiri.³⁴

d. Manajemen Penilaian Kinerja

Menurut Adrew S Sikula. Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Ruang lingkup penilaian prestasi mencakup 5W+1H, Yaitu:

1. *What (apa) yang dinilai*

Yang dinilai perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi akan datang sifat dan hasil kerjanya.

2. *Why (kenapa) dinilai*

- a. Untuk menambah kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya.
- b. Untuk membantu memelihara kemungkinan pengembangan personel bersangkutan.
- c. Untuk memelihara potensi kerja.
- d. Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan.
- e. Untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan.

³⁴ *Ibid*, Hlm 219

- f. Untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.
3. *Where (dimana) penilaian dilakukan*
- Di dalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal.
 - Di luar pekerjaan (*off the job performance*) baik secara formal maupun informal.
4. *When (kapan) penilaian dilakukan*
- Formal : penilaian yang dilakukan secara periodik.
 - Informal: penilaian yang dilakukan terus-menerus.
5. *Who (siapa) yang akan dinilai*
- Yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan. Yang menilai (*appraiser*) atasan langsungnya, atasan dari atasan langsung, dan atau suatu tim yang dibentuk di perusahaan itu.
6. *How (bagaimana) menilainya*
- Metode penilaian apa yang digunakan dan problem yang dihadapi oleh penilai (*appraiser*) dalam melakukan penilaian.³⁵

³⁵Malayu Hasibuan, *Op.Cit*, hlm 87-89

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pengertian Metode Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu; dan logos” yang artinya ilmu pengetahuan. Jadi metodologi penelitian artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.¹

Dari salah satu para sarjana mengemukakan pendapatnya tentang penelitian yaitu: menurut Mohamad Ali “penelitian”, adalah suatu cara untuk memahami sesuatu dengan melalui penyelidikan atau melalui usaha mencari bukti-bukti yang muncul sehubungan dengan masalah itu, yang dilakukan secara hati-hati sekali sehingga diperoleh pemecahannya.²

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah “deskriptif kualitatif” artinya penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Ia juga bisa bersifat komperatif dan korelatif. Penelitian deskriptif banyak membantu terutama dalam penelitian yang bersifat

¹ Cholid Narbuko, Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, Hlm 1

² *Ibid*, Hlm 2

longitudinal, genetic dan klinis. Penelitian survey biasanya termasuk dalam Penelitian Ini.³

C. Sumber Data

Sumber data adalah dimana data dapat diperoleh, karena penelitian ini bersifat lapangan, maka sumber data yang dapat dipergunakan adalah *field research*, yaitu sumber data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan cara terjun langsung ke objek penelitian untuk memilih data yang lebih konkret terkait dengan masalah yang diteliti. Sumber data memiliki dua macam yaitu:

- a. Data primer, adalah data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data yang dimaksud disini adalah data tentang implementasi pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung. Adapun data ini diperoleh dari Kepala Sekolah, Guru dan staf TU MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung.
- b. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari data yang pertama. Data yang dimaksud disini adalah data tentang sejarah berdirinya sekolah MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung, dan dokumen-dokumen pendukung lainnya yang terkait dengan masalah penelitian.

³ *Ibid*, Hlm 44

Dari dua macam sumber data diatas maka peneliti menggunakan kedua sumber data tersebut, karena kedua sumber data diatas akan membantu peneliti untuk menemukan data yang diperoleh.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Adapun jenis wawancara yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara bebas: adalah proses wawancara dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan interview (orang yang di wawancarai).
- b. Wawancara terpimpin : Wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010, Hlm 308.

- c. Wawancara Bebas Terpimpin: Wawancara merupakan kombinasi antara wawancara antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang diteliti.
- d. Wawancara Perorangan : Wawancara perorangan yaitu apabila proses tanya jawab tatap muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai.
- e. Wawancara Kelompok : Wawancara kelompok apabila proses interview itu berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih menghadapi dua orang atau lebih yang diwawancarai.⁵

Dari beberapa jenis wawancara diatas maka penulis menggunakan jenis wawancara bebas terpimpin dan wawancara perorangan, karena peneliti akan bertanya kepada yang akan di wawancarai menggunakan panduan yang telah disusun, serta peneliti akan mewawancarai secara perorangan untuk menghasilkan data yang akan diperoleh.

2. Observasi

Menurut Nasution, menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan

⁵ Cholid Narbuko Dan Abu Achmad, *Op.Cit*, Hal 83-85

electron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas.⁶

Dengan metode ini, penulis berharap agar mudah untuk memperoleh data yang diperlukan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap objek yang diteliti, sebagai pendukung penelitian ini, data yang penulis observasi adalah apa saja yang ada di sekolah/madrasah atau dilokasi tempat penelitian tersebut, yaitu lingkungan sekolah/madrasah seperti melihat dan mengamati sarana dan prasarana yang ada di sekolah tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁷

Dokumen terdiri atas dua macam yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi.⁸

- a. Dokumen pribadi, seperti : buku harian yang dibuat oleh subjek yang diteliti, surat pribadi yang dibuat dan diterima oleh subjek yang diteliti dan otobiografi, yaitu riwayat hidup yang dibuat sendiri oleh subjek penelitian atau informan penelitian.

⁶ Sugiyono, *Op.Cit*, Hlm 310

⁷ *Ibid*, Hlm 329

⁸ Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Konseling*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, Hlm 68.

- b. Dokumen resmi, seperti surat keputusan (SK) dan surat-surat resmi lainnya.

E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai dilapangan. Dalam hal ini, Nasution menyatakan "analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah. Sebelum terjun kelapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian."⁹

1. Analisis sebelum dilapangan

Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan.¹⁰

2. Analisis data dilapangan

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila

⁹ Sugiyono, *Metode Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014, Hlm 245

¹⁰ *Ibid*, Hlm 245

diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.¹¹

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Miles and Huberman selanjutnya disarankan, dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa, grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*.¹²

c. *Verivication*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila

¹¹*Ibid*, Hlm 247

¹²*Ibid*, Hlm 249

kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹³

F. Keabsahan Data

a. Trianggulasi

Trianggulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat trianggulasi sumber, trianggulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

1) Trianggulasi sumber

Trianggulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama.

2) Trianggulasi teknik

Trianggulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek

¹³ *Ibid*, Hlm 252

dengan observasi, dokumentasi, atau koesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

3) Trianggulasi waktu

Waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil ujian menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai menemukan kepastian datanya.

Dari beberapa macam trianggulasi diatas maka penulis akan menggunakan trianggulasi teknik. Karena dalam penelitian kualitatif ini penulis akan mengecek kredibilitas data dengan sumber yang sama dan teknik yang berbeda.

G. Menarik Kesimpulan

Kesimpulan menurut penelitian kualitatif adalah merupakan temuan yang baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas.¹⁴



¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013, Hlm 92

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Sejarah Singkat Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Bandar Lampung

Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Bandar Lampung didirikan pada tanggal 07 Juli 1988. MTs Darul Huda merupakan suatu lembaga pendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama berupa Yayasan Perguruan Islam Darul Huda “YASPIDA” yang didirikan dan dirintis pertama kali oleh bapak Fathurahman, S.Pd.I pada tahun 1988, yang kemudian menjadi kepala madrasah pada yayasan tersebut sampai tahun 2016. Adapun tujuan dari pendirian yayasan tersebut adalah untuk mendidik anak-anak sekolah lanjutan tingkat pertama agar pengenalan pengetahuan agama Islam serta memiliki akhlak yang mulia dan dapat menjalankan segala yang telah menjadi kewajiban bagi umat Islam baik dalam beribadah kepada Allah SWT dalam kehidupan sehari-hari serta meninggalkan segala larangan bagi umat Islam yang diimbangi oleh ilmu pengetahuan umum sebagai bekal menghadapi kehidupan di masa depan dengan memberikan pelajaran-pelajaran umum yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan sekolah lanjutan

tingkat pertama sesuai dengan ketentuan kurikulum pendidikan nasional yang menjadi acuan dalam memberikan materi pelajaran di sekolah,¹

2. Visi Misi

Visi MTs Darul Huda Bandar Lampung;

Menghasilkan lulusan yang unggul dalam prestasi, islam dan mampu berkompetisi.

Misi MTs Darul Huda Bandar Lampung;

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif
2. Mendorong dan membantu setiap peserta didik untuk mengenali potensi dirinya
3. Menciptakan suasana yang kondusif untuk keefektifan seluruh kegiatan madrasah
4. Menumbuhkan serta mengembangkan disiplin dan kerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugas
5. Menumbuhkan dan mendorong keunggulan dalam penerapan ilmu pengetahuan olah raga, seni, dan teknologi
6. Menumbuhkan pengahayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama Islam dan budaya bangsa sehingga terbangun peserta didik yang kompeten dan berakhlak mulia

¹ Dokumentasi Akta Pendirian Madrasah Tsanawiyah Darul Huda, Sejarah Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Bandar Lampung, 2018

7. Mendorong lulusan yang berkualitas, berprestasi, berakhlak tinggi dan bertakwa pada Allah SWT.

Tujuan :

Menghasilkan lulusan profesional mampu bersaing/ berkompetensi dan bersikap Islam.

Strategi :

1. Membina tenaga menuju profesionalisme kerja
2. Menciptakan manajemen demokrasi yang transparan
3. Melaksanakan SDM yang berkualitas
4. Menciptakan efektif sekolah
5. Menjalinkan hubungan masyarakat yang baik
6. Membina dan mengembangkan bakat siswa.

3. Letak Geografis

Berdasarkan tujuan dari pendidikan yang hendak dicapai tersebut maka Madrasah Tsanawiyah Darul Huda didirikan di atas lahan seluas 1.145 m² yang merupakan lahan dari hasil wakaf yang diberikan dengan maksud untuk mendirikan yayasan tersebut, dengan dana bantuan dari berbagai elemen masyarakat maka berdirilah Madrasah Tsanawiyah Darul Huda, walaupun pada awal berdirinya masih sangat sederhana dengan bangunan yang berdindingan geribik dan beratakan ilalang. Kemudian pada tahun berjalan MTs Darul Huda mendapatkan bantuan dari pemerintah guna

renovasi bangunan yang ditambah dengan bantuan dan YASPIDA sebagai yayasan yang menaungi keberadaan MTs Darul Huda seperti yang ada sekarang ini.

MTs Darul Huda Bandar Lampung, beralamat di Jalan Ir.Sutami No.32, kelurahan Campang Raya, kecamatan Tanjung Karang Timur, kota Bandar Lampung. Adapun batasan lokasi MTs Darul Huda adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan perumahan penduduk
- b. Sebelah Selatan dengan jalan raya Ir.Sutami
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan PT.Garuda Food
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan perusahaan Multi Breder

Jika ditinjau dari posisi MTs Darul Huda tersebut, keberadaannya sangat dekat dengan sekolah-sekolah lain, terutama pada masa penerimaan peserta didik baru pada tahun ajaran baru setiap tahunnya.

4. Keadaan sarana dan prasarana

Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Bandar Lampung yang terletak di jalan Ir.Sutami No. 32 Bandar Lampung, memiliki luas lahanyang terbilang cukup memadai untuk bangunan sekolah, luas lahan yang diperkirakan seluas 1.145 m² yang berada di kecamatan Tanjung Karang Timur, memiliki sarana dan prasarana yang tersedia guna memperlancar proses pendidikan di antaranya sebagai berikut :

Tabel 2
Kondisi Sarana dan Prasarana
MTS Darul Huda Bandar Lampung Tahun 2018

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kepala Madrasah	1 buah
2	Ruang Guru	1 Buah
3	Ruang UKS	1 Buah
4	Ruang Belajar	11 Buah
5	Ruang Perpustakaan	1 Buah
6	Aula	1 Buah
7	Mushola	1 Buah
8	Ruang BP	1 Buah
9	Ruang Satpam	1 Buah
10	Ruang Komputer	1 Buah
11	Ruang Majelis Ta'lim	1 Buah
12	Ruang Pertemuan	1 Buah
13	Ruang MCK	1 Buah
14	Koperasi	1 Buah
15	Kantin	1 Buah
Jumlah total		25 Buah

Sumber Tabel : *Dokumentasi* MTs Darul Huda Bandar Lampung Tahun 2018.

Dicatat tanggal Februari 2018

Sarana dan Prasarana yang tersedia merupakan suatu sarana penunjang bagi kelangsungan kegiatan belajar mengajar di MTs Darul Huda Bandar Lampung, walaupun bisa dikatakan masih minim untuk menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Keadaan Sekolah

No	Status	Keterangan
1	Status Gedung	Milik Sendiri
2	Luas Tanah	1 145 M2
3	Luas Bangunan	547 M2
4	Jumlah Lokal	11 (Sebelas)
5	Nomor Tanggal Piagam	MH1/9PP.041/09 1992
6	Nomor Tanggal Sertifikat	4279/01 Agustus 1991
7	Nomor Izin Bangunan	-
8	Akte Pendirian	-
9	Didirikan Tanggal Tahun	05 Januari 1996
10	SK Pendirian	19 Juni 1996
11	Situasi Gedung	Semi permanen
	- Bangunan	- 547 M
	- Pagar	- 257 M
	- Taman	- -
	- Kebersihan	- Sedang

Tabel 4
Inventaris MTs Darul Huda Bandar Lampung

No	Nama	Keterangan
1	Air Bersih	Ada
2	Listrik	Ada
3	Whoter close	Ada
4	Perumahan	Tidak Ada
5	Penjaga Madrasah	Ada Swasta
6	Kepala Madrasah	Ada
7	Jumlah Meja Guru	9 (Sembilan)
8	Jumlah Kursi Guru	14 (Empat Belas)
9	Jumlah Meja Murid	180 (Seratus Delapan Puluh)
10	Jumlah Kursi Murid	371 (Tiga Ratus Tujuh Puluh Satu)
11	Jumlah Lemari	3 (Tiga)
12	Jumlah Papan Tulis	11 (Sebelas)
13	Jumlah Papan Statistik	4 (Empat)
14	Jumlah Computer	
15	Jumlah Guru	33 (Tiga Puluh Tiga)

5. Keadaan Siswa

Adapun jumlah Siswa pada tahun 2017/2018 berjumlah 371 sebagaimana rincian dibawah ini:

Tabel 5
Data Peserta didik MTs Darul Huda Bandar Lampung
Tahun Ajaran 2017/2018

No	KELAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	TOTAL
1	KELAS VII A	10	27	37	147
2	KELAS VII B	12	24	36	
3	KELAS VII C	25	11	36	
4	KELAS VII D	28	10	38	
5	KELAS VIII A	-	31	31	129
6	KELAS VIII B	23	11	34	
7	KELAS VIII C	23	10	33	
8	KELAS VIII D	19	12	31	
9	KELAS IX A	4	19	23	95
10	KELAS IX B	22	14	36	
11	KELAS IX C	21	15	36	
JUMLAH		186	184	371	371

Sumber Data Dokumentasi MTs Darul Huda Bandar Lampung Tahun 2018 Dicatat tanggal 29 Februari 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami keadaan peserta didik di MTs Darul Huda Bandar Lampung berjumlah 371 peserta didik, mereka umumnya berasal dari lingkungan daerah sekitar sekolah dan tempat-tempat lain yang tidak terlalu jauh dari daerah sekolah tersebut.

6. Keadaan Guru dan Karyawan

Salah satu komponen terpenting dari suatu lembaga pendidikan adalah ketersediaan tenaga pengajar atau guru serta karyawan yang memadai dan profesional terhadap perkembangan kecerdasan dan daya tangkap peserta didik terhadap pelajaran yang diberikan kepada anak didiknya.

MTs Darul Huda Bandar Lampung, keberadaan guru di sekolah tersebut tergolong cukup memadai dibandingkan dengan jumlah peserta didik guna keberlangsungan proses pendidikan dan mata pelajaran yang hendak diberikan. Adapun jumlah tenaga guru MTs Darul Huda Bandar Lampung, adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Keadaan Guru dan karyawan MTs Darul Huda Bandar Lampung
Tahun Ajaran 2017-2018

No	Nama	Pend. Terakhir	Jabatan
1	Siti Patimah, S.Pd	S1 STKIP Lampung	Kepala madrasah
2	Juprani, A.Ma	D2 IAIN Lampung	Guru
3	Sunardiyanto, A.Ma	D2 IAIN Lampung	Karyawan
4	Dermawan, S.Pd.I	S1 IAIN Lampung	Guru
5	Ruksiyah, S.Pd.I	S1 IAIN Lampung	Guru
6	Zuniar Muchtar, S.Pd.I	S1 UML	Guru
7	Ahmad Zainudiddin	PONPES	Guru TU
8	Musrifah, S.Pd.I	S1 IAIN Lampung	Guru
9	Tutik Fitriah, S.Pd.I	S1 IAIN Lampung	Guru
10	Sumirta, S.Pd.I	S1 IAIN Lampung	Guru
11	H.Abdul Syukur, S.Ag	S1 IAIN Lampung	Guru
12	Efa Surya, S.Pd.I	S1 IAIN Lampung	Guru
13	Sumiarto, S.T	S1 UTB Lampung	Guru
14	Ahmad Taufik	S1 IKIP Yogyakarta	Guru
15	Muzaiyana, S.Pd.I	S1 IAIN Lampung	Guru
16	Dra.Sri Kamilah	S1 IAIN Lampung	Guru
17	Fathurrahman, S.Pd.I	S1 IAIN Lampung	Guru
18	Wiwin Darwin, S.HI	S1 IAIN Lampung	Guru
19	Ahmad Yani, S.Ag	S1 IAIN Lampung	Guru
20	Umi Maftuha, S.Pd	S1 IAIN Lampung	Guru IPA
21	Afriya, S.Pd.I	S1 UML	Guru
22	Dody Febriansyah, S.Pd	S1 UNIP PGRI	Guru

		Palembang	
23	Novi Mirhadi, S.Pd, M.Pd	S1 IAIN Lampung	Guru
24	Suhaidi, S.Pd	S1 STKIP Lampung	Guru TU
25	Taufiurrahman	MA Alhikmah	Guru
26	Mewanti, S.Pd	S1 IAIN Lampung	Guru
27	Susi Ratnasari, S.Pd	S1 UM Metro	Guru
28	Riansyah	MA Alhikmah	Karyawan
29	Asep Saepudin	PONPES	Guru
30	Titi Mirasari	S1 UML	Guru
31	Sahrul Fatoni		Guru
32	Yusmalahayati, S.Pd,M.Pd	S2 UNILA	Guru
33	Rahmawati Saadah, S.Pd	S1	Guru

Sumber Data Dokumentasi MTs Darul Huda Bandar Lampung Tahun 2018

Dicatat tanggal Februari 2018

Berdasarkan tabel tersebut dari sekian jumlah guru yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Bandar Lampung, sebagai mana yang tertera pada tabel di atas, mereka umumnya sebagai tenaga honorer berjumlah 33, PNS berjumlah 1, sertifikasi berjumlah 6.

7. Struktur Organisasi

Organisasi dalam pengertian sehari-hari adalah salah satu kerja sama antara kelompok orang atau badan yang usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Struktur organisasi yang tepat bagi suatu sekolah atau lembaga pendidikan lainnya belum tentu sama dengan sekolah atau lembaga-lembaga lainnya, baik sekolah yang meraih predikat sekolah unggulan, negeri maupun swasta lainnya disebabkan oleh adanya berbagai

hal seperti status, luas bahan, banyaknya murid atau pesertanya dan sebagainya.

Struktur organisasi dimaksudkan untuk menggambarkan besar kecilnya suatu sekolah atau lembaga pendidikan dan sejauh mana wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Struktur organisasi merupakan penentuan kebijakan pelaksanaan program pendidikan dan kewenangan serta koordinasi yang digambarkan secara sederhana dan jelas sehingga setiap pihak yang memiliki jabatan dan wewenangnya dapat melihat posisinya masing-masing dalam tanggung jawab untuk menopang kelancaran program pendidikan.

Secara singkat penjelasan atas struktur tersebut sebagai berikut :

1. Kepala Yayasan

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Mengawasi dan memonitor gerak dan lanjut proses kegiatan sekolah
- b. Bekerja sama dengan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kualitas dan prestasi peserta didik sehingga dapat bersaing dengan sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan yang lain.

2. Kepala Madrasah

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Bertugas dalam pelaksanaan program pendidikan yang telah dicanangkan sebelumnya serta menyelenggarakan program pendidikan sesuai dengan kurikulum di sekolah yang dipimpinnya tersebut

- b. Bertanggung jawab atas program yang dijalankan serta melakukan pengawasan di sekolah yang dipimpin untuk selanjutnya mencanangkan dan menjalankan tujuan pendidikan sebagaimana tugas yang diberikan.

3. Wakil Kepala Madrasah

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Bekerja sama dengan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah
- b. Menjalankan segala tugas yang diberikan kepala madrasah dalam segala urusan yang berkenaan dengan sekolah.

4. Dewan Komite

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler sekolah untuk mengembangkan minat bakat peserta didik di sekolah
- b. Memonitor dan bertanggung jawab atas pelaksanaan program pendidikan ekstra kurikuler yang dilaksanakan di sekolah.

5. Bagian kebidaharaan

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Bertanggung jawab atas segala masalah administratif yang berkenaan dengan masalah keuangan sekolah
- b. Memberikan laporan pertanggung jawaban kepada kepala madrasah atau pihak yang terkait dalam penggunaan dana sekolah dalam setiap akhir priode.

6. Bagian Tata Usaha

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Melakukan penyusunan agenda belajar sebagai mana yang telah dicanangkan sekolah melalui rapat dewan guru dan BK
- b. Merumuskan dan mencanangkan segala agenda yang menjadi kegiatan sekolah.

7. WK. Kurikulum

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Melakukan penyesuaian jadwal kegiatan sekolah, baik berupa kurikulum maupun jadwal belajar di sekolah sesuai dengan hasil rapat dewan guru
- b. Memberikan gambaran dan pemrograman agenda sekolah sebagai mana yang telah dicanangkan sebelumnya.

8. WK. Kepeserta didikan

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Bertanggung jawab atas segala urusan dan masalah yang berkaitan dengan kepeserta didikan
- b. Memonitor segala aktifitas kepeserta didikan yang beraneka ragam bentuk dan coraknya.

9. WK. Prasarana

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Memonitor segala kebutuhan dan kekurangan dalam sarana sekolah dalam proses belajar mengajar di sekolah

- b. Memberikan laporan kepada kepala madrasah maupun ketua yayasan mengenai kekurangan sarana prasarana di sekolah untuk selanjutnya ditindak lanjuti.

10. WK. Humas

Tugas dan tanggung jawabnya

- a. Melakukan hubungan dan bekerja sama pihak lain dalam konteks pendidikan guna meningkatkan kualitas sekolah
- b. Memberikan informasi kepada orang tua peserta didik maupun masyarakat mengenai segala hal yang berkaitan dengan sekolah.

11. Dewan guru

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Melaksanakan dan memberikan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang telah dicanangkan, menguasai materi yang diajarkan dan mampu mengintegrasikan antara pendekatanm, metode dan teknik belajar-mengajar, serta dapat memanfaatkan sarana belajar-mengajar dan memanfaatkannya dengan baik guna mendorong peserta didik untuk aktif dalam proses belajar-mengajar di sekolah
- b. Memberikan dan melakukan penilaian atas proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, memahami dengan jelas prinsip-prinsip penilaian serta memahami dengan jelas, standar penilaian yang menjadi target dan program yang telah dicanangkan sekolah.

12. Peserta didik

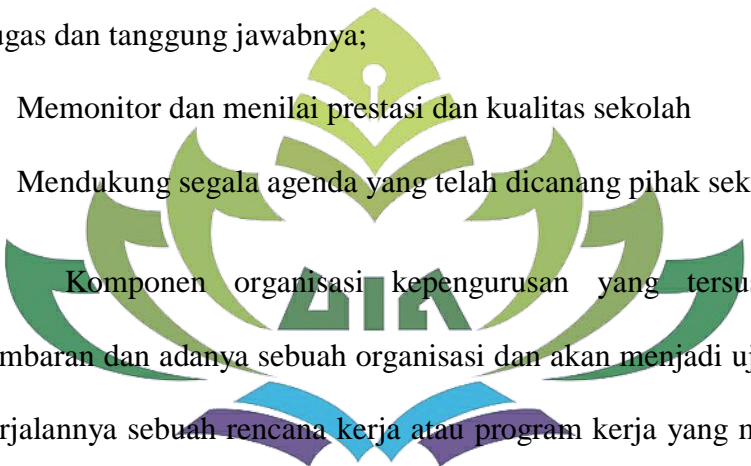
Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Memahami dan belajar dengan baik sehingga memperoleh nilai dengan baik
- b. Menjaga nama baik sekolah baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.

13. Masyarakat

Tugas dan tanggung jawabnya;

- a. Memonitor dan menilai prestasi dan kualitas sekolah
- b. Mendukung segala agenda yang telah dicanang pihak sekolah



Komponen organisasi kepengurusan yang tersusun merupakan gambaran dan adanya sebuah organisasi dan akan menjadi ujung tombak dan berjalannya sebuah rencana kerja atau program kerja yang menjadi landasan dalam rangka menuju tujuan dan sebuah pendidikan. Oleh karenanya terbentuklah kepengurusan, maka setiap komponen yang ada di dalamnya harus memiliki rasa tanggung jawab yang mewakili dari berbagai aspek dan keahlian yang dibutuhkan dari sebuah lembaga pendidikan.

B. Pembahasan

Skil atau keahlian adalah keterampilan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaannya. Keahlian dapat diperoleh melalui pelatihan dan pengalamannya selama bekerja. Artinya yang semula guru tidak memiliki keahlian tertentu

dengan masuk pelatihan maka keahliannya bertambah. Demikian pula dengan pengalamannya bekerja di bidang-bidang tertentu akan dapat pula menambah atau meningkatkan keahliannya.

Agar tidak terjadi kesalah pahaman perlu dijelaskan tentang proses pelatihan itu diantaranya, penentuan kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian pelatihan².

Adapun dengan diadakannya pengembangan guru di Madrasah diutamakan yang sudah lama bekerja dalam sekolah itu, dalam rangka menyegarkan kembali semangat kerjanya. Pengembangan guru juga diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan guru juga dilakukan dalam rangka promosi guru yang bersangkutan ke jenjang yang lebih baik.

Agar tidak terjadi kesalah pahaman perlu dijelaskan tentang proses pengembangan itu diantaranya: perencanaan karier, pengembangan karier, pengembangan organisasi, dan manajemen penilaian kinerja³.

Hal ini juga yang dilakukan oleh ibu Siti Fatimah, S.Pd. selaku kepala sekolah MTs Darul Huda Bandar Lampung berdasarkan penelitian yang penulis lakukan bahwa kepala sekolah telah melakukan beberapa tugasnya dalam pelatihan guru yang sekolah laksanakan. Yaitu sebagai berikut:

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012, Hlm 203.

³ Mondy Weyne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008, Hlm 3

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

Dalam penentuan pelatihan kepala sekolah telah melaksanakan beberapa kegiatan yaitu:

- a. Analisis organisasi
- b. Analisis pekerjaan
- c. Analisis individual

2. Perancangan pelatihan

Dalam perancangan pelatihan kepala sekolah telah melaksanakan beberapa kegiatan yaitu:

- a. Mempersiapkan peserta pelatihan
- b. Melihat kemampuan pelatih
- c. Materi pelatihan

3. Pelaksanaan pelatihan

Untuk tercapainya suatu kegiatan pelatihan yang efektif maka kepala sekolah melihat kondisi pelatihan yaitu:

- a. Lokasi
- b. Sarana dan prasarana

4. Penilaian pelatihan

Untuk melihat apakah pelatihan yang dilaksanakan oleh guru itu sendiri dapat berhasil maka kepala sekolah melakukan beberapa kegiatan yaitu:

a. Evaluasi pelatihan

Kepala sekolah dalam pengembangan guru di MTs Darul Huda Bandar Lampung juga telah terlaksana dengan cukup baik diantaranya:

1. Perencanaan karier

Perencanaan karier di MTs Darul Huda Bandar Lampung memang belum terlaksana dalam merencanakan karier guru karena sekolah ini swasta jadi sistemnya dari pemerintah kota Bandar Lampung, hanya saja dalam jenjang karier yang dimiliki oleh seorang guru yaitu dari honor, sertifikasi, imasing dan PNS.

2. Pengembangan karier

Pengembangan karier guru yang ada di MTs Darul Huda Bandar Lampung adalah sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada guru itu sendiri, yaitu tanggung jawab yang berkaitan dengan jenjang karier yang dimiliki seorang guru.

3. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi yang ada di MTs Darul Huda Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik, salah satu contoh yaitu prestasi yang diraih oleh organisasi atau MTs Darul Huda Bandar Lampung dalam satu tahun ini, dengan terus diadakannya pengembangan organisasi ini maka organisasi tersebut akan tetap berdiri dengan sumber daya yang dimiliki.

4. Manajemen penilaian kinerja

Kepala MTs Darul Huda Bandar Lampung sudah melaksanakan PKG yaitu penilaian kinerja guru, hal ini dilakukan kepala sekolah agar mengetahui sejauh mana seorang guru dalam melaksankana tanggung jawabnya.

Dengan diterapkannya pelatihan dan pengembangan disekolah diharapkan dapat membantu para guru untuk melaksanakan tugasnya dengan professional. Dalam sebuah organisasi atau sekolah berharap pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada seluruh karyawan akan memberikan hasil yang baik atau memuaskan. Namun dalam praktiknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan dan perilakunya tidak banyak berubah, bahkan dalam berbagai kasus cenderung setelah mengikuti pelatihan perilaku guru menjadi kurang baik. Oleh karena itu, agar hal-hal tersebut tidak terjadi maka sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang telah disebutkan diatas.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa guru di MTs Darul Huda Bandar Lampung sudah melaksanakan pelatihan dan pengembangan dengan baik dan sesuai dengan indikator yang penulis lakukan yaitu melaksanakan penentuan kebutuhan pelatihan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian penilaian pelatihan, perencanaan karier, pengembangan karier, pengembangan organisasi dan manajemen penilaian

kinerja. Tetapi dalam pelaksanaan perencanaan karier dan pengembangan karier MTs Darul Huda Bandar Lampung tidak melaksanakan itu karena sekolah ini bersifat swasta. Hal tersebut penulis perkuat dengan wawancara dan observasi yang dilakukan pada ibu siti Fatimah, S.Pd, ibu Muzaiyana, S.Pd, dan Bapak Suhaidi, S.Pd.

1. Analisis Data

Penulis akan membahas dan analisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Dimana data tersebut penulis dari metode wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif yang dapat berfungsi sebagai fakta. Disamping itu juga penulis menggunakan metode observasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang telah penulis dapatkan melalui metode dokumentasi.

Dalam melakukan analisis ini penulis mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari pola temanya dan membuang hal yang tidak perlu. Pada tahap selanjutnya, penulis telah dapat melakukan penyajian data, dimana dalam penelitian kualitatif ini penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya dengan adanya penyajian data artinya akan mempermudah penulis untuk memahami yang sebenarnya terjadi, dan tentu saja mempermudah penulis untuk merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa

yang telah dipahami. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan, langkah ini dalam pelaksanaannya penulis lakukan sesuai dengan konteks data yang penulis sajikan dan analisis data yang penulis peroleh terlebih dahulu dikumpulkan sesuai dengan jenis data yang ada, sesuai data terkumpul menurut sejenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisis data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada, setelah data dianalisis kemudian diambil kesimpulan.

Dengan demikian dalam tahap pengolahan data dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Darul Huda Bandar Lampung.

Untuk mengetahui bagaimanakah Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung mulai pada 24 Mei 2018 baik melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi kepada Ibu Siti Fatimah, S.Pd selaku Kepala Madrasah dan dua guru ibu Muzaiyana, S.Pd dan bapak Suhaidi, S.Pd.

a. Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson Bangun dalam bukunya menjelaskan bahwa pelatihan itu harus:

- a. Penentuan kebutuhan pelatihan
- b. Perancangan pelatihan
- c. Pelaksanaan pelatihan
- d. Penilaian pelatihan⁴

Serta proses pengembangan menurut Mondy yaitu:

- a. Perencanaan karier
- b. Pengembangan karier
- c. Pengembangan organisasi
- d. Manajemen penilaian kinerja⁵

Mengacu pada pendapat tersebut, penulis gunakan untuk penelitian dilapangan baik melalui wawancara, observasi dan dokumentasi kepala MTs Darul Huda Bandar Lampung. Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala Madrasah.

- 1) apakah ibu menganalisis organisasi yang ada disekolah mengenai pembelajaran untuk mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan pelatihan?

Jawaban : “ ya, sudah pasti , jadi sebelum mengadakan pelatihan, dilihat dulu apa yang kira-kira dibutuhkan oleh guru, apakah mengenai pembelajaran, mengenai media, jadi kita analisis dulu”⁶

⁴ Wilson Bangun, *Op. Cit*, Hlm 203

⁵ Mondy, *Op. Cit*, Hlm 3

⁶ Hasil Wawancara Dengan Ibu Siti Fatimah, S.Pd Selaku Kepala Madrasah Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 24 Mei 2018, pukul 13.30 WIB

Hasil interview tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah telah melakukan penentuan kebutuhan pelatihan yang dilakukan kepada Guru, guna untuk melihat apakah guru itu memerlukan adanya pelatihan untuk memperbaiki cara mengajar ataupun hal yang lainnya.

- 2) Apakah ibu menganalisis pekerjaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pelatihan guru?

Jawaban : “ cara menganalisis nya itu dengan melihat bagaimana guru tersebut mengajar dikelas jadi ibu melaksanakan supervisi dulu, bagaimana si guru ini cara mengajarnya apakah bagus apakah kurang bagus kalau memang kurang bagus kita usulkan untuk pelatihan atau kita kirim untuk mengikuti pelatihan”

Hasil interview tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah sebelum melaksanakan pelatihan guru yaitu menganalisis pekerjaan terlebih dahulu guna untuk melihat sejauh mana kemampuan guru itu dalam mengajar.

- 3) Bagaimana pelaksanaan analisis individual untuk guru yang akan mengikuti pelatihan?

Jawaban : “ yaitu dengan diadakan nya supervisi kelas tadi dilihat perangkat pembelajarannya dilihat KBM di kelasnya”⁷

⁷ Hasil Wawancara Dengan Ibu Siti Fatimah, S.Pd Selaku Kepala Madrasah Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 24 Mei 2018, pukul 13.30 WIB

Hasil interview tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah sebelum melaksanakan pelatihan guru yaitu menganalisis individu itu sendiri guna untuk melihat kemampuan atau kekurangan dalam belajar yaitu dengan mengadakan supervisi kelas oleh kepala Madrasah.

- 4) apakah ibu mempersiapkan peserta pelatihan sebelumnya, sebelum pelaksanaan pelatihan?

Jawaban : “ ya tentunya, kita persiapan dulu siapa yang akan dikirim kemudian pelatihan apa, pastinya kita persiapan dulu tidak asal tunjuk saja”

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah telah mempersiapkan peserta yang sesuai dengan apa yang dianalisis pada tahap awal penentuan kebutuhan pelatihan.

- 5) apakah ibu melihat kemampuan pelatih dalam pelatihan yang akan dilaksanakan?

Jawaban : “ iya sudah pasti, siapa pelatihnya kemudian kita liat background nya pelatihnya lulusan dari mana dan tugasnya dimana”

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah melihat kemampuan pelatih terlebih dahulu untuk melihat sejauh mana peserta yang akan mengikuti pelatihan nanti akan memahami materi yang akan disampaikan.

- 6) apakah materi yang akan disampaikan sesuai dengan kebutuhan guru?

Jawaban : “ ya, jadi pelatihan itu kita lihat sesuai dengan kebutuhan nya, misalnya guru bahasa inggris tema nya tentang bahasa inggris, guru matematika temanya tentang matematika dan seterusnya”

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah melihat materi yang akan disampaikan tersebut dibutuhkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan atau sesuai dengan apa yang dibutuhkan guru.

- 7) dimana kegiatan pelatihan dilaksanakan? Apakah didalam organisasi ataukah diluar organisasi?

Jawaban : “ sebagian diluar kalau ada seminar-seminar nasional kita kirim, dan pernah juga diadakan didalam sekolah di MTs ini”⁸

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan biasanya diadakan diluar seperti mengikuti seminar-seminar, workshop, MGMP. Dan kepala sekolah pernah mengadakan pelatihan didalam sekolah yaitu tentang kurikulum 2013.

- 8) apakah ada hambatan dalam pelaksanaan pelatihan?

Jawaban: “ tidak ada semuanya berjalan dengan lancar”

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan semuanya berjalan dengan lancar dan peserta yang sekolah

⁸ Hasil Wawancara Dengan Ibu Siti Fatimah, S.Pd Selaku Kepala Madrasah Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 24 Mei 2018, pukul 13.30 WIB

kirim untuk mengikuti pelatihan semua nya mengikuti pelatihan dengan baik.

- 9) Bagaimana kriteria penilaian dalam evaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan?

Jawaban: “jadikan pertama-tama kita supervisi dulu nih sebelum dikirim, kemudian setelah diadakan pelatihan itu kita lihat cara mengajarnya lagi kira-kira ada peningkatan tidak dari pengalamannya tersebut, kalau ada berarti kan pelatihan tersebut berhasil, cara mengevaluasinya dengan saya terjun langsung mengadakan supervisi di kelas”

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah melaksanakan Evaluasi pelatihan, dengan cara meihat lagi cara mengajarnya dikelas dan kepala sekolah mengadakan supervise kelas untuk mengevaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan.

- 10) apakah rancangan percobaan dalam evaluasi dilaksanakan oleh ibu?

Jawaban: “ ya saya sendiri mengevaluasi dan rencananya apa, rancangannya pa dibantu dengan waka kurikulum”⁹

Hasil interview dapat disimpulkan yaitu kepala Madrasah melakukan evaluasi serta rancangannya seperti apa dengan dibantu oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum.

⁹ Hasil Wawancara Dengan Ibu Siti Fatimah, S.Pd Selaku Kepala Madrasah Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 24 Mei 2018, pukul 13.30 WIB

11) bagaimana perencanaan karier guru di MTs Darul Huda Bandar Lampung?

Jawaban : “ karena kita ini sekolahnya swasta mungkin jenjang kariernya dari honor, sertifikasi udah itu ke impasing sampai disitu, kemudian ada satu orang yang PNS itu yang mempunyai jenjang karier sekarang sedang menempuh S2 di Unila, itu jenjang kariernya sampai PNS, kalau yang honor jenjang kariernya sampai impasing”

Hasil interview dapat disimpulkan yaitu MTs Darul Huda Bandar Lampung tidak mempunyai rencana karier yang dimiliki oleh guru ataupun staf TU, karena sekolah ini bersifat swasta. Di MTs Darul Huda Bandar Lampung hanya mempunyai jenjang karier honor yaitu sertifikasi, dan impasing.

12) apakah ada hambatan dalam perencanaan karier?

Jawaban : “ hambatan sih gak ada karena ini sistemnya dari pemerintah, paling dalam hal pengusulan sertifikasi terkendala, misalnya list nya di Kemenag nya, kalau kitasih pinginnya semua sudah sertifikasi Cuma kendala nya ya disitu, karna tidak hanya sekolah kita yang ingin sertifikasi tapi semua sekolah juga, kita berlomba-lombanya disitu, kitasih pinginnya lancar semuanya pingin sertifikasi kendalanya mungkin karna sistemnya satu yaitu di Kementrian Agama”¹⁰

¹⁰ Hasil Wawancara Dengan Ibu Siti Fatimah, S.Pd Selaku Kepala Madrasah Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 24 Mei 2018, pukul 13.30 WIB

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam menempuh sertifikasi dan impasing ini yaitu dalam hal pengusulannya dikarenakan yang mendaftar seluruh guru yang ada di kabupaten kota Bandar Lampung dan sistemnya hanya satu dari Kementrian Agama.

13) bagaimana pengembangan karier guru di MTs Darul Huda Bandar Lampung?

Jawaban : “ kalau sudah sertifikasi dan impasing sudah jelas mereka tugasnya lebih banyak dari yang lain, misalnya jamnya juga banyak, jamnya kan minimal 24 jam kemudian dibantu dengan tugas-tugas yang lainnya dia sebagai waka atau apa, kemudian setiap ada pelatihan itu diusulkan, yang jelas mereka ini sudah lebih lah ya dari yang lain, mempunyai gaji sendiri dari pemerintah itu apresiasi untuk sekolah ini juga harus lebih besar mereka harus lebih dari guru-guru yang lain dalam hal tugasnya jadi gak hanya lebih dari hal materinya, tugasnya juga harus lebih pada sekolah”

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa alam pengembangan karier guru yang sudah berkembang dalam hal pembelajaran, yaitu tanggung jawab yang penuh dalam sekolah harus dilaksanakan oleh guru yang sudah bersertifikasi, guru yang sudah bersertifikasi dituntut harus lebih dalam hal tugas dan pengabdian kepada madrasah.

14) apakah ada hambatan dalam pengembangan karier?

Jawaban : “ sejauh ini sih tidak ada, mereka melaksanakan tugasnya dengan baik, sesuai dengan aturan sesuai apa yang diperintahkan oleh pimpinan maupun Kementerian Agama”¹¹

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yang dilakukan oleh guru sejauh ini telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diperintahkan oleh kementerian Agama.

15) bagaimana pengembangan organisasi di MTs Darul Huda Bandar Lampung?

Jawaban : “ kita biasanya untuk pengembangan Madrasah ini kita meningkatkan SDM guru dan SDM siswanya, misalnya setiap ada lomba kita ikut serta dalam mengikuti lomba sehingga nama lembaga ini dikenal oleh masyarakat, seperti ada KSM kita ikutan lomba siswa-siswinya agar sekolah ini jauh lebih berkembang, bukan hanya dilingkungan kampung jaya ini saja yang tahu, tapi juga sekota ini kalau bisa seprovinsi ini tahu bahwasannya disini ini ada sekolahan MTs Darul Huda tepatnya di Bandar Lampung”

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa dalam hal pengembangan organisasi MTs Darul Huda Bandar Lampung meningkatkan SDM Guru dan SDM siswanya. Agar sekolah bias

¹¹ Hasil Wawancara Dengan Ibu Siti Fatimah, S.Pd Selaku Kepala Madrasah Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 24 Mei 2018, pukul 13.30 WIB

berkembang dengan baik, karena sekolah yang baik yaitudari Sumber daya manusianya yang baik pula.

16) apakah ada hambatan dalam pengembangan organisasi?

Jawaban : “ kalau hambatan pasti ada dalam sebuah lembaga, banyak hambatan banyak rintangan, tetapi Alhamdulillah sejauh ini bisa kita lalui dengan sebaik-baiknya berkat dukungan dari seluruh yang ada di sekolah ini semua baik guru, TU, Kepala Sekolah bahkan semua karyawan ikut berperan untuk mengembangkan Madrasah ini”¹²

Hasil interview diatas dapat disimpulkan bahwa ada hambatan dalam pengembangan organisasi yaitu dalam segi sarana dan prasarana.

17) bagaimana manajemen penilaian kinerja di MTs Darul Huda Bandar Lampung?

Jawaban : “ saya sebagai pimpinan disini, setiap tahun itu ada PKG (Penilaian Kinerja Guru) jadi guru tersebut dalam setahun itu saya nilai, terutama bagaimana cara menyampaikan materi kepada siswa nah itu ada penilaiannya dalam PKG masuk kedalam simpatika nanti ada nilainya untuk guru tersebut, adapun saya dinilai oleh pengawas Pembina dari Kementrian Agama kota, saya sebagai kepala sekolah dinilai juga, dan guru juga dinilai, sekarang melalui sistem yaitu simpatika kalau untuk manualnya saya ada sendiri untuk penilaiannya”

¹² Hasil Wawancara Dengan Ibu Siti Fatimah, S.Pd Selaku Kepala Madrasah Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 24 Mei 2018, pukul 13.30 WIB

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa enilaian kinerja telah dilakukan oleh kepala madrasah yaitu dengan diadakannya PKG(Penilaian Kinerja Guru), PKG tersebut yaitu proses dalam Simpatika, yaitu penilaian kepala sekolah untuk guru.

18) selain pelatihan diluar apa saja manajemen yang dilakukan kepala sekolah?

Jawaban : “ kalau manajemen yang saya lakukan biasanya mengadakan rapat rutin jadi dirapat itu kita lihat bagaimana perkembangan KBM apa saja yang ingin direncanakan kedepan dan mengevaluasi program kerja guru tersebut, apakah sudah bagus, yang belum bagus kita perbaiki yang masih buruk kita lebih perbaiki lagi, jadi rapat rutin bulanan itu terus kita laksanakan”¹³

Hasil interview dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melaksanakan tugasnya selaku menejer, yaitu dengan diadakannya rapat rutin yang dilaksankan setiap satu bulan sekali. Rapat rutin dilakukan untuk melihat sejauh mana perkembangan guru dalam proses belajar mengajar.

Untuk memperkuat hasil wawancara dari kepala sekolah, penulis juga melakukan wawancara kepada dua guru yaitu ibu Muzaiyana dan Bapak Suhaidi, yaitu sebagai berikut:

¹³ Hasil Wawancara Dengan Ibu Siti Fatimah, S.Pd Selaku Kepala Madrasah Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 24 Mei 2018, pukul 13.30 WIB

- 1) apakah ibu/bapak sudah melaksanakan pelatihan dalam satu tahun ini?

Bapak Suhaidi memberi jawaban: “ iya pernah, biasanya setiap tahun kita selalu mengikuti pelatihan yaitu dari Kementrian Agama Kota Bandar lampung”¹⁴

Ibu Muzaiyana membeir jawaban :” iya pernah “¹⁵

Dari hasi wawancara kedua guru bahwasannya guru sudah mengikuti pelatihan dalam setahun ini.

- 2) Apakah bapak/ibu dalam mengikuti pelatihan dilihat dari kebutuhan itu sendiri?

Bapak suhaidi menjawab : “ kalau pelatihan kita setiap kali ada kegiatan kita mengikuti, kalau pelatihan semua guru juga butuh ya bukan berarti tidak butuh, karena ilmu yang didapat nantinya dapat diaplikasikan disekolah walaupun tidak terlalu butuh tetapi nantinya akan berguna disekolah”¹⁶

Ibu muzaiyana menjawab : “ iya karena saya juga kan guru bimbingan konseling, jadi saya mengikuti pelatihan bimbingan konseling”

Dari hasil wawancara kepada dua guru tersebut bahwasannya guru mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan guru itu sendiri. Walaupun

¹⁴ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhaidi, S.Pd. Selaku Staff TU Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 28 Mei 2018, Pukul 14.00 Wib

¹⁵ Hasil Wawancara Dengan Ibu Muzaiyana, S.Pd, Selaku Guru Bersertifikasi Di MTs Darul Huda Bandar Lampung Pada Tanggal 30 Mei 2018, Pukul 13.30 Wib

¹⁶ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhaidi, S.Pd. Selaku Staff TU Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 28 Mei 2018, Pukul 14.00 Wib

memang pak suhaidi menjawab butuh tidak butuh karena nanti juga akan membutuhkan apa yang didapat dalam pelatihan yang telah dilaksanakan.

- 3) Bagaimanakah bapak/ibu dalam merancang pelatihan yang akan dilaksanakan? Yaitu melihat dalam segi persiapan peserta, materi pelatihan dan melihat kemampuan pelatih.

Bapak suhaidi menjawab : “ kalau pelatihan diluar bisanya kami mempersiapkan surat tugas, kelengkapan biodata peserta pelatihan, kalau materi pelatihan materinya sudah dipersiapkan dari sana dan kami melihat pelatihnya siapa. Lebih dari itu pada proses pelatihannya kami ada sesi Tanya jawab disana”

Ibu muzaiyana menjawab : “ iya sudah pasti dilihat dulu pematerinya bagus atau tidak berpotensi untuk dikembangkan dimadrasah atau tidak, kalau itu bagus dan berpotensi dan dikembangkan untuk madrasah kita ikuti. Kalau materi ya harus sesuai dengan kebutuhan saya karna saya guru BK jadi saya ikut pelatihan BK”¹⁷

Dari hasil wawancara kepada dua guru dapat disimpulkan bahwa mereka sudah mempersiapkan pelatihan terlebih dahulu atau melakukan rancangan pelatihan, dimulai dari mempersiapkan peserta pelatihan, materi pelatihan dan melihat kemampuan pelatih dalam pelatihan.

- 4) Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan?

¹⁷ Hasil Wawancara Dengan Ibu Muzaiyana, S.Pd, Selaku Guru Bersertifikasi Di MTs Darul Huda Bandar Lampung Pada Tanggal 30 Mei 2018, Pukul 13.30 Wib

Bapak Suhaidi menjawab:” kalau pelatihan diluar sih biasanya dari tiap-tiap sekolah yang ada dikota Bandar lampung, dan kitapun melaksanakannya dengan baik. kalau pelatihan di sekolah ini hanya yayasan kita tentang pengembangan pendidikan itu biasanya kita libatkan MTs dan MA”¹⁸

Ibu Muzaiyana menjawab : “ proses nya bagus, lancar, asik”

Dari hasil wawancara dua guru tersebut bahwasannya mereka dalam pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik, bagus, lancar, dan asik. Jadi kedua guru tersebut menikmati proses berjalannya pelatihan selama berlangsungnya pelatihan.

5) Apakah ada hambatan dalam melaksanakan pelatihan?

Bapak Suhaidi menjawab :” kalau hambatan sih biasanya ada beberapa pemateri yang tidak bisa kami laksanakan dalam sarana dan prasarana nya ya,,,soalnya tidak semua sarana dan prasarana disekolah ini ada kalau pelatihan disi yaa. Kalau untuk pelatian diluar sih gaada kendala karena bukan kami yang mempersiapkan disini kami hanya peserta saja yaitu mengikuti, menyimak dan melaksanakan apa yang kami dapat untuk sekolah.”

¹⁸ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhaidi, S.Pd. Selaku Staff TU Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 28 Mei 2018, Pukul 14.00 Wib

Ibu Muzaiyana menjawab : “ tidak, semuanya lancar karena semua sudah ada modul pelatihannya, jadi semuanya lancar-lancar aja.”¹⁹

Dari hasil wawancara kepada dua guru tersebut dapat disimpulkan bahwa guru tidak mengalami hambatan ataupun kesulitan selama proses pelatihan yang dilaksanakan diluar. Tetapi kalau pelatihan disekolah ada hambatan mengenai masalah sarana dan prasarana yang tidak memadai.

6) Dimana pelatihan itu dilaksanakan?

Bapak Suhaidi Menjawab: “ kalau diluar biasanya pelaksanaan pelatihan itu di aula kantor kementerian Agama kota Bandar Lampung, tergantung pihak penyelenggara yang mengadakan. Kalau pelatihan disekolah itu pelaksanaannya dikelas karena kami belum ada aula”²⁰

Ibu Muzaiyana menjawab:” kalau diluar sih kemaren saya di dihotel Nusantara, karena tentang BK”

Dari hasil wawancara kepada dua guru diatas dapat disimpulkan bahwa tempat pelatihan dilaksanakan diluar sesuai dengan materi yang akan disampaikan dan dilihat dari penyelenggara pelatihan. Kalau pelatihan di MTs Darul Huda yang diadakan belakangan ini yaitu dikelas yang layak untuk digunakan dalam proses pelatihan.

¹⁹ Hasil Wawancara Dengan Ibu Muzaiyana, S.Pd, Selaku Guru Bersertifikasi Di MTs Darul Huda Bandar Lampung Pada Tanggal 30 Mei 2018, Pukul 13.30 Wib

²⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhaidi, S.Pd. Selaku Staff TU Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 28 Mei 2018, Pukul 14.00 Wib

7) Berapa lama kegiatan itu dilaksanakan?

Bapak Suhaidi Menjawab: “ tergantung materi, ada yang seminggu, tiga hari bahkan ada yang hanya sehari. Tergantung materinya apa yang disampaikan. Kalau untuk pelatihan yang diadakan sekolah biasanya hanya sehari”

Ibu Muzaiyana menjawab: “ dua hari “

Dari hasil wawancara kepada dua guru tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan tergantung materi yang disampaikan, ada yang seminggu, tiga hari, dua hari dan bahkan hanya sehari. Kalau pelatihan disekolah dilaksanakan hanya sehari.

8) Bagaimana cara bapak/ibu dalam menilai keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan?

Bapak Suhaidi menjawab: “kalau cara menilainya biasanya kami mengadakan uji soal, kalau disekolah dari hasil pengembangan kita buat desainya yaitu evaluasi, jadi materi apa yang disampaikan nanti ada penilaian tersendiri contohnya seperti pengembangan kurikulum nanti mereka membuat RPP nah dari situ kita bisa tau kita memahami atau tidak”²¹

Ibu Muzaiyana menjawab: “ bagus, sesuai dengan materi yang disampaikan tinggal diterapkan aja kesiswanya”²²

²¹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhaidi, S.Pd. Selaku Staff TU Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 28 Mei 2018, Pukul 14.00 Wib

²² Hasil Wawancara Dengan Ibu Muzaiyana, S.Pd, Selaku Guru Bersertifikasi Di MTs Darul Huda Bandar Lampung Pada Tanggal 30 Mei 2018, Pukul 13.30 Wib

Dari hasil wawancara kepada kedua guru dapat disimpulkan yaitu dalam menilai keberhasilan pelatihan yaitu dengan diadakannya uji soal kepada siswa, dan untuk pelatihan diluar yaitu dengan membuat RPP sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan atau sesuai dengan apa yang didapat selama pelatihan.

- 9) Apakah bapak/ ibu dapat merasakan perubahan dalam pembelajaran setelah mengikuti pelatihan?

Bapak Suhaidi menjawab : “ setiap setelah mengikuti pelatihan biasanya kami mengalami perubahan dari pelatihan itu kita jadi paham dan bisa kita aplikasikan disekolah, paling tidak sedikit lebih baik dari yang sebelumnya”²³

Ibu Muzaiyana menjawab: “ iya pasti contohnya seperti kita disana diberikan materi tentang penanggulangan kenakalan remaja yang sekarang banyak rokok, kita tidak bisa melihat dari faktor dari sekolah kita tetapi dari fakto lingkungan rumah cara penanggulngan nya yaitu kita dating kerumahnya, jadi kita lakukan pendekatan kepada keluraganya, karena disini paling fatal adalah tentang rokok”

Dari hasil wawancara kepada dua guru dapat disimpulkan bahwa perubahan itu pasti dirasakan oleh setiap guru yang mengikuti pelatihan dan diaplikasikan kepada murid apa yang didapatkan selama pelatihan.

²³ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhaidi, S.Pd. Selaku Staff TU Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 28 Mei 2018, Pukul 14.00 Wib

10) Bagaimana perencanaan karier yang bapak/ibu laksanakan di MTs Daru Huda Bandar Lampung?

Bapak Suhaidi menjawab : “ kalau rencana karier sih kedepannya harus lebih baik karena kita tinggal di kota paling tidak kita harus mengikuti di era perkembangan yang ada, jadi mau ga mau kita harus berfikir untuk lebih maju jangan seperti itu seperti itu uteras tetapi kita harus mengalami perubahan yang lebih baik”

Ibu Muzaiyana menjawab: “ kalau untuk rencana karier disini tidak ada yang spesifik karna kita disini yayasan, kalau jenjang karier kalau mau PNS juga susah karna kita terikat oleh yayasan, paling jenjang karier saya dari honor, sertifikasi satu lagi target saya yaitu impasing mudah-mudahan sampai impasing”²⁴

Dari hasil wawancara kepada dua guru tersebut dapat disimpulkan yaitu untuk rencana karier mereka tidak memiliki tetapi mereka akan terus memajukan Madrasah untuk ke jenjang yang lebih baik lagi di era perkembangan ini. Kemudian untuk jenjang karier guru telah disebutkan diatas salah satu guru menjawab yaitu dari honor, sertifikasi kemudian impasing”

²⁴ Hasil Wawancara Dengan Ibu Muzaiyana, S.Pd, Selaku Guru Bersertifikasi Di MTs Darul Huda Bandar Lampung Pada Tanggal 30 Mei 2018, Pukul 13.30 Wib

- 11) Bagaimana pengembangan karier bapak/ibu di MTs Darul Huda Bandar Lampung?

Bapak Suhaidi menjawab: “ yang jelas yang saya laksanakan yaitu semua aspek dilaksanakan karna bukan apa-apa, setiap kegiatan yang kita laksanakan itu berjalan paling tidak ada peningkatan mana yang harus diperbaiki dan lebih ditingkatkan lagi, misalnya pada saat ini ada kelas-kelas khusus untuk para siswa yang berprestasi, dan mereka bisa andalakan untuk aspek-aspek tertentu yaitu misalknya untuk lomba”²⁵

Ibu Muzaiyana menjawab : “ yang jelas pelajarannya harus 24 jam itu wajib, menjabat sebagai wali kelas itu wajib untuk guru yang sudah bersertifikasi”

Dari hasil wawancara kepada dua guru dapat disimpulkan bahwa semua aspek perlu dikembangkan guna untuk meningkatkan organisasi sekolah yang baik, adapun tanggung jawab yang lebih besar yang harus dipegang oleh seorang guru baik guru honor maupun guru yang sudah sertifikasi.

- 12) Bagaimana pengembangan organisasi yang ada di MTs Darul Huda Bandar Lampung?

Bapak Suhaidi menjawab : “ kalau pengembangan organisasi khususnya untuk organisasi sekolah sejauh ini si berjalan dengan baik karna ada dibagian tertentu yang mereka laksanakan. Contohnya kalau untuk pengembangan madrasah yaitu UKS dari perlengkapan yang tidak ada kami

²⁵ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhaidi, S.Pd. Selaku Staff TU Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 28 Mei 2018, Pukul 14.00 Wib

adakan. Kalau untuk sekarang sii peningkatan nya dari UNBK itu, pengembangan Madrasah juga kami laksanakan dengan prestasi sekolah yaitu kemarin ini perlombaan MTQ membawa nama sekolah”²⁶

Ibu Muzaiyana menjawab : ” untuk saat ini cukup bagus karna sudah ada tambahan drumband sama marawis, dengan organisasi yang ada disekolah mampu membawa lembaga untuk lebih berkembang dan lebih maju.

Dari hasil wawancara kepada dua guru dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi di MTs darul huda Bandar lampung sudah cukup baik, yaitu dengan adanya perlombaan dengan membawa nama lembaga yaitu MTs darul huda Bandar lampung, hal ini dilaksanakan guna untuk mengembangkan Madrasah agar lebih maju dan menjadikan sekolah yang dapat bersaing diluar.

- 13) Bagaimana manajemen penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah?

Bapak Suhaidi menjawab : “ itu kita intern ada nilai yang guru tidak mengetahui jadi kita ada nilai tersendiri yang dilakukan oleh kepala sekolah, kalau nilai yang secara real yaitu evaluasi supervisi”

Ibu Muzaiyana menjawab : “ sudah cukup tertata sudah cukup bagus sudah ada juga buku penilaian dari kepala sekolah untuk guru dan guru tidak mengetahuinya”²⁷

²⁶ Hasil Wawancara Dengan Bapak Suhaidi, S.Pd. Selaku Staff TU Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 28 Mei 2018, Pukul 14.00 Wib

Dari hasil wawancara kepada dua guru dapat disimpulkan bahwa manajemen penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sudah berjalan dengan baik dan cukup bagus, karena kepala sekolah mempunyai penilaian tersendiri untuk guru yang ada di MTs Darul Huda Bandar Lampung.

Data yang penulis juga observasi yang pengolahannya dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1) Observasi kepala Madrasah (Ibu Siti Fatimah, S.Pd.)

Hari/tanggal : jum'at, 25 mei 2018

Waktu : 14.00-15.00 WIB

Tentang : penilaian pelatihan yang telah dilaksanakan oleh guru setelah mengikuti pelatihan.

a) Kriteria penilaian dalam evaluasi pelatihan

Dalam hal ini kepala madrasah mengadakan supervisi kelas guna untuk melihat sejauh mana guru itu berkembang setelah mengikuti pelatihan yang telah dilaksanakan sebelumnya.

2) Observasi guru (Ibu Muzaiyana, S.Pd.)

Hari tanggal : Sabtu, 26 mei 2018

Waktu : 14.00 WIB

²⁷ Hasil Wawancara Dengan Ibu Muzaiyana, S.Pd, Selaku Guru Bersertifikasi Di MTs Darul Huda Bandar Lampung Pada Tanggal 30 Mei 2018, Pukul 13.30 Wib

Tentang : evaluasi pelatihan yaitu dengan melaksanakan konselor kepada siswa.

a) Menilai keberhasilan pelatihan

Dalam hal ini guru mempraktekan ilmu yang telah di dapat setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil observasi diatas dapat penulis pahami bahwa dalam aspek evaluasi pelatihan yang dilaksanakan sudah berjalan dengan baik baik yang dilakukan kepala sekolah maupun guru. Karna kedua aspek tersebut menentukan keberhasilan suatu organisasi ataupun Madrasah khususnya MTs Darul Huda Bandar Lampung.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada Bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

Dari hasil wawancara Penentuan kebutuhan pelatihan telah dilaksanakan oleh kepala Madrasah yaitu dengan menganalisis pekerjaan, analisis organisasi dan analisis individual. Hal ini dilakukan agar dalam pelaksanaan pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh guru dan sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

2. Perancangan pelatihan

Dari hasil wawancara Perancangan pelatihan telah dilaksanakan oleh kepala Madrasah yaitu dengan mempersiapkan peserta pelatihan sebelumnya, melihat kemampuan pelatih dalam peltihan yang akan dilaksanakan dan melihat materi apa yang akan disampaikan sehingga harapannya akan berguna untuk guru khususnya untuk Madrasah.

3. Pelaksanaan pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan kepala Madrasah sudah melaksanakan pelatihan sebagai mana mestinya, yaitu pelaksanaan pelatihan diluar

organisasi yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama Kota Bandar Lampung. Maupun pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan didalam organisasi yaitu disekolah walaupun berbagai hambatan memang ada dalam sebuah pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan di sekolah.

4. Penilaian pelatihan

Dari hasil wawancara dibuktikan dengan dokumentasi dan observasi di lapangan, Penilaian pelatihan telah dilaksanakan oleh Kepala Madrasah dengan melaksanakan kriteria penilaian dalam evaluasi pelatihan yaitu dengan supervisi kelas, kepala Madrasah melaksanakan supervisi kelas untuk melihat sejauh mana guru mendapatkan hasil atau perubahan setelah mengikuti pelatihan. Adapun untuk rancangan percobaan dalam evaluasi telah dilaksanakan oleh kepala Madrasah dengan dibantu oleh Waka Kurikulum.

5. Perencanaan karier

Perencanaan karier yang ada di MTs Darul Huda Bandar Lampung memang belum tertata dengan baik tetapi setiap guru pastinya memiliki rencana untuk kariernya hanya sekolahnya Swata dan terikat oleh yayasan jadi untuk perencanaan karier memang belum berjalan dengan baik. Hanya saja jenjang karier untuk seorang guru yaitu dari honor, sertifikasi lalu ke impasing.

6. Pengembangan karier

Pengembangan karier yang ada di MTs Darul Huda Bandar Lampung telah berjalan dengan baik dalam segi pelaksanaan pembelajaran di Madrasah

oleh guru yang bersangkutan, yaitu guru yang bersertifikasi dengan tanggung jawab yang penuh diberikan kepada guru yang bersertifikasi untuk mengembangkan karier yang dimiliki oleh guru, Karena memang perintah dari Kementerian Agama.

7. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi yang ada di MTs Darul Huda Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik diantaranya: dalam segi pengembangan Madrasah, kepala sekolah terus mengembangkan Madrasah melalui perlombaan yang diikuti untuk membawa nama lembaga atau Madrasah. Dengan mengikuti perlombaan sekolah mampu bersaing diluar dan dapat mengembangkan Madrasah untuk lebih maju dan menjadi sekolah yang diminati oleh masyarakat.

8. Manajemen penilaian kinerja

Manajemen penilaian kinerja yang telah dilaksanakan oleh Kepala Madrasah yaitu dengan adanya PKG (Penilaian Kinerja Guru), guna untuk melihat dan menilai sejauh mana guru melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya. Dalam sebuah organisasi manajer atau dilembaga sekolah disebut Kepala Sekolah sejauh ini sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Disekolah manajer atau kepala sekolah sangat berperan penting karena jika tidak ada manajer sebuah organisasi tidak tertata dengan baik oleh karena itu kepala sekolah sangat memicu adanya kemajuan sekolah baik dan buruknya

organisasi atau sekolah dilihat dari kemampuan manajer dalam memanaj atau mengatur semua kegiatan yang ada di sekolah atau Madrasah.

B. Saran

Berdasarkan dari pembahasan dan penarikan kesimpulan diatas maka penulis memberikan sumbangan pemikiran melalui saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada ibu Siti Fatimah, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MTs Darul Huda Bandar Lampung agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam melaksanakan pelatihan kepala Madrasah harus lebih memperhatikan lagi dalam hal penentuan kebutuhan pelatihan. Juga dalam perencanaan karier sebaiknya kepala Madrasah membuat rencana karier untuk guru agar guru juga mempunyai rencana kerja untuk kedepannya seperti apa khususnya untuk memajukan Madrasah.
2. Kepada guru yang bersangkutan dalam pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan diharapkan mempunyai perubahan secara kontinyu. Juga diharapkan guru memiliki rencana karier untuk memilih sasaran yang akan ditempuh dan memiliki jalur untuk menempuh sasaran tersebut. Karena semakin tinggi rencana yang akan dicapai maka akan semakin terus mengembangkan pribadinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa Connie, 2016, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Jakarta: PT Raja Grafindo
- Gomes F Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:ANDI.
- Handoko Hani, 2014, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondy Weyne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Erlangga.
- Narbuko Cholid&Abu Ahmadi, 2012, *Metodologi Penelitian*,Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu Anwar M, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- QS Al- Baqarah:30, 2007, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Bogor:Sinar TECH.
- R Kusdyah Ike R,2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:ANDI
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
-, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
-, 2014, *Metode Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Teguh, Nurul Ulfatin, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Tohirin, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan Dan Konseling*, Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A decorative graphic centered behind the text. It features a stylized green plant with a central stem and several leaves. Below the plant is an open book icon with blue covers and white pages. The entire graphic is rendered in a light, semi-transparent style.

Lampiran 1

NAMA SUMBER DATA

1. Siti Fatimah, S.Pd. sebagai Kepala Madrasah
2. Muzaiyana, S.Pd. sebagai guru BK
3. Suhaidi, S.Pd. sebagai staf TU



Lampiran 2

KERANGKA OBSERVASI PENELITIAN

Indikator	Sub Indikator	Sumber data	Metode pengumpulan data
Pelatihan sumber daya manusia	Penentuan Kebutuhan Pelatihan	Kepala Madrasah Guru	Wawancara
	Perancangan pelatihan	Kepala Madrasah Guru	Wawancara
	Pelaksanaan pelatihan	Kepala Madrasah Guru	Wawancara
	Penilaian pelatihan	Kepala Madrasah Guru	Wawancara Observasi Dokumentasi
Pengembangan sumber daya manusia	Perencanaan karier	Kepala Madrasah Guru	Wawancara
	Pengembangan karier	Kepala Madrasah Guru	Wawancara dokumentasi
	Pengembangan organisasi	Kepala Madrasah Guru	Wawancara Dokumentasi
	Manajemen dan penilaian kinerja	Kepala Madrasah Guru	Wawancara Dokumentasi

Lampiran 3

KERANGKA INTERVIEW KEPADA KEPALA MADRASAH

1. Apakah ibu menganalisis organisasi yang ada disekolah mengenai pembelajaran untuk mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan pelatihan?
2. Apakah ibu menganalisis pekerjaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pelatihan guru?
3. Bagaimana pelaksanaan analisis individual untuk guru yang akan mengikuti pelatihan?
4. Apakah mempersiapkan peserta pelatihan ibu sebelumnya, sebelum pelaksanaan pelatihan?
5. Apakah ibu melihat kemampuan pelatih dalam pelatihan yang akan dilaksanakan?
6. Apakah materi yang akan disampaikan sesuai dengan kebutuhan guru?
7. Dimana kegiatan pelatihan dilaksanakan? Apakah didalam organisasi ataukah diluar organisasi?
8. Apakah ada hambatan dalam pelaksanaan pelatihan?
9. Bagaimana kriteria penilaian dalam evaluasi pelatihan yang telah dilaksanakan?
10. Apakah rancangan percobaan dalam evaluasi dilaksanakan oleh ibu?
11. Bagaimna perencanaan karier guru di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung?
12. Apakah ada hambatan dalam perencanaan karier?
13. Bagaimana pengembangan karier guru di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung?
14. Apakah ada hambatan dalam pengembangan karier?
15. Bagaimana pengembangan organisasi di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung?
16. Apakah ada hambatan dalam pengembangan organisasi?
17. Bagaimana manajemen penilaian kinerja di MTs Darul Huda Sukabumi Bandar Lampung?
18. Selain pelatihan diluar apa saja manajemen yang dilakukan kepala sekolah?

Lampiran 4

KERANGKA INTERVIEW KEPADA GURU

1. Apakah bapak/ibu telah melaksanakan pelatihan dalam satu tahun ini?
2. Apakah bapak/ ibu dalam mengikuti pelatihan dilihat dari kebutuhan guru itu sendiri
3. Bagaimanakah bapak/ ibu dalam merancang pelatihan yang akan dilaksanakan?
4. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan?
5. Apakah ada hambatan dalam melaksanakan pelatihan?
6. Dimana pelatihan itu dilaksanakan?
7. Berapa lama kegiatan pelatihan dilaksanakan?
8. Bagaimana cara bapak/ibu dalam menilai keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan.
9. Apakah bapak/ibu dapat merasakan perubahan dalam pembelajaran setelah mengikuti pelatihan?
10. Bagaimna perencanaan karier guru di MTs Darul Huda Bandar Lampung?
11. Bagaimana pengembangan karier guru di MTs Darul Huda Bandar Lampung?
12. Bagaimana pengembangan organisasi di MTs Darul Huda Bandar Lampung?
13. Bagaimana manajemen penilaian kinerja di MTs Darul Huda Bandar Lampung?
14. Selain pelatihan diluar apa saja manajemen yang dilakukan kepala Madrasah?

Gambar wawancara kepada kepala Madrasah



Gambar wawancara kepada Guru



Gambar dokumentasi pengembangan organisasi

