

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS  
MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam ilmu Manajemen  
Pendidikan Islam**

**Oleh:**

**MALA SARI**

**NPM 1411030106**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



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

**1439 H/2018 M**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS  
MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk  
(S.Pd) Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**Skripsi Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh:**

**Mala Sari**

**NPM : 1411030106**



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Dr.Hj. Rumadani Sagala, M.Ag**

**Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag**

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

**1439 H/2018M**

## ABSTRAK

### PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG

Oleh:

**MALA SARI**

MTs Muhammadiyah Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia pendidik kepala madrasah selalu memperhatikan, mengupayakan, memberikan dorongan dan arahan tentang pentingnya mengembangkan kompetensi yang dimiliki sebagai pendidik. Ketentuan ini pun sudah tertera didalam undang-undang tentang pentingnya pengembangan pendidik. seperti halnya pengembangan kualifikasi pendidik dan sertifikasi. Pengembangan sumber daya manusia pendidik adalah agar pendidik dapat memperoleh kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas sebagai pendidik, Pengembangan sumber daya manusia pendidik upaya terencana yang dilakukan pendidik untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan peserta didik dalam pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Menyadari akan profesi dan sumber daya itu penting merupakan wujud eksistensi pendidik sebagai komponen yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa harus pendidik sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. pendidik juga adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan model penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Data yang diperoleh selama penelitian dianalisis dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kemudian uji keabsahan data dilakukan dengan pengamatan dan triangulasi. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi teknik.

Hasil penelitian pengembangan sumber daya manusia pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dengan beberapa program: 1). Program peningkatan kualifikasi pendidik, : terdapat 20 pendidik bergelar S1, Kemudian dari 24 pendidik tersebut ada 4 pendidik belum mendapat gelar S1. 2). Program penyetaraan dan sertifikasi : sertifikasi ini program dari pemerintah bentuk pengakuan terhadap profesi pendidik, 10 pendidik bersertifikat PNS, 14 pendidik bersertifikat honorer, 16 pendidik tersertifikasi dan 8 orang pendidik belum tersertifikasi.

Kesimpulan penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia pendidik dilaksanakan dengan beberapa program : program peningkatan kualifikasi pendidik, program penyetaraan dan sertifikasi. Kemudian ada beberapa pendidik yang belum melaksanakan pengembangan seperti mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, belum tersertifikasi.

**Kata kunci** : *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 35131 Telp. (0721) 703260*

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JUDUL SKRIPSI** : **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME  
BANDAR LAMPUNG**

**NAMA** : **MALA SARI**  
**NPM** : **1411030106**

**JURUSAN** : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS** : **TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Rumadani Sagala, M.Ag**  
**NIP. 196002081986032001**

**Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag**  
**NIP. 196704201998031002**

**Mengetahui,**  
**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Drs. H. Amiruddin, 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 35131 Telp. (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR LAMPUNG”** Disusun  
oleh **MALA SARI, NPM 1411030106**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, telah  
diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal: **Jum'at/28 september 2018**  
pukul **13.00 - 14.30 WIB** di Ruang Sidang II Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah  
dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

**TIM DEWAN PENGUJI**

Ketua Sidang : Drs. H. Amiruddin, M.Pd, I

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd

Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Pembimbing I : Dr. Hj. Rumadani Sagala, M.Ag

Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

**Dekan**  
**Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**

**NIP. 195608101987031001**



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.(Q.S. An-Nissa ayat : 58)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tarjamah Special For Woman*, ( Bandung: PT Sigma Examedia Arkanleema, 2009), h. 87

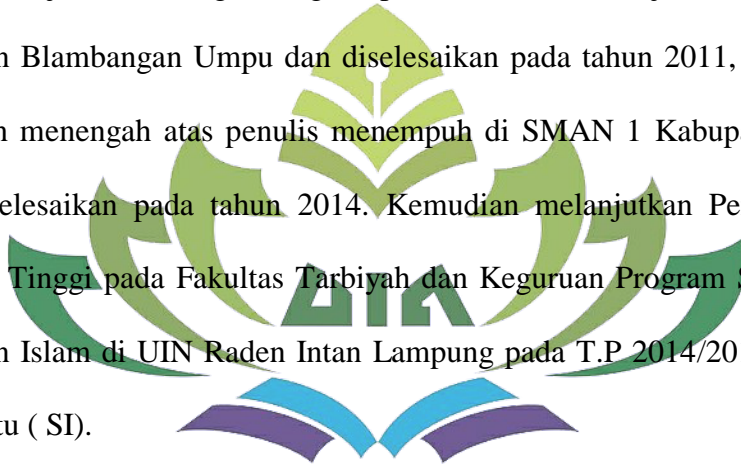
## PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur khairat Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada kita, Sehingga selesailah skripsi ini. Sebagai tanda bakti, homat dan kasih sayang, ku persembahkan karya ini kepada:

1. Kedua orang tua ku Hambali dan Misluna yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai pendidikan, memberi semangat dan senatiasa berdoa demi keberhasilan. Dan atas pengorbanan yang ikhlas baik moril maupun non material terimakasih atas segalanya, semoga Allah SWT memuliakan keduanya baik didunia maupun diakhirat.
2. Kakak dan adik-adik ku tersayang Iskandar, Raden saputra, Rustam efendi, dan Jaka pranata, yang selalu menjadi semangatku, motiasi, dukungan, dan do'a untuk keberhasilanku.
3. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam khususnya Kelas B yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama MALA SARI, dilahirkan di Negeri Batin, Kecamatan Blambangan Umpu, Negeri Batin, pada tanggal 07 Mei 1995, anak ketiga dari lima saudara dengan nama orang tua Ayah Hambali dan Nama Ibu Misluna. Pendidikan sekolah dasar ditempuh SDN 1 Negeri Batin, Kecamatan Blambangan Umpu, Kabupaten Waykanan yang diselesaikan pada 2008. Kemudian melanjutkan kesekolah lanjutan menengah tingkat pertama di MTs Haji Liman Negeri Batin, Kecamatan Blambangan Umpu dan diselesaikan pada tahun 2011, sedangkan untuk pendidikan menengah atas penulis menempuh di SMAN 1 Kabupaten Blambangan Umpu diselesaikan pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan Pendidikan Tingkat Perguruan Tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung pada T.P 2014/2015 Program Studi Starata Satu ( SI).





## KATA PENGANTAR

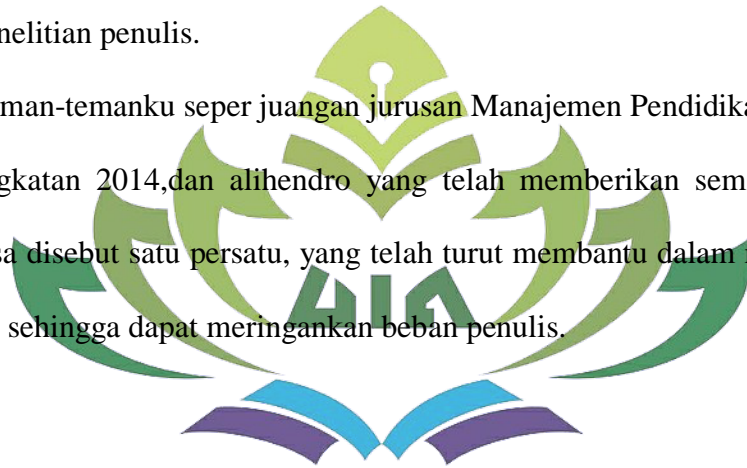
Bismilahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobil'alamin, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhamadiyah Sukarame Bandar Lampung, dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan ( S.Pd ) UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan Skripsi penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. Amirudin, M.Pd.I sebagai Ketua Jurusan MPI dan Dr.M.Muhassin, M. Hum, selaku sekretaris jurusan MPI, yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
3. Ibu Dr. Hj. Rumadani Sagala, M.Ag selaku dosen pembimbing I yang telah bimbingan, arahan, dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag selaku dosen pembimbing II yang telah bimbingan, arahan, dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai.

5. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Khususnya Dosen jurusan MPI yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyusun karya ilmiah ini.
6. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan berbagai literatur yang relavan dengan skripsi ini..
7. Bapak Haidir M.Pd.I, Selaku kepala sekolah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, yang telah memberi izin dan membantu kelancaraan proses penelitian penulis.
8. Teman-temanku seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam terutama angkatan 2014,dan alihendro yang telah memberikan semangat yang tidak bisa disebut satu persatu, yang telah turut membantu dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat meringankan beban penulis.





Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan yang tentu tidak disengaja. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi peneliti pribadi dan bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, 2018 Penulis



**MALA SARI**

**NPM 14110301**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSERTUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah .....	10
D.Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik .....	16
1. Pengertian Pendidik .....	16
2. Syarat-syarat Pendidik .....	18
3. Topik Pokok Pendidik Dan Fungsi Pendidik .....	21
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik.....	26



1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik .....	26
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik .....	27
3. Program Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia Pendidik Di Dunia Pendidikan.....	33
4. Perinsip-Perinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik .....	38
5. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik .....	42
C. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	44
D. Kerangka Berfikir.....	46

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	49
B. Sumber Data Penelitian .....	51
1. Sumber Data Primer.....	51
2. Sumber Data Sekunder.....	52
C. Metode Pengumpulan Data.....	52
1. Wawancara Atau Interview.....	53
2. Observasi.....	55
3. Metode Dokumentasi .....	56
4. Uji Keabsahan Data (Triangulasi).....	57
D. Metode Analisis Data .....	59
1. Reduksi Data.....	60
2. Penyajian Data .....	60
3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan.....	61

### **BAB VI PENGELOLAAN DAN ANALISIS DATA**

A. Gambaran Singkat MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	60
1. Sejarah Singkat MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.....	60
2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.....	63
3. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.....	64
4. Keadaan pendidik, Siswa dan Karyawan MTs Muhammadiyah .....	65

B. Deskripsi Data dan Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik di  
MTs Muhammadiyah .....69

**BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP**

A. Kesimpulan .....85  
B. Saran-saran.....86  
C. Penutup.....86

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.Indikator Pengembangan Sumber Daya manusia Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	11
Tabel 2.Hasil Pra Survey Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	13
Tabel 3 Metode Pengumpulan Data (informasi).....	53
Tabel 4 Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ...	64
Tabel 5 Data Pemimpin atau Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	66
Table 6 Data Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	67
Tabel 7 Data Peserta Didik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung 2017-2018.....	69
Tabel 8 Data Keadaan Karyawan MTs Muhammadiyah 2017-2018 .....	69
Tabel 9 Daftar Kualifikasi Pendidik Tenaga Pendidikan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	74
Tabel 10 Daftar Sertifikasi Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung .....	75
Tabel 11 Kegiatan Diklat dan workshop pendidikan dan tenaga kependidikan MTs Muhammdiyah .....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 Kisi-kisi Dokumentasi
- LAMPIRAN 2 Kerangka Observasi
- LAMPIRAN 3 Kisi-Kisi Instrumen Pengeumpulan Data Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
- LAMPIRAN 4 Instrumen Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
- LAMPIRAN 5 Instrumen Wawancara Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Sukarame Bandar Lampung
- LAMPIRAN 6 Kartu Konsultasi Skripsi
- LAMPIRAN 7 Surat Tugas Penelitian dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
- LAMPIRAN 8 Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian dari MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
- LAMPIRAN 9 Lembar Pengesahan Seminar
- LAMPIRAN 10 Dokumentasi Penelitian



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber daya manusia adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah<sup>1</sup>. Salah satu cita-cita nasional yang harus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional. Pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Masa depan dan keunggulan bangsa kita ditentukan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, disamping sumber daya manusia juga harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien didalam dunia pendidikan<sup>2</sup>. Adapun pengembangan ( Development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral pendidik melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian<sup>3</sup>. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan pendidik berdasarkan kebutuhan institusi

---

<sup>1</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bandung: Umbara Citra, 2016), h. 3

<sup>2</sup> Samsudin .S, *Manajemen SDM*, ( Bandung : Pustaka Setia, 2006), h. 50

<sup>3</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 98

adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang waktu, pendidik dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya<sup>4</sup>.

Jadi intinya pengembangan sumber daya manusia disini adalah suatu upaya dalam melakukan pembinaan-pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pendidik supaya tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan bidang tugas pendidik.

Menurut Danang Sunyoto sumber daya manusia adalah manusia yang berkerja dilingkungan organisasi atau di disuatu sekoalah, disebut sebagai personal, tenaga kerja, belajar mengajar, untuk peserta didiknya didalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia juga sebagai potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi maupun dunia pendidikan yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi<sup>5</sup>.

Menurut pendapat diatas, bahwa sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dan penggerak suatu pendidik dalam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan dunia pendidikan yang efektif.

---

<sup>4</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 8

<sup>5</sup> Danang Sunyoto, *manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta : Caps , 2013), h. 3



Artinya sumber manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi yang melekat keberadaanya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranannya sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaanya diperlukan beberapa aspek penting, pengembangan sumber daya manusia motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi yang termasuk organisasi disuatu sekolah. Sumber daya manusia juga dapat dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisai untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga disebut *human resouce*, tenaga atau kekuatan manusia<sup>6</sup>.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian system yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performasi SDM. Misal: Staffing,

---

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

Kompensasi, dan pelatihan dimaksudkan untuk menyediakan dukungan yang sinergis bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan dalam mencaapai tujuan strategi, dengan menekankan pengembangan pendidik. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi<sup>7</sup>. Hingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masarakat antara lain: (1) pendidikan harus memiliki kualifikasi minimum sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh pendidikan tinggi yang terakreditasi<sup>8</sup>.

Membicarakan sumber daya manusia tidak lepas dari kegiatan atau proses manajemen lainnya, Seperti perencanaan pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain, seperti pengembangan sumber daya manusia, teknologi dan membutuhkan uang yang sebab manusialah yang

---

<sup>7</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen pendidikan* (Bandung : Alfabet, 2011), h. 230

mengendalikan yang lain. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia keniscayaan bagi organisasi<sup>9</sup>.

Menurut Sikula Susilo Martoyo Pengembangan profesi adalah kegiatan pendidik dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan<sup>10</sup>.

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

Guru merupakan jabatan profesi didasarkan pada UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7. Disamping itu juga PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 2 yang mempersaratkan bagi guru profesional memenuhi standar kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Mila Badriyah, *Manajemen sumber daya manusia* (Bandung : CV Pustaka Setia, 2015), h. 125

<sup>10</sup> Zainal Agib, Elham Rohmanto, *Membangun Profesional Guru dan Pengawasan Sekolah* (Bandung : CV.Yrama Widya, 2007), h.155

Menurut Kunandar bahwa adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik<sup>12</sup>. Selanjutnya Hamzah menjelaskan bahwa “pendidik adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab mendidik, mengajar ,dan membimbing peserta didik, memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu mendata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dalam proses pendidikan.

Urain diatas menjelaskan bahwa pendidik merupakan pendidik professional pada jenjang pendidikan yang harus dibekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalisme sebagai pendidik. Untuk mencapai tujuan secara secara optimal, maka sebagai pendidik dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. pendidik juga merupakan komponen yang memiliki pengembangan dalam kegiatan belajar mengajar. pendidik merupakan kunci dalam upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efesiensi pendidikan. Ditangan pendidiklah mutu pendidikan dapat diupayakan kearah yang lebih baik hal tersebut menuntut pendidik agar mampu mempersiapkan kompetensi secara optimal, karena bagaimana pun juga kompetensi pendidik mencerminkan kinerja pendidik atau kemampuan dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja pendidik maka besar kemungkinan siswa meningkat pula.

---

<sup>12</sup> Kunandar, Guru Profesional : *implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi guru*,( Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), h.54



Oemar Hamalik mengemukakan bahwa: proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi pendidik yang mengajar dan membimbing mereka. yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal<sup>13</sup>.

Dengan demikian baik tidaknya guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik disamping kualifikasi akademik.

Artinya dengan segenap kemampuannya, pendidik harus menunjukkan kinerja secara optimal dan bekerja secara professional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِبِكُمْ اِنِّىۤ اَعْمَلُ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ




---

<sup>13</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.36

Artinya: *Katakanlah (Muhamad), Wahai kaumku! Berbuatlah Menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengatahui.* (Q.S AZ-Zumar:39)<sup>14</sup>

Pada ayat lain Allah berfirman

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ

إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya :*“Dan kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui,”* (QS. An-Nahl : 43)<sup>15</sup>

Didalam hadist juga dikatakan:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبري و البيهقي)

Artinya: *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara professional”.*(HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No : 334).<sup>16</sup>

Ayat diatas menjelaskan bahwa pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan

<sup>14</sup> Departemen Agama RI, AL-Qur'an dan Terjemahnya, (semarang: CV.Toha putra, 1990) h.463

<sup>15</sup>Departemen Agama, Al-qur'an dan Terjemahnya, (Semarang: CV. Toha Putra, 1990), h. 272

<sup>16</sup> Hanafi ibnu Hajar Masqalani, *Bulughul Maram*, (Surabaya : Alfabeta 2010) , No 891 dan 334

pengetahuan lainnya yang berkorelasi dengan bidang studinya tersebut, agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa: Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas pendidik dalam menjalankan tugasnya, seperti (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayaangunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagi pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang efektif dari guru<sup>17</sup>.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apa bila tujuan yang dicapai sesuai setandar yang telah ditetapkan.

Kinerja pendidik mempunyai spesifikasi yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/variabel yang harus dimiliki oleh setiap berkaitan dengan kinerja pendidik wujud prilaku yang dimaksud adalah kegiatan pendidik dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seseorang pendidik merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar. Menurut Usman bahwa “ Sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru”<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan peran kepala sekolah dalam manajemen kurikulum*, (Jakarta : BP Dharma Bakti , 2009), h. 319

<sup>18</sup> Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1995), h. 9

## B. Fokus Masalah

Karena terbatasnya waktu, dana, tenaga, teori-teori, dan supaya penelitian lebih fokus, maka fokus dari penelitian ini tidak akan melakukan penelitian terhadap keseluruhan objek, maka fokus dari penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia yang dilihat dari program peningkatan kualifikasi pendidik, program penyetaraan dan sertifikasi.

## C. Rumusan Masalah

Menurut S Margono, “Masalah adalah kesenjangan antara harapan akan sesuatu yang seharusnya ada ( Dasonlen) dengan kenyataan yang ada ( Dassein)<sup>19</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan masalah sesuatu kesenjangan yang terjadi antara sesuatu harapan dan kenyataan yang tidak sesuai sehingga perlu adanya suatu pemecahan. Adapun rumusan masalah yang penulis ajukan yaitu : **Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ?**

Pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru supaya peserta didik bisa melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan dengan mengikuti pelatihan dan pengajaran<sup>20</sup> Pengertian pengembangan merupakan suatu proses pendidikan.

---

<sup>19</sup> S. Margono. *Penelitian Pendidikan*, ( jakarta : Rineka Cipta, 2007), h. 54

<sup>20</sup> Suparno Eko Widodo.Op.Cit, h.79



**Tabel 1**  
**Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia Guru**

Pelaksanaan	Proses
Pengembangan	1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan pendidik 2. Program penyetaraan dan Sertifikasi <sup>21</sup>

Berdasarkan tabel di atas maka sesuai dengan kutipan yang telah penulis kutip sebelumnya, bahwa sudut pandang pendidik salah satunya dari pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik.<sup>22</sup>

Betapa bagusnya rumusan visi dan misi, serta lengkapnya rumusan kandungan isi dengan pengelaborasi yang rinci dari suatu program pendidikan (dalam arti persiapan dan pengembangan) keprofesian keguruan, pada akhir dan ujungnya akan tergantung kepada bagaimana kinerja dan cara pengembangan sumber daya manusia dalam proses dan situasi pendidikan yang actual. Hal ini bahwa program pengembangan profesi dan perilaku pendidik itu bukanlah merupakan suatu hal yang mudah, melainkan memerlukan penanganan yang khusus dan sungguh-sungguh<sup>23</sup>.

Menurut Sikula Susilo Martoyo Pengembangan profesi adalah kegiatan pendidik dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan

---

<sup>21</sup>Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), h. 78

<sup>22</sup>Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h. 60

profesionalisme tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan<sup>24</sup>.

Pada suatu lembaga pendidikan pendidik merupakan sumber daya manusia yang penting dalam organisasi sekolah, disamping itu efektivitas sekolah ditentukan oleh manajemen. Artinya manajemen dan pendidik merupakan satu dan kesatuan yang paling mendukung kemajuan pendidikan suatu sekolah. pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Terkait dengan indikator pengembangan pendidik diatas, pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, namun belum efektif hal ini dapat diketahui berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan pada tanggal 18 februari 2018, menunjukkan bahwa pendidik belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang baik terutama dalam mengelolah program pembelajaran, hal ini dikarenakan oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia belum optimal.

MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung memiliki personalia dalam pengelolaan MTs seperti kepala madrasah, komite sekolah, bidang humas, tata usaha, kesarifan, sarana dan prasarana, kurikulum. Pendidik di MTs Muhammadiyah sebanyak orang, 22 dan 2 staf. Tugas personalia adalah berusaha unruk mencapai MTs Muhammdiyah, termasuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi

---

<sup>24</sup> Zainal Agib, Elham Rohmanto, *Membangun Profesional Guru dan Pengawasan Sekolah* (Bandung : CV.Yrama Widya, 2007), h.155

profesional mereka. Beberapa pengembangan terhadap pendidik di MTs Muhammadiyah sudah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adalah program peningkatan kualifikasi pendidikan bahwa kualifikasi pendidikan pendidik minimal SI dari program keguruan, tetapi masih ada pendidik yang belum memenuhi ketentuan tersebut, oleh karena pengembangannya di MTs Muhammadiyah diperlukan bagi semua pendidik yang ada. Selanjutnya dilakukan juga pengembangan pada program penyetaraan dan sertifikasi, program ini dilaksanakan MTs Muhammadiyah guna mengembangkan kemampuan pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan.

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

**Tabel 2**

**Hasil Pra Survey Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs. Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Pelaksanaan Pengembangan	Hasil Pra survey		
	Ada	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan pendidik	✓	✓	
2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi		✓	

Sumber: Wawancara tanggal 18 Januari 2018

Dengan demikian berdasarkan hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwasanya pengembangan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung telah melaksanakan komponen-komponen dalam pengembangan sumber daya pendidik serta telah memenuhi segala proses dalam pengembangan sumber daya pendidik tersebut, namun belum melaksanakan maksimal. Dalam upaya meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki pendidik tersebut, maka dibutuhkan pengembangan yang lebih baik. sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut.

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

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

Dalam penelitian ini penulis memiliki tujuan penelitian sehingga proses proses dari penelitian ini menjadi terarah dan tidak terjadi kesimpangsiur dalam mencari dan mengumpulkan data yang ada dilapangan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk Ingin Mengatahui Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

##### **2. Kegunaan penelitian**

Kegunaan penelitian yang dilakuakn peneliti diharapkan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis Dapat memberikan kontribusi berupa informasi tambahan mengenai manajemen sumber daya manusia dan juga untuk memperkaya khanasah ilmu bagi pengelola madrasah .
- b. Secara praktis Sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan penelitian-penelitian lebih lanjut khususnya tentang pengembangan sumber daya manusia yang ada MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar lampung..
- c. Untuk menambah pengalaman, wawasan serata ilmu pengetahuan bagi peneliti untuk memenuhi syarat akademik bagi peneliti untuk mencapai gelar serjana.





## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. PENDIDIK

##### 1. Pengertian Pendidik

pendidik adalah profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah<sup>1</sup>. Menurut pendapat Gunawan mengemukakan bahwa merupakan pendidik perencanaan, pelaksanaan sekaligus sebagai evaluator pembelajaran dikelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan<sup>2</sup>. pendidik adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya didalam kelas, disamping itu guru merupakan orang yang memberikan bimbingan pengajaran yang berkenan dengan pengetahuan yang bersifat kognitif, efektif, dan psikomotor.

Pengembangan juga menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 DaN Peraturan Presiden RI Tahun 2016 Tentang Guru Dan Dosen,(Bandung : Citra Umbara 2016).h. 3

<sup>2</sup> Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* ( Bandung : Refika Aditama, 2015), h. 3

teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru. Pengembangan secara umum berarti pertumbuhan, perubahan secara perlahan (evaluation) dan perubahan secara bertahap<sup>3</sup>. Hal ini sebagai mana dinyatakan di Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”<sup>4</sup>

Pendapat lain mengatakan bahwa Pendidik adalah “salah satu komponen manusiawi yang dalam proses mengajar ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang berpotensi didalam pembangunan”<sup>5</sup>

Adapun dalam perspektif islam pendidik sering disebut dengan Ustad, yaitu orang yang dituntut untuk komitmen dengan profesionalnya, Muallim yaitu Pendidik yang mampu menjelaskan hakikat ilmu, Murabbiy yaitu orang yang membimbing, qamudaris yaitu orang yang mencerdaskan orang lain, Muaddib yaitu orang membangun peradapan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa pendidik adalah orang yang memberikan pengarahan dan bimbingan yang berisikan tentang ilmu pengetahuan yang nantinya di pergunakan pada masa-masa yang akan datang. Dapat

---

<sup>3</sup> Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002

<sup>4</sup> Tim penyusun Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ( Jakarta: Sinar Grafika, 2006 ) h. 2

<sup>5</sup> Sardiman AM, *intraksi dan motivasi belajar mengajar*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2000), h. 125

dipahami juga pendidik adalah kemampuan Pendidik dalam pencapaian tujuan pembelajaran, untuk mendidik dan memberikan dorongan kepada peserta didik agar lebih profesional didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan.

## **2. Syarat-Syarat Seorang Pendidik**

Profesi merupakan ide yang digunakan untuk menunjuk suatu pekerjaan yang memenuhi syarat yang menuntut pada pekerjaan-pekerjaannya untuk dapat menunjukkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas mereka. Kompetensi inilah yang menjadi landasan dari profesi, yakni suatu pekerjaan pada umumnya akan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik di tangan orang yang memiliki kewenangan dan keterampilan serta ahli dalam bidangnya. pendidik sebagai subyek dalam pendidikan dan sebagai perencana serta pelaksana pembelajaran. Oleh karena itu, pendidik merupakan penentu keberhasilan dan kesuksesan proses belajar. Peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bab VI pasal 28 menyebutkan bahwa:

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik yang dibuktikan

dengan ijazah dan sertifikasi yang relevan sesuai ketentuan perundang-undang yang berlaku.

- c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran atau jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini.
- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikasi keahlian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan<sup>6</sup>.

Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik meliputi:

- a. Syarat profesional pekerjaan pendidik merupakan profesi dalam masyarakat, karena itu seorang pendidik sebelum menunaikan tugas mendidik dan mengajar dituntut untuk memiliki beberapa macam keterampilan yang merupakan pelengkap profesinya profesional tersebut biasanya diasosiasikan dengan ijazah yang memberikan kewenangan dan tanggung jawab pendidik dalam rangka melaksanakan tugasnya.
- b. Syarat biologis adalah Profesi pendidik sebagai pendidik formal di sekolah tidak dapat dipandang ringan karena menyangkut berbagai aspek kehidupan serta menuntut pertanggung jawaban moral yang berat. Salah satu yang

---

<sup>6</sup> Peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bab VI pasal

diperhitungkan untuk menjadi seorang pendidik persyaratan fisik atau persyaratan jasmani.<sup>7</sup>

- c. Persyaratan psikologis ini pada hakikatnya ada dua unsur yang sangat kompeten terhadap perkembangan manusia yaitu unsur jasmani dan unsur rohani. Perpaduan dua unsur dalam setiap manusia itulah yang menentukan figur guru yang baik.
- d. Persyaratan psikis yang harus dimiliki oleh guru dikemukakan oleh Team didaktik motodik mengatakan Persyaratan psikis yaitu sehat rohaninya. Maksudnya tidak mengalami gangguan kelainan jiwa atau penyakit syaraf, yang tidak memungkinkan dapat menunaikan tugas dengan baik, selain itu juga diharapkan memiliki bakat dan minat keguruan<sup>8</sup>
- e. Syarat pedagogis seorang pendidik akan melaksanakan tugasnya dengan baik ditentukan oleh pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Baik pengetahuan yang bersifat umum maupun pengetahuan pendidikan. Dengan dasar-dasar pengetahuan yang dimiliki diharapkan pendidik dapat membuka wawasan yang luas dan dapat mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman. Hal ini kemukakan oleh Amir daiem indrakusuma mengatakan: Pembentukan

---

<sup>7</sup> Siti Meichati, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta), h. 58

<sup>8</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan guru berdasarkan kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h.37-38



profesi pendidik, maka diperlukan pengetahuan-pengetahuan yang merupakan persiapan dalam melaksanakan pekerjaan mendidik<sup>9</sup>

### 3. Topik Pokok Dan Fungsi Pendidik

pendidik merupakan salah satu profesi dari tenaga kependidikan. Pendidik bertugas untuk mengajar dimana mengajar merupakan pelaksanaan proses pembelajaran dan menjadi proses yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Pengabdian Pendidik dalam dunia pendidikan yang sangat besar tersebut sangat memberikan kontribusi yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai yang tertera pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Pendidik sebagai sebuah profesi tenaga kependidikan memiliki hak dan kewajiban yang menyangkut dunia pendidikan yang digeluti. Hak Pendidik merupakan apa-apa saja yang didapatkan oleh seseorang yang memiliki profesi Pendidik, dan kewajiban Pendidik adalah apa-apa saja yang harus dilaksanakan seorang Pendidik dalam menjalankan profesinya. Hak dan kewajiban Pendidik ini dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen sehingga setiap Pendidik mendapatkan perlindungan terhadap hak yang dimiliki dan kewajiban yang harus dilaksanakan.

#### a. Hak-Hak Pendidik

---

<sup>9</sup> Amir Daiem Indrakusuma, *Ilmu Pengetahuan Sebuah Teoritis Filosofis*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1997), h. 176-179

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 14 ayat 1 menyatakan, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, Pendidik memiliki hak sebagai berikut:

- a) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- b) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- e) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- f) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik
- g) sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik pendidik, dan peraturan perundang-undangan.
- h) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- i) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- j) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- k) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, dan/atau Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

### b. Kewajiban seorang Pendidik

Menurut UU Guru dan Dosen pasal 20, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, Pendidik berkewajiban:

- a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Pendidik, serta nilai-nilai agama dan etika, dan Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Fungsi Pendidik adalah:

1. adanya penyelenggaraan pendidikan guru untuk meningkatkan kualifikasi Pendidik, kompetensi, dan pendidikan profesi untuk memperoleh sertifikasi pendidik.
2. pemenuhan hak dan kewajiban Pendidik sebagai tenaga profesional sesuai dengan prinsip profesionalitas.

3. Penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pengangkatan, penetapan, pemindahan, dan pemberentian Pendidik sesuai dengan kebutuhan, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, kompetensi maupun sertifikasi yang dilakukan secara merata, objektif, transparan, dan akuntabel untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.
4. Penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi Pendidik untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian profesional
5. Peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap Pendidik dalam pelaksanaan tugas profesional
6. Pengakuan yang sama antara Pendidik yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah dan pemerintahan daerah<sup>10</sup>

Menurut pendapat Djamarah Pendidik adalah figur manusia sumber menepati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempermasalahkan dunia pendidikan, figur Pendidik mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal disekolah. Pendidik atau Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbing dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005

disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan Pendidik. Sebagian besar waktu Pendidik adalah disekolah. Unzer membagi Pendidik kedalam tiga tugas yang berkaitan dengan profesi, kemanusiaan dan kemasyarakatan<sup>11</sup>.

a. Profesi, meliputi

- 1) Mendidik, berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
- 2) Mengajar, yaitu meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 3) Melatih, mengembangkan keterampilan dan penerapannya.

b. Kemanusiaan, meliputi

- 1) Sebagai orang tua kedua bagi siswa,
- 2) Menaik simpati dan perhatian siswa dari semua lapisan masyarakat.
- 3) Memotivasi siswa dan mentransformasikan diri kepada siswa.

c. Kemasyarakatan

- 1) Mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga Negara Indonesia yang bermoral pancasila,
- 2) Mencerdaskan bangsa indonesia.<sup>12</sup>

Sedangkan tanggung jawab seorang Pendidik bukan hanya dilihat dari peran dan tugasnya saja akan tetapi juga dalam kewajiban sebagai tenaga pendidik, dimana

<sup>11</sup> Moh.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet. IX, 1995) h. 8-13

<sup>12</sup> Ibid, h. 6-7



Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menyebutkan:

- a. Menciptakan suasana pendidikan bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya<sup>13</sup>

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Sukula pengertian pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang digunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para pendidik untuk lebih bisa menerapkan keterampilan teknis dan tujuan dalam sumber daya manusia guru itu sendiri. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana pendidik harus bisa mempelajari pengetahuan yang mendalam konseptual pengambilan keputusan dan teoritis guna mencapai tujuan.

Berbicara masalah pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu : kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas

---

<sup>13</sup> Undang-Undang RI No.2 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, Bagi Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional, 2003) h. 18-19

menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia Pendidik tidak akan baik peserta didik jika kualitas sumber daya Pendidik tidak berjalan dengan baik maka akan jadi permasalahan dalam sumber daya Pendidik, oleh sebab itu kualitas dan kuantitas dalam sumber daya manusia Pendidik itu penting didalam pendidikan<sup>14</sup>. Dalam konteks Sumber daya manusia Pendidik pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia Pendidik melalui program-program pelatihan, pendidikan supaya tercapai yang sumber daya yang di inginkan<sup>15</sup>.

Menurut Singodimedjo Mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarahkan pada kesempatan-kesempatan belajar guna membantu pengembangan para pekerja.

## 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada dasar nya tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas kerja Pendidik dan mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi. Tujuan pelatihan pengembangan sumber daya manusia

---

<sup>14</sup> Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2009), h. 164

<sup>15</sup> Suhandana, *pendidikan nasional sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia*, ( Bandung : PT Refika Aditama, 1996), h. 156-157

adalah agar Pendidik dapat memperoleh kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas sebagai Pendidik, Pengembangan sumber daya manusia upaya terencana yang dilakukan Pendidik untuk meningkatkan kompetensi Pendidik dan peserta didik dalam pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Menyadari akan profesi dan sumber daya itu penting merupakan wujud eksistensi Pendidik sebagai komponen yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa Pendidik harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik<sup>16</sup>

Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dimanika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi. Tujuan pengembangn sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas profesionalisme Pendidik dan keterampilan Pendidik dalam peserta didik dalam melaksanakan tugas dan pungsi Pendidik yang bisa mengembangkan sumber daya manusia baik itu disekolah maupun diluar sekolah dengan optimal<sup>17</sup>. Oleh karena itu, Pendidik perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia. Karena itu perlu nya pengembangan sumber daya manusia, tujuan supaya mendapatkan hasil yang baik, untuk masa depan sekolah maupun masa yang akan datang untuk peserta didik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian, yang memfokus kan diri pada

---

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), h. 44

<sup>17</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen sumber daya manusia*, ( Yogyakarta : CV andi Offset), h. 15

unsur sumber daya manusia MSDM mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas. Menurut Umar dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan seperti fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi Operasional: Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Fungsi ketiga: kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dunia pendidikan<sup>18</sup>.

Menurut Usman mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga guru maupun tenaga kerja lainya paham tentang manajemen sumber daya manusia guru dan akan mengembangkannya sumber daya manusia disekolah. Sedangkan Menurut Tampubolon, ada lima akar masalah yang ada dipendidikan :

- a. Komitmen sekolahnya terhadap pokok pendidikannya sangat lemah
- b. Pandangan dan keterampilan dalam pendidikan ketinggalan
- c. Sistem sumber daya gurunya sangat lemah
- d. Sistem manajemen nya kurang baik

---

<sup>18</sup> Edi Sutisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta : Kencana, 2009), h. 61

Dalam pengajaran pendidik kurang tegas<sup>19</sup>. Pengembangan memiliki tujuan yang berbeda program pelatihan itu (training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pengembangan pendidik siap memangku jabatan untuk masa yang akan datang. Pengembangan bersifat luas karena menyangkut banyak aspek meningkatkan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan keperibadian. Program latihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk kecakapan pendidik dengan permintaan jabatan, untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam sekolah untuk mencapai efektif dan efisien. Menurut Cushway, tujuan pelaksanaan pengembangan SDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi MSDM .
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantupendidik ini mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan media komunikasi antara guru dan peserta didik.

---

<sup>19</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* ( Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offest 2007) , h. 2



- f. Bertindak dan pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Jadi sumber daya manusia itu tidak terlepas dari kegiatan seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain, seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusialah yang dapat mengendalikannya, oleh karenanya butuh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kenischaan bagi organisasi.

Berkenan dengan masalah tujuan pengembangan SDM, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan SDM diantaranya meliputi: (a) Meningkatkan produktivitas guru. (b) Meningkatkan efisiensi. (c) Mengurangi kemalasan (d) Mengurangi tingkat pemborosan sumber daya manusia. (e) Meningkatkan guru yang lebih baik. (f) Moral dan sikap lebih baik. (g) Kesempatan untuk meningkatkan kinerja guru. (h) Technical skill, human skill, dan managerial skil semakin baik. (i) Kepemimpin seorang kepala sekolah akan semakin baik. (j) Balas jasa meningkat karena prestasi guru semakin besar. (k) Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi anak didik dan peserta didik, hingga akan menghasikan sumber daya yang bermutu<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 171.

Merujuk pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM adalah untuk membentuk kompetensi personil agar memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik. Adapun lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi aktivitas yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi atas, “ fungsi manajemen yang meliputi Planing, organizing, actuating, controlling dan fungsi oprasional yang meliputi procurement, development, kompensasi, integrasi, maintencem separation”<sup>21</sup>.

- a. Dimensi planning (perencanaan), adalah tahap-tahap dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.
- b. Dimensi organizing (pengorganisasian), adalah suatu wadah atau tempat dimana orang-orang yang berada didalamnya terikat dalam suatu struktur hubungan kerja.
- c. Dimensi Staffing (pengisian jabatan/tugas), adalah suatu proses seseorang mendapatkan pekerjaan didalam terikat dalam suatu struktur hubungan kerja.
- d. Dimensi actuating (penggerakan), adalah membuat setiap orang yang ada dalam organisasi mau melaksanakan tugas baik, untuk mencapai tujuan.
- e. Dimensi controlling (pengendalian/pengawasan), pengawasan atau pengendalian adalah kesadaran setiap orang bahwa Allah selalu mengawasi setiap gerakan manusia sampai kepada yang sangat kecil.
- f. Dimensi pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini dan masa depan<sup>22</sup>.
- g. Dimensi kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga dan norma-norma sosial.

---

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

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

Berdasarkan penguraian pendapat tentang Fungsi MSDM diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disekolah sangatlah vital kedudukanya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan disekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikan disekolah<sup>23</sup>.

### **3. Program Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia Di Dunia Pendidikan**

Program yang dapat dilakukan sebagai pengembangan sumber daya manusia guru dengan rinci sebagai berikut :

#### **a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan Pendidik**

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

---

<sup>23</sup> Sule,Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar manajemen* (Jakarta:Kencana,2005), h.13

- 1) Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
- 2) Pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan Pendidik itu sendiri.
- 3) Pendidik yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan dana atau biaya sendiri.<sup>24</sup>

b. Program penyetaraan dan Sertifikasi

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

- 1) Pendidik tersebut dialihkan ke mata pelajaran lain yang merupakan satu rumpun, misalnya guru PPKN dengan guru IPS.
- 2) Pendidik tersebut dialihkan ke mata pelajaran yang tidak serumpun, misalnya guru IPS menjadi guru muatan local dengan memberikan tambahan penataran khusus (program penyetaraan/sertifikasi).<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup>Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Op. Cit.*, h. 78

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kemampuan pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar juga untuk meningkatkan hasil belajar siswa sebab melalui kegiatan ini guru dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dilakukan dan keterbatasan yang harus diperbaiki.<sup>26</sup>

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

- a. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang paling utama mulai dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi
- b. Harus memperdalam ilmu pendidikan seperti sosial, politik, budaya dan agama
- c. Melalui pengembangan diri sendiri dimana seseorang harus inisiatif dan berusaha mendapatkan pengetahuan yang baik, keterampilan yang baik, banyak pengalaman dalam dunia pendidikan

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, h. 79

<sup>26</sup> Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika profesi keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h.78-81

- d. Pendidikan harus diorientasikan kepada pencapaian dunia pendidikan secara efektif dan efisien
- e. Menumbuh kembangkan budaya belajar kepada seluruh peserta didik
- f. Menciptakan iklim belajar yang positif bagi peningkatan sumber daya manusia Pendidik
- g. Membantu Pendidik dalam memperjelmahkan kurikulum dari pusat kedalam bahasa belajar mengajar
- h. Membantu Pendidik dalam meningkatkan program belajar mengajar<sup>27</sup>

Sebagaimana telah dijelaskan pada diatas Ondi Saondi mengungkapkan bahwa: pengembanganya harus melalui beberapa proses diantara yaitu: (1) Program peningkatan kualifikasi pendidikan Pendidik, (2) Program penyetaraan dan sertifikasi<sup>28</sup>.

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

---

<sup>27</sup> Piet A. Sahertian, *Konsep dasar & teknik supervisi pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2008) h. 230

<sup>28</sup> Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika profesi keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h.78-81



kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi Pendidik dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan pendidik pada pencapaian pendidikan Pendidik yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan pendidik yang lebih baik tercapai<sup>29</sup>.

Dalam dikaitkan dengan pengembangan Pendidik dimana pengembangan adalah suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik, islam pun sangat menganjurkan manusia untuk selalu berfikir tentang masa yang akan datang karena tanpa adanya upaya untuk meningkatkan diri maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa.

Hal ini dibuktikan dalam AL-Qur'an surat-Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi: <sup>30</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: wahai orang-orang yang beriman Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok

---

(akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (Q.S AL-Hasyr: 18)<sup>31</sup>

#### 4. Perinsip-Perinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau kerana adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri, terdapat beberapa perinsip yang patut diperhatikan dalam peyelenggaraan tenaga kependidikan ini, yaitu:

- a. Pengembangan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga structural, tenaga fungsional, maupun tenaga teknis penyelenggaraan pendidikan.
- b. Pengembangan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan professional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- c. Pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidik atau system sekolah, dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalan guna menjamin terpenuhinya segala secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial psikologi.
- d. Pengembangan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang maupun sesudah menduduki jabatan posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berprientasi terhadap lowongan jabatan/posisi dimasa yang akan datang.
- e. Pengembangan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi,

---

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

pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.

- f. Kusus menyangkut pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan sesuai dengan katagori masing-masing jenis tenaga pendidikan itu sendiri. Dengan demikian ada saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara structural dan fungsional hingga kepuncak karirnya. Tentu saja hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan<sup>32</sup>

Dalam manajemen sumber daya manusia itu harus bersangkutan dengan fungsi manajemennya supaya didalam sekolah sangat vital kedudukannya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan itu disekolah dapat berjalan dengan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikan disekolah<sup>33</sup>.

Sudarman Damin mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan kualitas atau mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan disekolah dan diwadah-wadah pembinaan professional seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan Kelompok Kerja Pemilik Sekolah (KKPS)<sup>34</sup>.

Sedangkan menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 yaitu ada empat macam yang harus ditingkatkan dan dikembangkan berkaitan

---

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

<sup>33</sup> Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* ( Jakarta : Kencana2005, ), h. 13

<sup>34</sup> Sudarman Damin, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2003), h.79

dengan mutu pendidik yaitu mutu dalam kompetensi pedagogic, mutu dalam kompetensi personal, mutu dalam kompetensi sosial dan mutu dalam kompetensi professional.

Program peningkatan kemampuan professional pendidik serta mutu pendidik disekolah, sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis, yaitu sebagai berikut:<sup>35</sup>

- a. Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan atau masalah-masalah yang sering kali dimiliki atau dialami guru.
- b. Menetapkan program pengembangan yang sekiranya diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan masalah-masalah yang seringkali dihadapi dan dialami pendidik.
- c. Merumuskan tujuan dan pengembangan yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan.
- d. Menetapkan dan merancang materi dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.
- e. Menetapkan dan merancang metode dan media yang akan digunakan dalam pengembangan.

---

<sup>35</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h.17-18

- f. Mengembangkan bentuk dan mengembangkan bentuk instrument penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program pengembangan.
- g. Menyusun dan mengalokasikan anggaran program pengembangan.
- h. Melaksanakan program pengembangan dengan materi, metode dan media yang telah ditetapkan.
- i. Mengukur keberhasilan program pengembangan.

Menetapkan program tidak lanjut pengembangan peserta didik pada masa yang akan datang.

- a. Pendidikan dilaksanakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat.
- b. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan tidak diskriminatif dengan memperhatikan hak-hak manusia.
- c. Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistematis, dengan sistem terbuka dan multi pola, untuk memberikan peluang yang sebesar-besarnya kepada setiap peserta didik guna mengembangkan dirinya sesuai kebutuhan dan kemampuan minatnya.
- d. Pendidikan diselenggarakan berdasarkan asas tut wuri handayani baik dalam proses pembelajaran maupun dalam pengelolaan

- e. Pendidikan diselenggarakan dengan memperdayakan semua komponen masarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Sumber dari perumusan ini terdapat dalam UU No. 20 tahun 2003, arahan GBHN gambaran tentang perkembangan masarakat serta mempersiapkan peserta diddik.

- a. Merumuskan tujuan institusional setiap jenis dan jenjang pendidikan yang menggambarkan sikap dan pengetahuan serta keterampilan yang harus dikuasai peserta didik.
- b. Menyusun struktur program kurikulum lembaga pendidikan.
- c. Menyusun garis besar program pengajaran seperti, disiplin ilmu pengetahuan.

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

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, mewujudkan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruhtingkatan manajemen organisasi jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikit, sikap terhadap berfikir, sikap terhadap pekerjaanya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktifitas kerja dapat ditingkatakan<sup>36</sup>Mengingat tugas

---

<sup>36</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI (Bandung:, 2003), h. 107-108



pendidik begitu berat maka perlu untuk selalu di-update pengetahuan, wawasan, keterampilan menuju kepada pengembangan profesi yang diharapkan. Selama kemampuannya profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum bisa mencapai tataran ideal maka yang bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan perubahan. Mutu pendidikan yang ditentukan oleh kualitas Pendidiknya. Mendiknas memberi penegasan bahwa “guru yang utama”. Belajar dapat dilakukan dimana saja, tetapi Pendidik tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh siapa atau alat apapun juga. Hal ini hanya dapat dilakukan oleh Pendidik yang bermutu. Sebagai salah satu komponen utama pendidikan, Pendidik harus memiliki tiga kualifikasi dasar. (1) Menguasai materi atau bahan ajar, (2) Antusias, dan (3) Penuh kasih sayang (loving) dalam mengajar dan mendidik. Pengembangan profesi Pendidik merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesional Pendidik menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan sumber daya manusia beserta strategi penerapannya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungan, Adapun

standar pendidik dijelaskan dalam peraturan pemerintah republik indonesia no 19 tahun 2005 pasal 28 yaitu:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana pada ayat (1) tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati ujian kelayakan dan kesetaraan<sup>37</sup>.

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

### **C. Hasil Penelitian Yang Relevan**

1. Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri Perkembangan Pendidik SD tersertifikasi dikabupaten sumedang. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk

---

<sup>37</sup> Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta, 2005), h. 3.

survei dengan populasi sebanyak 592 Pendidik SD tersertifikasi dan 60 Pendidik sebagai sampel penelitian yang berada dikawasan perkotaan kabupaten sumedang. Responden berjumlah 180 orang yang terdiri atas 60 orang guru SD tersertifikasi, 60 orang teman sejawat yang belum tersertifikasi, dan 60 orang kepala sekolah yang diambil data melalui angket. Data diolah dan dianalisis dengan teknik pengukuran rating scale dan program SPSS 16, dan didapatkan hasil sebagai berikut:1) Hasil analisis rating scale menunjukkan bahwa kompetensi Pendidik tersertifikasi dikabupaten sumendang, empat aspek berada pada katagori 'CUKUP' dan satu aspek berada pada katagori 'KURANG', dan 2) hasil analisis skala sikap dengan menggunakan program SPSS 16 Menunjukkan bahwa pada umumnya Pendidik sertifikasi dikabupaten sumendang tergolong pada katagori 'BAIK', namun kondisi ini masih jauh dari katagori Profesional.<sup>38</sup>

2. Penelitian ini bertujuan untuk mencari informasi tentang upaya-upaya pendidikan sekolah dasar dan peranan kepala sekolah dalam pengembangan Pendidik dengan menggunakan suatu pendekatan kualitatif. Penelitian ini meliputi kepala sekolah, Pendidik dan staf Departemen Pendidikan. Data dikumpulkan melalui observasi, pembelajaran dokument, wawancara mendalam dan menadakan kelompok diskusi kemudian dianalisis dengan cara reduksi, klasifikasi dan sertivikasi. Penelitian ini mencari tau bahwa sekolah

---

<sup>38</sup> Reni Fadilah, Ence Mulyadi, Deni Suhandani, dan julia, *Identifikasi Kompetensi guru Sebagai Cerminan Profesional Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sumendang*, Jarlit Bapeda Kabupaten Sumendang, Mimbar Sekolah Dasar, Velume I Nomor I April 2014, (hal.33-42)

dasar melakukan pengembangan sumber daya manusia Pendidik dan pengawasan kelas bagi pengembangan guru dalam segala kegiatan.<sup>39</sup>

3. Dunia pendidikan dituntut agar menghasilkan SDM yang sesuai dengan kemajuan iptek. Pendidik mempunyai peranan yang sangat penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan dibidang pendidikan bergatung pada Pendidik. Pengembangan Pendidik duarahkan pada peningkatan kualitas. Kreteria profesional Pendidik meliputi kemampuan menguasai bahan, mengelolah PBM, mengelola kelas, mengelola media atau sumber, menguasai landasan kependidikan, mengenai interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program pelayanan BP, dan mengenal administrasi sekolah. Pada hakikatnya pembinaan guru ditekankan pada tiga kemampuan dasar, yaitu: kemampuan profesi, kemampuan pribadi dan kemampuan sosial<sup>40</sup>

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

Kerangka berfikir merupakan model konseptual bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang

---

<sup>39</sup> Yayan Mulyana, *Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Pengembangan Profesional Guru*, Judul %2011%20Yayan%20Mulyana

<sup>40</sup> Oding Supriadi, Pengembangan Profesional Guru Sekolah Dasar, Jurnal Tabularasa Pps Unimed Vol.6NO.1, Juni 2009, Pengembangan%20profesionalisme%20guru%sekolah%20dasar

penting. Menurut Sugiyono, “kerangka pemikiran merupakan sitensa tentang hubungan antara dua variable yang disusun dari berbagai teori yang diskripsikan”<sup>41</sup>.

Pendidik adalah profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengawasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan menengah.<sup>42</sup> Maka gurulah menjadi salah satu tolak ukur bagus atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dan hal ini bisa dilihat dari bagaimana pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang ada di Mts Muahammdiyah sukarama Bandar lampung ini ternyata belum berjalan dengan optimal untuk meningkatkan kinerja dan profesional.

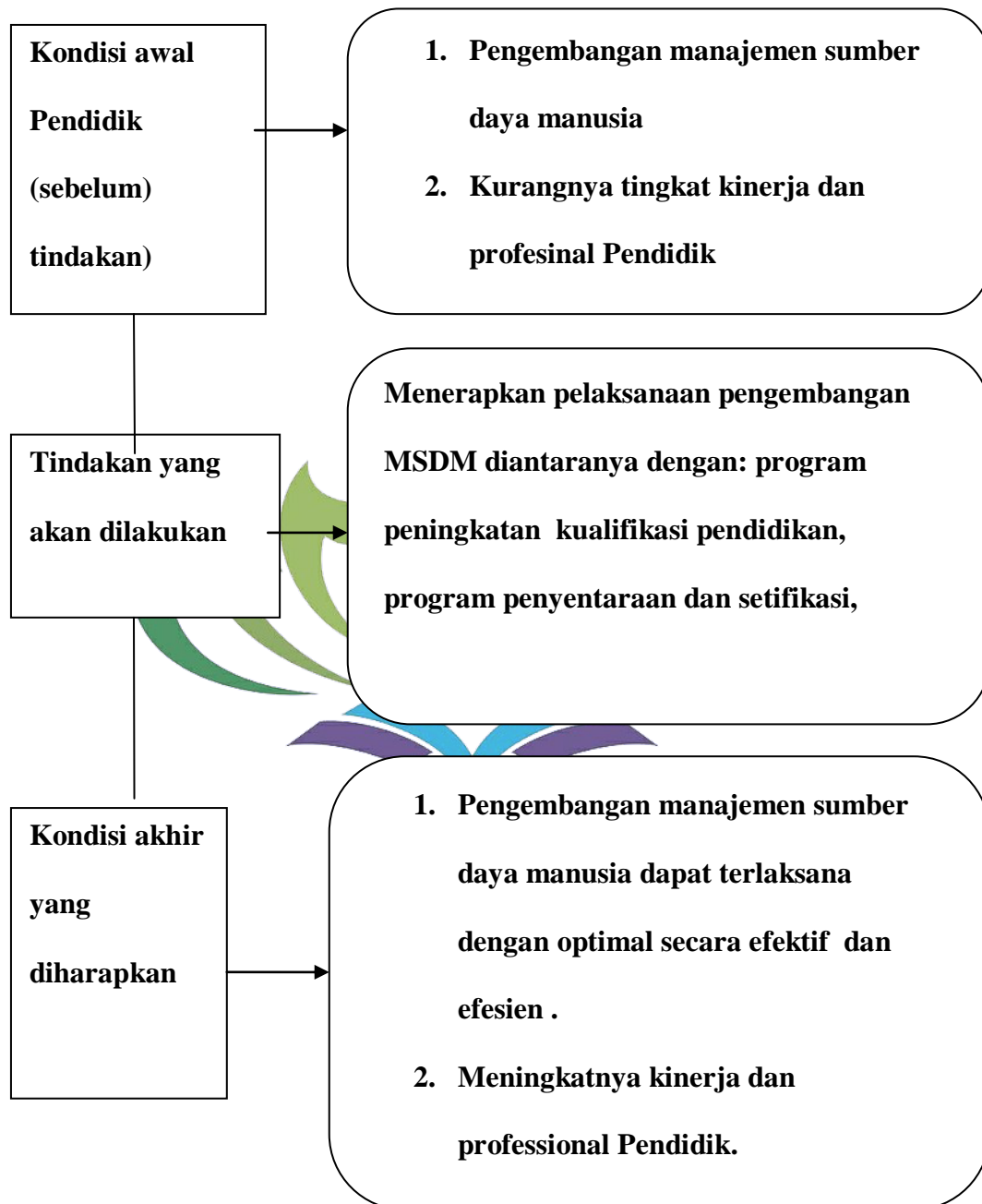
Berdasarkan hal tersebut peneliti merujuk pengembangan sumber daya manusia dengan proses: program peningkatan kualifikasi pendidikan Pendidik, program penyetaraan dan sertifikasi. Untuk mengetahui lebih jelas tentang penelitian ini dapat digambarkan melalui diagram kerangka berfikir sebagai berikut:

---

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabet, 2013), h.91

<sup>42</sup> Undang-Undang Republik Indonesia NO. 14 2005 Tentang Guru dan Dosen,( Bandung : Citra Umbara, 2016),h 3

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





## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

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

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

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

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan

---

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

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

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

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang pengembangan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alami<sup>4</sup>. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya<sup>5</sup>.

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

---

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

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

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

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

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

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

## **B. Sumber Data Penelitian**

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

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

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul<sup>10</sup>. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala madrasah, Wakil Kepala madrasah bidang kurikulum dan Pendidikdi MTs Muhammadiyah.

---

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

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

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh oleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literature yang relevan dengan pembahasan, seperti dekumen-dekumen MTs Muhammdiyah.

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

- 1) Kepala madrasah
- 2) Waki Kepala madrasahBagian Kurikulum
- 3) Pendidik

### C. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*indepth interview*) dan dekumentasi.

**Tabel 3**  
**Metode Pengumpulan Data (Informasi)**

Judul	Indikator	Sumber Data	Metode	Instrument
Pengembangan sumber daya manusia di mts muhammadiyah sukaramelampung	1. Program peningkatan kualifikasi Pendidik 2. Program penyetaraan dan sertifikasi	1. Kepala madrasah 2. Wakil kepala madrasah bidang kurikulum 3. Pendidik	1. Wawancara mendalam 2. Observasi (pengamatan) 3. Dokumentasi	1. Cheklis 2. Pedoman 3. wawancara

### 1. Wawancara atau Interview

Motode interview atau wawancara atau alat pengumpul data atau informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula<sup>11</sup>. Pedoman wawancara digunakan untuk mengingat interview mengenai aspek-aspek apa yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek yang relevan telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian interview harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkrit dalam kalimat Tanya, sekaligus menyesuaikan pertanyaan dalam konteks actual saat wawancara berlangsung<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Bungin B, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2007), h. 3

Interview dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

a. Interview Tak Terpimpin

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

b. Interview Terpimpin

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

c. Interview Bebas Terpimpin

Interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang diwawancarai apa bila ternyata ia menyimpang<sup>13</sup>.

Jenis interview yang diterapkan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin yaitu suatu pelaksanaan interview yang dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden dikemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan pada pedoman yang telah ditemukan. Interview ini juga ditunjukkan, kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan PendidikMTs

---

<sup>13</sup> Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. VIII, 2007), h. 1



Muhammadiyah untuk menayakan tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah.

## 2. Observasi

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

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

Observasi dalam penelitian ini penulis digunakan untuk memperoleh informasi dengan mengenai kegiatan pengembangan sumber daya manusia di kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan Pendidik, ketika melaksanakan pelatihan Pendidik di MTs Muhammadiyah. Metode observasi ada dua macam diantaranya:

- a. Observasi partisipan; yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian
- b. Observasi non-partisipan; yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.

Dengan demikian Observasi adalah metode pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti. Dan peneliti dan penulis gunakan adalah Observasi partisipan yaitu mengamati secara langsung pelaksanaan pengembangan Pendidik dalam bentuk pelatihan di Mts Muhammadiyah.

### **3. Metode Dokumentasi**

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

Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mendapatkan data, karena dalam metode dokumentasi dapat diperoleh data-data historis dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini. Metode dokumentasi

adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agen dan sebagainya<sup>14</sup>.

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya MTs Muhammadiyah daftar Pendidik, daftar peserta didik, daftar pegawai, serta sarana dan prasarana yang dimiliki juga data diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu yang terkait tentang kegiatan pengembangan di MTs Muhammadiyah.

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

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertian triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara, observasi, dokumentasi terhadap objek penelitian<sup>15</sup>.

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Meleong Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Rosdakarya, 2004, h. 330

<sup>16</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung : Tarsito, 2003), h. 115

Denzin dalam Moloeng, membedakan empat macam triangulasi diantaranya: dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari empat macam triangulasi tersebut, Peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dengan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah.

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan<sup>17</sup>

#### **D. Metode Analisi Data**

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikan dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis dalam peneliti dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung

---

<sup>17</sup> Moleong, Lexy, J.Op. Cit, h. 331

dan setelah selesai pengumpulan dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis jawaban yang diwawancarai.

Melis and humberman mengemukakan bahwa kativitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data verifikasi/penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian, sebagaimana penjelasannya adalah sebagai berikut:

### **1. Reduksi Data**

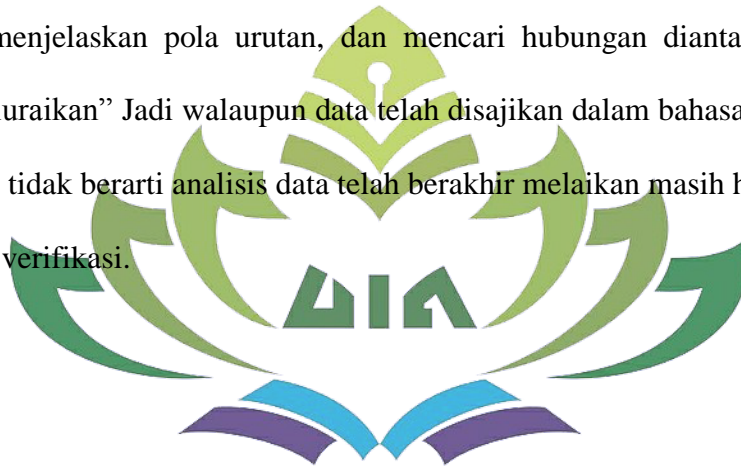
Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal fokus, penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan mempermudah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

## **2. Penyajian (display) Data**

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

## **3. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan**

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan” Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan verifikasi.



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Singkat MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan keadaan lapangan, lokasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Dengan uraian ini nantinya diharapkan akan dapat gambaran mengenai lokasi penelitian yang jelas sehingga dapat gambaran mengenai lokasi penelitian yang jelas serta dapat mengetahui data yang diangkat. Penulis telah memperoleh data yang sesuai dengan yang diperlukan. Kemudian data tersebut akan dianalisa guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian itulah maka dapat dilaporkan hal-hal sebagai berikut.

##### **1. Sejarah Singkat MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan formal yang didirikan oleh Pimpinan Daerah MTs Muhammadiyah Kota Sukarame Bandar Lampung pada tahun 1990, di atas lahan seluas 6000 m<sup>2</sup> memanfaatkan tanah wakaf dari Bapak H. Djamsari yang terletak di Jl. P. Sangiang Sukarame, Bandar Lampung. Dan mulai beroperasi pada tahun 1991<sup>1</sup>, MTs Muhammadiyah ini secara historis tidak dapat dipisahkan dengan yayasan Panti Asuhan Budi Mulya Muhammadiyah yang lebih dahulu berdiri, yaitu pada tahun 1988, demi untuk menunjang dan memenuhi kebutuhan pendidikan lanjutan para anak asuh di lingkungan yayasan tersebut, meskipun pada akhirnya Madrasah itu

---

<sup>1</sup> Dokumentasi MTs Muhammadiyah Pelajaran T.A 2017/2018



berkembang dimana peserta didiknya bukan hanya berasal dari Panti Asuhan Budi Mulya saja, melainkan dari masyarakat luas. Peningkatan mutu pendidikan selalu menjadi prioritas Madrasah, baik peningkatan secara kualitas ataupun secara kuantitas. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan kuat dari pengelola sekolah untuk mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain yang lebih dulu berdiri dan selalu berlomba dalam meningkatnya kualitas sekolahnya. Faktor lainnya adalah adanya tuntutan masyarakat yang mendambakan adanya sekolah yang berbasis madrasah (MTs) yang tidak jauh dari tempat tinggal warga sekitar, sehingga tidak menyulitkan pendidikan anak-anaknya.

Adapun tujuan utama didirikannya MTs Muhammadiyah Sukarame adalah<sup>2</sup>:

1. Untuk memberikan kesempatan belajar ilmu agama kepada lapisan masyarakat.
2. Mencetak dan mendidik manusia menjadi muslim dan mukmin yang baik.
3. Ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Merupakan alat perjuangan dibidang pendidikan.

Perkembangan MTs Muhammadiyah sejak awal berdirinya mengalami pasang surut dalam hal kuantitas peserta didik, hal ini disebabkan jumlah peserta didik yang tidak stabil sehingga dalam perjalanannya dalam kurun waktu kurang lebih lima tahun MTs Muhammadiyah memiliki lulusan 102 orang alumni. Hal inilah yang kemudian mendorong Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah kota Bandar Lampung

---

<sup>2</sup> Dokumentasi MTs Muhammadiyah T.A2017/2018

mengadakan perombakan pengelola sekolah, yang mana mulai tahun 1997 dipegang oleh Bapak Suradijo, S.Pd. Kemudian pada priode 2009-2014 Bapak Darlisman terpilih dan diberi amanah untuk menjadi Kepala Madrasah. harapanya adalah dengan kepemimpinan yang baru ini mampu memberikan angin segar untuk kemajuan madrasah dan dalam perjalananya dapat meningkatkan kegiatan belajar mengajar dan mampu bersaing serta kompetitif dengan sekolah lain.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

### **a. Visi**

“ Unggul dalam prestasi teladan dalam akhlaqul karimah”

### **b. Misi**

- a. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif kepada siswa
- b. Mendorong kemampuan dan peningkatan professional Pendidik
- c. Mengaktifkan sholat berjamaah pada siswa dan pendidik
- d. Menerapkan pembinaan kesiswaan secara intensif dan berkesinambungan
- e. Meningkatkan kemampuan serta pemahaman baca tulis Al Qur'an
- f. Meningkatkan penguasaan bahasa Arab dan Inggris
- g. Pembinaan siswa dalam berbagai cabang olah raga untuk mendapatkan juara
- h. Meningkatkan keterampilan siswa dalam bidang kesenian sesuai bakat masing – masing.

### c. Tujuan

Bertolak dari visi dan misi diatas tujuan yang ingin dicapai MTs Muhammadiyah untuk 5 tahun kedepan adalah :

- a. Nilai STK lulusan pada rentang sedang
- b. Lulusan di terima di SMA/SMK Negeri meningkat menjadi 20%
- c. Dapat menjadi imam sholat 5 waktu
- d. Lulusan dapat membaca Al Qur'an dengan benar
- e. Lulusan dapat menjadi mandiri
- f. Lulusan berguna di dalam masyarakat.

### 3. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Untuk menyelenggarakan pendidikan di MTs Muhammadiyah ini Sarana Prasarana yang dimiliki adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**

#### Sarana dan Prasarana di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

No	Jenis Ruang	Jumlah Ruang	Ada	Kondisi Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Kepala madrasah	1	√		
2	Wakasek	1	√		
3	Pendidik	1	√		
4	Tata Usaha	1	√		
5	Tamu	1	√		
6	Perpustakaan	1	√		
7	Ruang belajar teori	3	√		
8	UKS	1	√		
9	Lab. Komputer	1	√		

10	Lab. Olah raga	1	√		
11	Lab. Ipa	1	√		
12	Ruang Olahraga	1	√		
13	Kantin	1	√		
14	WC pendidik	1	√		
15	WC Murid	1	√		
16	Masjid	1	√		

Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung TA./2017-2018, tanggal, 23 juli 2018

selain prasarana sebagaimana telah disebutkan pada tabel 4 diatas, MTs Muhammadiyah ini juga memiliki sejumlah sarana penunjang pendidikan, yaitu:

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

#### 4. Keadaan Pendidik, Siswa dan Karyawan MTs Muhammadiyah

sebagai tenaga pendidi harus memiliki kompetensi dan kualifikasi pengetahuan yang memandai. MTs Muhammadiyah dalam menyiapkan tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi yang memandai, baik dari standar kompetensi mengajar maupun dari segi pendidikan. pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung berjumlah 24 orang. Untuk mengetahui secara rinci dan jelas tentang keadaan pendidik yang ada di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dilihat pada tabel berikut: Adapun orang-orang yang pernah memimpin

<sup>3</sup> Observasii pada tanggal 23 Juli 2018

atau menjadi Kepala madrasah di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Pimpinan atau Kepala MTs Muhammadiyah**  
**Sukarame Bandar Lampung**

No	Nama	Masa Jabatan
1	Suwarno	1990
2	Burda'i Pulungan, AK	1990-1991
3	Drs. M. Soedja'ie Dj	1992-1994
4	Drs. T. Hadi Sucipto	1994-2003
5	Drs. Muh. Nachrowi	2003-2005
6	Suradijo AS, S.Pd	2005-2009
7	Darlisman, S.Pd	2009 –2013
8	Haidir, M.Pd.I	2013 – 2017
9	Haidir, M.Pd.I (Periode 2)	2017-Sekarang

Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung



**Tabel 6**  
**Data Pendidik MTs Muhammadiyah**

NO	NAMA	L/P	BIDANG STUDI YANG DIAJAR
1	Haidir, M.Pd.I	L	Akidah Akhlak
2	Admin, S.Pd	L	Akidah Akhlak
3	Dwi Asmaning Ayu, S.Pd	P	IPA
4	Yusuf Nugraha	L	Pramuka / Paskibra
5	Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I	P	Bahasa Indonesia
6	Kumaedi, S.Pd.I	L	Alqur'an & Hadits
7	Siti Komariah, S.Pd	P	IPA
8	Sugiyem, S.Pd.I	P	Prakarya
9	Drs. Suryani	L	Fiqih
10	Sahmin Abdullah, S.Ag	L	Alqur'an & Hadits
11	Rohani, S.Pd.I	P	Bahasa Arab
12	Defi Afrika, S.Pd	P	Matematika
13	Sari Irawati, S.Pd	P	Bahasa Inggris
14	Sulyana, S.Pd.I	P	Kewarganegaraan
15	Chen Pria Darsini, S.Pd.I	P	IPS
16	Eliyana, A.md	P	Tinkom
17	Purwaningsih, S.Pd.I	P	Seni & Budaya
18	Supriyanti, S.Pd.I	P	SKI
19	Eva Yenani, S.Pd	P	IPA
20	Hadi Sururudin, S.Pd.I	L	Fiqih
21	Kamalludin Perkasa	L	Tahfidz
22	Rosdiana	P	-
23	Dwi Oktaria Mukti, S.Pd.I	P	Tahfidz
24	Ahmad Fiknon, S.Pd	L	Penjaskes

Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah T.A 2017/2018

Berdasarkan tabel diatas hampir semua pendidik di MTs Muhammadiyah memiliki kualifikasi SI. Kondisi ini jelas telah memenuhi kualifikasi syarat minimal seorang pendidik yaitu str 1. Akan tetapi, berdasarkan data yang adalah ada beberapa pendidik yang belum memiliki kualifikasi padahal kualifikasi adalah merupakan syarat minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik. Kondisi ini harus menjadi perhatian khususnya kepala madrasah untuk memotivasi pendidik yang belum memenuhi kualifikasi sebagai tenaga pendidik guna meningkatkan kompetensinya, sehingga sesuai dengan ketentuannya yang ada.

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

Sedangkan jumlah siswa di MTs Muhammadiyah Pada Tahun 2017/2018 seluruh jumlahnya 157 siswa dengan perincian jumlah dari VI 62 Siswa, jumlah kelas VII 43 siswa dan jumlah kelas XI adalah 52 siswa. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 7**  
**Data peserta didik MTs Muhammadiyah**  
**Tahun Pelajaran 2017-2018**

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	VI	34	26	62
2	VII	24	19	43
3	XI	30	22	52

Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah T.A 2017-2018

**Tabel 8**  
**Keadaan Karyawan MTs. Muhammadiyah T.A 2017-2018**

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Tata Usaha	2		2
2	Pustakawan		1	1
	Jumlah	2	1	3

Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah T.A 2017-2018

## B. Deskripsi Data Dan Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia

### Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

Madrasah merupakan institusi yang kompleks. Sebagai institusi yang kompleks, madrasah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya melalui proses peningkatan kualitas tertentu. Untuk menghasilkan pendidikan dan pembelajaran

yang berkualitas maka harus didukung oleh keberadaan pendidik yang profesional. Karena pendidik merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan. Untuk profesionalisme pendidik harus ditingkatkan dan dikembangkan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan seorang yang profesional yang menuntut adanya suatu kecakapan atau keterampilan tertentu.

Kecakapan atau keterampilan tersebut merupakan persyaratan dasar atau keterampilan teknis yang berhubungan dengan kemampuan pendidik dalam mengelola pembelajaran, selain itu pendidik juga harus berkepribadian baik, berperilaku baik dan memiliki sopan santun berhubungan dengan hal tersebut, seorang pendidik dapat dikategorikan sebagai seorang yang bermutu baik, cukup atau kurang, dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengelola pembelajaran dan dapat bergaul dengan masyarakat baik di lingkungan sekolah maupun diluar sekolah .

Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik, ketersediaan pendidik yang berkompeten merupakan salah satu komponen penting yang harus dipenuhi dalam menunjang sistem pendidikan. Pengembangan sumber daya pendidik merupakan kegiatan meningkatkan kemampuan pendidik dalam proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Dalam kegiatan pengembangan pendidik ada beberapa program yang harus dilakukan yakni: Menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman, dalam kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik ada beberapa program yang harus dilakukan yakni:

1. Program peningkatan kualifikasi pendidik
2. Program penyetaraan dan sertifikasi

Dengan demikian dapat dideskripsikan pengembangan Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung berdasarkan Observasi dan Wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, dan pendidik .

1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru Kualifikasi tenaga pendidik adalah merupakan syarat minimal sebagai tenaga pendidik yang sudah memiliki kualifikasi mereka sudah mempunyai kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan kompetensinya. Pada pengembangan sumber daya manusia pendidik kualitasnya sebagai tenaga pendidik adalah merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki guru karena kualifikasi tenaga pendidik adalah pemenuhan kebutuhan dalam jangka yang panjang dimana kebutuhan-kebutuhan lain yang mesti dimiliki oleh pendidik bisa dipenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah saat wawancara sebagai berikut:

**Apakah program kualifikasi pendidik yang ada di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik?**

**Jawab:** Secara umum kualifikasi disini sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan mapel, sesuai dengan kualifikasi pendidikan, Iya sudah berjalan dengan baik karena

dari 24 jumlah pendidik cuman 4 pendidik yang belum memiliki kualifikasi, jadi diambil kesimpulan 90% sudah kualifikasi.

Hasil wawancara dengan Bapak Haidir, M.Pd<sup>4</sup> selaku kepala madrasah diperkuat dengan wawancara dengan bapak Admin, S.Pd<sup>5</sup> waka kurikulum sebagai berikut: Iya untuk kualifikasi guru sudah berjalan dengan baik, 90% pendidik yang mengajar di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ini sudah mengajar dengan ijazah minimal S1 nya berarti Linier. Tetapi masih ada juga beberapa pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Dari pihak sekolah sendiri belum tersedia anggaran bagi pendidik yang belum berkualifikasi untuk dapat meningkatkan kualifikasi sebagai tenaga pendidik.

Selanjutnya hasil wawancara dengan ibu guru Defi Afrika, S.Pd selaku guru matematika mengatakan bahwa “kemampuan dan keahlian yang dimiliki pendidik memang harus adanya pengembangan karena memesatnya perkembangan teknologi dan informasi sehingga pendidik harus mengikuti perkembangan tersebut. Kalau melihat kemampuan sebagai sesama pendidik sebenarnya pendidik yang belum memiliki kualifikasi sudah memiliki kemampuan profesional sebagai tenaga pendidik hanya saja perlu adanya peningkatan selain sebagai tuntutan Undang-undang juga untuk diri sendiri. Disini peran kepala sekolah sendiri sudah cukup baik, dengan selalu memperhatikan kemampuan pendidik dalam mengajar dan selalu mengarahkan

---

<sup>4</sup> Haidir, M.Pd., Kepala Madrasah MTs Muhammadiyah, *Wawancara* tanggal 23 Juli 2018

<sup>5</sup> Admin, S.Pd, MTs Muhammadiyah, *Wawancara* tanggal 23 Juli 2018

untuk pendidik agar selalu mengembangkan dirinya<sup>6</sup>. Beberapa pendidik yang ingin meningkatkan kualifikasinya untuk study lanjut itu diperkenankan dari sekolah, study lanjut juga ada yang dari pemerintah dan ada juga yang dilakukan secara pribadi.

Dari hasil observasi terkait dengan kualifikasi pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung dengan adanya dukungan dari kepala madrasah pendidik juga termotivasi sehingga terkait dengan kondisi keadaan pendidik yang ada di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung keadaan kualifikasi pendidik yang ada saat ini sudah terlaksana. Meskipun demikian kemampuan mengajar pendidik yang sudah memenuhi kualifikasi masih terbatas, sehingga perlu bimbingan dan pengembangan guna memperalam wawasan serta keterampilan sehingga kinerjanya kedepan dalam pembelajaran dapat semakin baik. Terlebih lagi pendidik yang belum memiliki kualifikasi dimana kemampuan mereka dalam mengajar masih sangat dibutuhkan arahan dan pelatihan.

Berdasarkan tabel dibawah ini dapat dipahami sebesar 90% tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah memiliki kualifikasi, sebesar 5% berpendidikan diploma, sebesar 5% memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat dengan demikian kualifikasi tenaga pendidik menunjang proses pembelajaran di MTs Muhammadiyah Berikut adalah keadaan pendidik yang sudah memenuhi kualifikasi di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

---

<sup>6</sup> Defi Afrika, S.Pd, MTs Muhammadiyah Wawancara tanggal 23 juli 2018

## 1. Data kualifikasi pendidik

**Tabel 9**

**Daftar Kualifikasi Pendidik Tenaga Pendidikan MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	%
1	SI	20	90
2	D3	2	5
3	SMA	2	5
4	Jumlah	24	100

*Sumber: Dokumentasi MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung T. A 2017/2018*

## 2. Program Penyetaraan dan Sertifikasi

Pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi pendidik sebagai tenaga pendidik profesional. Pelaksanaan program sertifikasi sekolah memberikan layanan kepada pendidik untuk dapat mengikuti program sertifikasi. Menurut hasil observasi yang penulis lakukan dengan metode dokumentasi diperoleh data keadaan sertifikasi pendidik yang ada di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. hal ini dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 10

## Daftar Sertifikasi pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung

NO	NAMA	L/P	SETATUS KEPEGAWAIAN	SERTIFIKASI	KUALIFIKASI PENDIDIKAN
1	Haidir, M.Pd.I	L	PNS	Sudah	SI
2	Admin, S.Pd	L	PNS	Sudah	SI
3	Dwi Asmaning Ayu, S.Pd	P	PNS	Sudah	SI
4	Yusuf Nugraha	L	Honoror	Belum	DIII
5	Hevi Hellen Sofia, S.Pd.I	P	PNS	Sudah	SI
6	Kumaedi, S.Pd.I	L	PNS	Sudah	SI
7	Siti Komariah, S.Pd	P	Honoror	Sudah	SI
8	Sugiyem, S.Pd.I	P	PNS	Belum	SI
9	Drs. Suryani	L	Honoror	Sudah	SI
10	Sahmin Abdullah, S.Ag	L	Honoror	Sudah	SI
11	Rohani, S.Pd.I	P	Honoror	Sudah	SI
12	Defi Afrika, S.Pd	P	PNS	Sudah	SI
13	Sari Irawati, S.Pd	P	Honoror	Sudah	SI
14	Sulyana, S.Pd.I	P	Honoror	Sudah	SI
15	Chen Pria Darsini, S.Pd.I	P	Honoror	Sudah	SI
16	Eliyana, A.md	P	Honoror	Sudah	DIII
17	Purwaningsih, S.Pd.I	P	Honoror	Sudah	SI
18	Supriyanti, S.Pd.I	P	Honoror	Sudah	SI
19	Eva Yenani, S.Pd	P	Honoror	Belum	SI
20	Hadi Sururudin, S.Pd.I	L	PNS	Belum	SI
21	Kamalludin Perkasa	L	Honoror	Belum	SLTA



22	Rosdiana	P	Honorar	Belum	SLTA
23	Dwi Oktaria Mukti, S.Pd.I	P	Honorar	Belum	SI
24	Ahmad Fiknon, S.Pd	L	Honorar	Belum	SI

Sumber : *Obsevasi MTs Muhammadiyah Sukaramme Bandar Lampung T.A 2017/2018*

Kemudian dari hasil observasi yang dilakukan penulis berdasarkan pernyataan Waka Kurikulum saat wawancara sebagai berikut :

**Bantuan seperti apa yang diberikan kepala madrasah kepada pendidik dalam program sertifikasi?**

**Jawab:** Program penyetaraan dan sertifikasi Pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesii pendidik sebagai tenaga pendidik profesional.

Menurut wakil kepala madrasah bagian kurikulum<sup>7</sup> diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan program sertifikasi sekolah memberikan bantuan dalam bentuk layanan untuk membantu memenuhi syarat-syarat mengikuti sertifikas. namun dari 24 tenaga pendidik baru 16 orang yang sudah mengikuti program ini sedangkan yang lain masih dalam proses sertifikasi. Program ini adalah program pemerintah juga yang diperintahkan untuk pendidik untuk dapat meningkatkan kemampuan sebagai tenaga pendidik, selain itu juga untuk meningkatkan kesejahteraan diri sebagai tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah. Menurut hasil observasi yang penulis lakukan

---

<sup>7</sup> Admin, S.Pd MTs Muhammadiyah, *Wawancara* tanggal 23 Juli 2018

dengan metode dekumentasi diperoleh data keadaan kualifikasi serta sertifikasi pendidik yang ada di MTs Muhammadiyah<sup>8</sup>.

Pada bagian ini penulis akan melakukan pengelolaan data yang kemudian dianalisa dan terakhir diambil kesimpulan, dalam hal ini penulis menggunakan metode observasi, interview, dan dekumentasi yang berusaha untuk memperoleh data tentang pengembangan sumber daya manusia guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

**Bagaimana kepala madrasah melakukan pengembangan sumber daya pendidik seperti program peningkatan kualifikasi pendidik?**

**Jawab:** Belum 100% sejauh ini pendidik yang belum memiliki kualifikasi selalu mendapat himbauan dari kepala madrasah karena mengingat tuntutan pemerintah tentang syarat minimal tenaga pendidik adalah kualifikasi. Madrasah sendiri belum bisa memberikan bantuan kepada pendidik yang belum kualifikasi akan tetapi bantuan yang diberikan sekolah adalah bentuk Kepala sekolah sendiri selalu menghimbau kepada para pendidik untuk selalu meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki. Terlebih kepada pendidik yang belum memenuhi tuntutan Undang-undang tentang syarat minimum seorang pendidik<sup>9</sup>.

Hasil wawancara dengan bapak Haidir selaku kepala madrasah diperkuat dengan hasil wawancara dengan bapak waka Admin, S.Pd kurikulum sebagai

<sup>8</sup> Admin, S.Pd, MTs Muhammadiyah, *Wawancara* tanggal 23 Juli 2018

<sup>9</sup> Haidir, M.Pd., Kepala Madrasah MTs Muhammadiyah, *Wawancara* tanggal 23 Juli 2018

berikut: mengatakan demikian bahwa”peningkatan kualifikasi ini sudah dari dahulu dihimbaukan oleh kepala sekolah dan juga dalam perencanaan pengembangan sudah ada. Kemudian baru 2 tahun terakhir ini ada pendidik yang mulai meningkatkan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik. Dari pihak sekolah sendiri sebelum tersedia anggaran bagi pendidik yang belum berkualifikasi untuk dapat meningkatkan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik <sup>10</sup>” Meskipun demikian kemampuan mengajar guru yang sudah memenuhi kualifikasi masih terbatas sehingga perlu bimbingan dan pelatihan guna memperdalam wawasan serta keterampilan sehingga kompetensi yang dimiliki dapat terus meningkat.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan menunjukkan bahwasannya pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung telah memenuhi syarat standar kualifikasi seorang pendidik yaitu Strata 1 yang dipersyaratkan oleh pemerintah untuk menjadi seorang pendidik. Namun masih ada beberapa pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Pada hakikatnya pendidik adalah tenaga yang di peroleh melalui pendidikan. Kemampuan yang dimiliki dapat dilihat dari kualifikasi yang dimiliki, dan sebagai tenaga pendidik harus memiliki kompetensi sebagai tenaga profesional. terkait tentang pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

---

<sup>10</sup> Admin, S.Pd, MTs Muhammadiyah, *Wawancara* tanggal 23 Juli 2018

**Apakah yang menjadi hambatan para pendidik sehingga belum bisa memenuhi syarat kualifikasi pendidik?**

**Jawab:** ada beberapa hambatan yang dialami pendidik itu sendiri adalah keterbatasan biaya dan waktu dan melihat minim gaji bagi pendidik honorer yang membuat mereka merasa tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan untuk memenuhi syarat kualifikasi.

Hasil wawancara dengan Bapak Haidir, M.Pd Selaku kepala madrasah dengan dengan ibu Defi Afrika, S.Pd Mengatakan Akibat dari kurangnya dana maka secara tidak langsung waktu yang dimiliki pendidik ini semakin tidak memungkinkan karena banyaknya waktu mengajar. Itulah mejadi penghambat pendidik dalam sertifikasi dengan banyak waktunya mengajar otomatis pendidik terhambat dalam sertifikasi.

Dari hasil observasi terkait dengan kualifikasi pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung belum memiliki kualifikasi akademik melalui pendidikan formal pun belum mengikuti kualifikasi akademik pendidik melalui uji kelayakan dan kesetaraan, karena berbagai faktor yang membuat mereka belum mengikuti kebijakan tentang tenaga pendidik tersebut, diantaranya faktor adalah biaya dan waktu. Itu lah yang menjadi hambatan-hambatan pendidik untuk kualifikasi.

**Layanan apa yang diberikan pihak sekolah kepada para pendidik mengenai program sertifikasi?**

**Jawab:** Program sertifikasi adalah program dari pemerintah yang diperuntukkan bagi guru sebagai bentuk pengakuan sebagai pendidik profesional. Pihak sekolah tidak pernah menghambat untuk pendidik mengikuti program sertifikasi. Dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah telah membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang mesti dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikut sertakan pendidik dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi, kemudian sudah sampai pada whitinglist (daftar tunggu) ketika sudah sampai pada waktunya sekolah mengizinkan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang telah dilakukan baik dengan waka maupun pendidik maka diketahui bahwa pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung ini sudah banyak yang tersertifikasi. Bahkan sebagian besar pendidik terutama yang PNS sudah tersertifikasi namun untuk yang Honorer sebagian sudah tersertifikasi dan sebagian masih ada yang belum tersertifikasi. Kemudian dalam program sertifikasi pihak sekolah sudah memberikan bantuan dalam bentuk layanan untuk membantu memenuhi syarat-syarat mengikuti sertifikasi. Program ini adalah program pemerintah yang diperuntukkan bagi guru untuk dapat meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga pendidik, selain itu juga untuk dapat meningkatkan

kesejahteraan diri sebagai tenaga pendidik di MTs Muhammadiyah Bandar Lampung<sup>11</sup>.

Dari hasil observasi diatas diperoleh dalam program sertifikasi sama halnya dengan program kualifikasi yakni dari pemerintah, dimana pada program sertifikasi ada beberapa pendidik yang belum mengikuti sertifikasi, kepala madrasah dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di madrasah ini sudah dilaksanakan dengan maksimal, akan tetapi program-program tersebut masih ada proses pelaksanaan yang lebih optimal karena sebagian pendidik sudah menjalankan program-program tersebut. Upaya madrasah untuk program ini pun selalu dilakukan serta waka pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.

**Bantuan seperti apa yang diberikan kepada pendidik dalam program sertifikasi?**

**Jawab:** Program penyetaraan dan sertifikasi Pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi pendidik sebagai tenaga pendidik profesional.

Menurut wakil kepala madrasah bagian kurikulum diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan program sertifikasi sekolah memberikan layanan kepada guru-guru untuk dapat mengikuti program sertifikasi namun dari 24 tenaga pendidik baru

---

<sup>11</sup>Defi Afrika, S.Pd, MTs Muhammadiyah, *Wawancara* tanggal 23 Juli 2018

16 orang yang sudah mengikuti program ini sedangkan yang lain masih dalam proses sertifikasi. Menurut hasil observasi yang penulis lakukan dengan metode dokumentasi diperoleh data keadaan kualifikasi serta sertifikasi guru yang ada di MTs Muhammadiyah<sup>12</sup>.

**Bagaimana pengembangan sumber daya manusia pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung?**

**Jawab:** Menurut Hasil wawancara dengan kepala madrasah beliau menyatakan bahwa “adapun upaya pelatihan yang dilakukan di MTs Muhammadiyah untuk mengembangkan tenaga pendidik sementara sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan yang sering diikuti adalah kegiatan diklat workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan) namun pelatihan didalam pun dilakukan. Dari sekian banyak program pelatihan yang ada sudah diikuti. Hanya pada program diklat dan workshop saja yang sudah berjalan baik<sup>13</sup>.

Menurut Hasil wawancara dengan Defi Afrika, S.Pd bahwa kepala sekolah sering kali mengikut sertakan pendidik dalam kegiatan pelatihan, baik diluar sekolah maupun pelatihan diadakan disekolah. Kegiatan yang sering kali diikuti adalah workshop dan diklat. Materi pelatihan yang sering diikuti terkait tentang proses pembelajaran, seperti pembuatan RPP, silabus Dan pembuatan buku ajar.

---

<sup>12</sup> Admin, S.Pd, MTs Muhammadiyah, *Wawancara* tanggal 23 Juli 2018

<sup>13</sup> Haidir, M. Pd.I, MTs Muhammadiyah *Wawancara* tanggal 23 juli 2018



Pengembangan kualitas pendidik yang dilaksanakan oleh MTs Muhammadiyah itu sendiri yaitu pendidikan dan pelatihan tentang penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), membuat kisi-kisi dan perencanaan pelaksanaan penilaian hasil belajar peserta didik kurikulum 2013. .

Menurut hasil wawancara dengan Kumaedi, S.Pd Dengan demikian para pendidik tidak hanya dibekali pengetahuan yang diperoleh dari penataran-penataran tetapi juga memperaktekkannya dalam pelatihan ini dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan mengajarnya sehingga dapat mengembangkan proses belajar lebih baik.

Pengembangan mutu pendidikan melalui workshop juga sering diikutsertakan, seperti yang dilakukan ibu Defi afrika, S.Pd selaku guru mata pelajaran matematika dan bapak kumaedi, S.Pd.I selaku guru mata pelajaran Alqur'an & Hadist. Kegiatan pendidikan dan pelatihann yang diikuti ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 10

**Kegiatan Diklat dan workshop pendidikan dan tenaga kependidikan MTs Muhammadiyah 2017-2018**

No	Kegiatan	Jumlah Peserta	Materi
1	Diklat software untuk tenaga kependidikan	1	- Aplikasi software - Entry data
2	Workshop perpustakaan untuk tenaga kependidikan	2	- Aplikasi data buku sekolah - Pembuatan catalog
3	Diklat KTSP untuk tenaga pendidik	2	- Pembuatan silabus kurikulum 2013 - Analisis konteks
4	Workshop mutu ajar untuk tenaga kependidikan	2	- Penyusunan buku ajar
5	Diklat penyusunan RPP untuk tenaga pendidik	24	- Penyusunan RPP pada kurikulum

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam program pengembangan ini dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam bentuk penelitian pengembangan sumber daya manusia sehingga penelitian ini mengarahkan pendidik. Meskipun ada beberapa pendidik yang melaksanakan penelitian pelatihan ini namun belum ada pengimplementasiannya. Kepala madrasah telah berusaha semaksimal mungkin serta berusaha menjalankan tugasnya secara optimal dalam pelaksanaan peningkatan pengembangan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis mengadakan pembahasan dan analisa data dalam penelitian yang merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, pembahasan, uraian dan analisa pada skripsi ini. Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung tentang pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Program kualifikasi, dalam program ini pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah memiliki kualifikasi yang telah disyaratkan oleh pemerintah seperti melakukan pengembangan pelatihan antara lain: Diklat software untuk tenaga kependidikan: dengan adanya pelatihan Aplikasi software, Entrydata, Workshop perpustakaan untuk tenaga kependidikan: Aplikasi data buku sekolah, pembuatan catalog. Diklat KTSP untuk tenaga pendidik: pembuatan silabus kurikulum 2013, Analisis konteks. Workshop mutu ajar untuk tenaga kependidikan: penyusunan buku ajar. Diklat penyusunan RPP untuk tenaga pendidik: penyusunan RPP pada kurikulum. dan ada beberapa pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Selanjutnya program sertifikasi, dalam hal ini sama halnya dengan program kualifikasi dimana pada program sertifikasi ada beberapa pendidik yang belum mengikuti sertifikasi. Upaya kepala madrasah untuk program ini

pun selalu dilakukan waka dan kepala sekolah pun selalu memberikan bantuan bentuk layanan.

## **B. Saran-saran**

Selanjutnya penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak madrasah khususnya wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan pihak terkait yang menangani urusan pengembangan pendidik agar dapat merancang kegiatan yang teratur tentang program kualifikasi dan penyertaraan sertifikasi agar program ini akan terarah dan teratur dengan tujuan yang diinginkan supaya terlaksana dengan fokus.
2. Kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum agar dapat mencantumkan program penelitian karena program ini juga dapat menunjang dalam pengembangan kinerja pendidik. Sehingga kinerja pendidik dengan mudah ditingkatkan berdasarkan pada program-program pengembangan yang ada.
3. Kepada pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

## **C. Penutup**

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

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

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

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

Akhir kata, hanya kepada Allah SWT penulis memohon ampun yang sebesar-besarnya semoga skripsi ini bermanfaat amin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta 2006
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000
- Ondi Saondi, Aris Suherman *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012
- Amir Daiem Indrakusuma, *Ilmu Pengetahuan Sebuah Teoritis Filosofis*, Surabaya: Usaha Nasional, 1997
- B Bungin, *Penelitian Kualitatif* Jakarta: Prenda Media Grub, 2007
- Badriyah Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka, 2015
- Cholid Narbuko Dan Abu Ahmadi *Metodologi Penelitian* Jakarta: Bumi Aksara Cet VIII 2007
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: CV Toha Putra, 1990
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: 2005
- Departemen Pendidikan Nasional, *Tugas dan Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Kurikulum*, Jakarta: BP Dharma Bakti, 2009
- Fuchan A, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustakka Pelajar 2004
- Hamalik Oemar, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara 2008
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : CV andi Offse, 2009
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesional Sekolah Dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara 2006
- J. Lexy Meleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D* Bandung: Alfabeta Remaja Rosdakarya 2000
- Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009

- Mardalis, *Metode Penelitian* Jakarta: Bumi Aksara 2004
- Margono S, *Metodologi Penelitian Pendidikan* Jakarta: Rineka Cipta 2004
- Mudlofir Ali, *Pendidik Profesional* Jakarta: Raja Grafindo Persada 2012
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* Bandung: Tarsito 2003
- Oding Supriadi, Pengembangan Profesional Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Tabularasa Pps Unimed Vol.6NO.1*, Juni 2009,  
 Pengembangan%20profesionalisme%20guru%sekolah%20dasar  
 PB Triton, *Mengelola Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Oryza Rosdakarya, 2009
- Reni Fadilah, Ence Mulyadi, Deni Suhandani, dan julia, *Identifikasi Kompetensi guru Sebagai Cerminan Profesional Tenaga Pendidik Di Kabupaten Sumendang*, Jarlit Bapeda Kabupaten Sumendang, *Mimbar Sekolah Dasar*, Volume I Nomor I April 2014, (hal.33-42)
- Yayan Mulyana, *Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Pengembangan Profesional Guru*, Judul %2011%20Yayan%20Mulyana
- Sule,Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar manajemen* Jakarta:Kencana,2005
- S, Margono *Metodologi Penelitian Pendidikan* Jakarta: Rineka Cipta 2004
- S Samsudin, *Manajemen SDM*, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sahertian Piet A. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*,  
 Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar Cet 2004
- Saud Syaefudin Udin, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Suhandana, *Pendidikan Nasional Instrumen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama 1996
- Sunyoto Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Caps 2013
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jalarta: Kencana, 2009
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R &D* Bandung : Alfabeta, 2009),
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002
- Sudarwan Denim *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan* Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2003
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI Bandung : 2003
- Tim penyusun Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Dan Peraturan Presiden RI Tahun2016 Tentang Guru Dan Dosen, Bandung : Citra Umbara 2016



Undang-Undang RI No.2 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Direktor Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, Bagi Proyek Penilaian Hasil Belajar Tahap Akhir Nasional, 2003

Usman Uzer Moh, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offest 2007

Peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bab VI pasal 28

Widodo Eko Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*  
Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015

Yayan Mulyana, *Peran Kepala Sekolah Dasar Dalam Pengembangan Profesional Guru*,  
Judul %2011%20Yayan%20Mulyana

Zainal Agib, Elham Rohmanto, *Membangun Profesional Guru dan Pengawasan Sekolah*  
Bandung : CV.Yrama Widya, 2007



1. Bagaimana kepala madrasah melakukan pengembangan sumber daya guru seperti program peningkatan kualifikasi guru, program penyetaraan dan sertifikasi?

Jawab: Belum 100% sejauh ini guru-guru yang belum memiliki kualifikasi selalu mendapat himbauan dari kepala sekolah karena mengingat tuntutan pemerintah tentang syarat minimal tenaga pendidik adalah kualifikasi. Madrasah sendiri belum bisa memberikan bantuan kepada guru-guru yang belum kualifikasi akan tetapi bantuan yang diberikan sekolah adalah bentuk layanan` (**kepala sekolah**)

2. Bagaimana dengan program pengembangan pelatihan para guru, serta pelatihan apa sajakah yang sudah pernah diikuti?

Adapun pelatihan yang dilakukn di MTs Muhammadiyah untuk mengembangkan tenaga pendidik sementara sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan yang sering diikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirim tenaga pendidik mengikuti kegiatan diklat, Workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan( undangan)namun pelatihan didalam pun pernah dilakukan. Dari sekian banyak program pelatihan yang ada yang sudah banyak diikuti hanya pada program diklat dan workshop saja yang sudah berjalan baik lainnya belum.(**waka kurikulum**)

3. Apakah program kualifikasi guru yang ada di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik? Jika belum tindakan apa

tindakan apa yang dilakukan pihak sekolah agar guru bisa mencapai program tersebut? Iya sudah berjalan dengan baik`karena dari 24 jumlah pendidik cuman 4 guru yang belum memiliki kualifikasi, jadi diambil kesimpulan 96% sudah kualifikasi.**(kepala sekolah)**

4. Apakah yang menjadi hambatan para guru sehingga belum bisa memenuhi syarat kualifikasi guru?

Jawab: ada beberapa hambatan yang dialami guru itu sendiri adalah keterbatasan biaya dan waktu dan melihat minim gaji bagi guru honorer yang membuat mereka merasa tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan untuk memenuhi syarat kualifikasi. Akibat dari kurangnya dana maka secara tidak langsung waktu yang dimiliki guru ini semakin tidak memungkinkan karena banyaknya waktu mengajar. Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik melalui pendidikan formal pun belum mengikuti kualifikasi akademik guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan, karena berbagai faktor yang membuat mereka belum mengikuti kebijakan tentang tenaga pendidik tersebut, diantaranya faktor adalah biaya dan waktu. Itu lah yang menjadi hambatan-hambatan guru untuk kualifikasi.

**(kepala sekolah)**

5. Sebagai guru waka , Apakah bapak membantu dalam meningkatkan kualifikasi dan sertifikasi guru? Bahwa peningkatan kualifikasi ini memang sudah ada dari dahulu dihimbaungkan oleh kepala sekolah dan juga dalam perencanaan

pengembangan guru yang mulai meningkatkan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik. Dari pihak sekolah sendiri belum tersedia anggaran dari guru yang belum berkualifikasi untuk dapat meningkatkan kualifikasinya sebagai tenaga pendidik.**(guru)**

6. Bagaimana program pelaksanaan sertifikasi guru yang ada di MTs Muhammadiyah? Jawab Bahwa dalam pelaksanaan program sertifikasi memberikan layanan kepada guru-guru untuk dapat mengikuti program sertifikasi 24 tenaga pendidik baru 20 orang yang sudah mengikuti program ini sedangkan yang lain masih proses sertifikasi.**(kepala sekolah)**

7. Apa saja perbedaan guru yang sudah memiliki program kualifikasi dan belum kualifikasi? Tentu berbeda, karena dari segi pengalaman dan keahlian guru yang sudah memiliki kualifikasi dan yang belum sangat berbeda, terutama cara dan kemampuan profesional guru .menyampaikan materi belajar, pengarahan dan pengetahuannya dalam mengajar selalu mengarahkan agar dan mengembangkan dirinya.**(kepala sekolah)**

8. Layanan apa yang diberikan pihak sekolah kepada para guru mengenai program sertifikasi?

Dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah telah berupaya membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang akan dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikut sertakan guru dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi.**(guru)**

Lampiran 5

**Instrumen Wawancara Penelitian**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS MUHAMMADIYAH Sukarame Bandar Lampung**

Perihal	Indikator	Instrumen Wawancara	Sumber Data
Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan pendidik	<p>1. Bagaimana kepala madrasah melakukan pengembangan sumber daya manusia seperti program peningkatan kualifikasi pendidik, program penyetaraan dan sertifikasi?</p> <p>2. Bagaimana dengan program pengembangan para pendidik, serta pelatihan apa sajakah yang sudah pernah diikuti?</p> <p>3. Apakah program kualifikasi pendidik yang ada di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik?</p> <p>4. Apakah yang menjadi hambatan para pendidik sehingga belum bisa memenuhi syarat kualifikasi pendidik?</p>	Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum

	1. Program penyetaraan dan Sertifikasi	5. sebagai waka, Apakah bapak membantu dalam meningkatkan kualifikasi dan sertifikasi ?	Waka Kurikulum dan Guru
		6. Bagaimana program pelaksanaa sertifikasi yang ada di MTs Muhammadiyah? 7. Layanan apa yang diberikan pihak sekolah kepada para pendidik mengenai program sertifikasi?	Kepala Madrasah





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

*Alamat ; Jl.Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260*

**KARTU KONSULTASI SKRIPSI**

**Nama** : MALA SARI  
**Npm** : 1411030106  
**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Pembimbing I** : Dr. Hj. Rumandani Sagala, M.Ag  
**Pembimbing II** : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag  
**Judul Skripsi** : **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
MTS MUHAMMADIYAH SUKARAME BANDAR  
LAMPUNG**

No	Tanggal	Hal Konsultasi	Paraf Pembimbing	
			I	II
1	15 Januari 2018	Pengajuan Proposal Bab I-III		
2	05 Februari 2018	Perbaikan Proposal		
3	12 Februari 2018	Perbaikan proposal		
4	19 Februari 2018	Perbaikan Proposal		
5	22 Februari 2018	ACC Proposal		
6	5 April 2018	Seminar Proposal		
7	23 April 2018	Pengajuan Bab I, II, III		
8	24 April 2018	ACC Bab I-III		
9	6 Agustus 2018	Pengajuan skripsi Bab I-V		
10	9 Agustus 2018	Perbaikan skripsi Bab I-V		
11		ACC Bab I-V		

**Pembimbing I**

**Bandar Lampung, Agustus 2018**  
**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Rumandani Sagala, M. Ag.**  
**NIP. 196002081986032001**

**Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag**  
**NIP. 196704201998031002**



*Lampiran 1*

**Kisi-kisi Dokumentasi**

1. Sejarah MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
2. Visi, misi, dan tujuan MTs Muhammadiyah Bandar Lampung
3. Keadaan sarana dan prsarana MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung
4. Keadaan pendidik, siswa dan tenaga kependidikan MTs Muhammadiyah Bandar Lampung
5. Data pengembangan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung



Lampiran 2

**Kerangka Observasi**

Perihal	Indikator
Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	1. Pengembangan sumber daya manusia terkait (Program peningkatan kualifikasi pendidik pendidikan, Program penyetaraan dan Sertifikasi,



Lampiran 3

**Kisi-Kisi Instrumen Pengumpulan Data Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Fokus Penelitian	Aspek/ indikator	Kegiatan	Teknik	Sumber Data
<p>Pengembangan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah sukarame bandar lampung</p>	<p>1. Program peningkatan kualifikasi pendidikan 2. Program penyetaraan dan sertifikasi</p>	<p>1. Penentuan tujuan kebijakan, penyusunan program 2. Mengikuti kegiatan Pengembangan guru</p>	<p>Wawancara Observasi Dokumentasi</p>	<p>1. Kepala madrasah, WakaKurikulum, dan Guru 2. Data Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung 3. Pengembangan Sumber daya manusia yang dilakukan di MTs Muhammdiyah Sukarame Bandar Lampung 4. Data hasil pengembanga yang dilakukan Pendidik MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung</p>

Lampiran 4

**Instrumen Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia diMTs  
Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung**

Perihal	Indikator	Teknik pengumpulan data		
		wawancara	Obsevasi	dokumentasi
Pengembangan sumber daya manusia dimts muhammadiyah sukarame bandar lampung	Program peningkatan kualifikasi pendidikan	✓	✓	✓
	Program penyetaraan dan sertifikasi	✓	✓	✓



*Lampiran 10*

Dokumentasi Interview dengan kepala madrasah, Waka, Guru MTs

Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung



Dokumentasi wawancara dengan guru Waka MTs Muhammadiyah Sukarame

Bandar Lampung





Dokumentasi wawancara dengan guru MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar

Lampung





## Dokumentasi Profil Madrasah

