

**MANAJEMEN PENDIDIK PROFESIONAL
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DARUS SALAM
KECAMATAN AMBULU
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2023/2024**

TESIS



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

HANIFUL UMAM

NIM: 203206010016

J E M B E R

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
JANUARI 2024**

**MANAJEMEN PENDIDIK PROFESIONAL
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DARUS SALAM
KECAMATAN AMBULU
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2023/2024**

TESIS

Diajukan kepada
Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
guna menyusun Tesis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

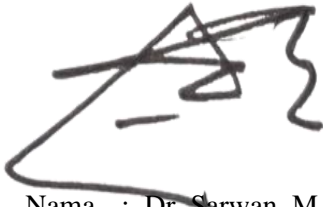
HANIFUL UMAM
NIM: 203206010016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
JANUARI 2024**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “*Manajemen Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024*” yang di tulis oleh Haniful Umam ini, telah disetujui untuk diuji dalam forum sidang tesis.

Jember, 15 Mei 2024
Pembimbing 1

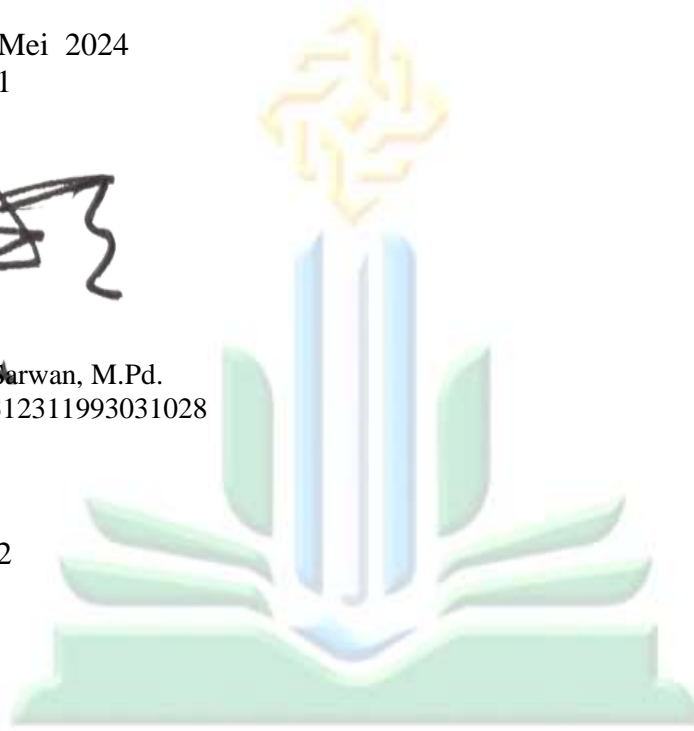


Nama : Dr. Sarwan, M.Pd.
NIP : 196312311993031028

Jember,
Pembimbing 2



Nama : Dr. Subakri M.Pd.I
NIP : 197507212007011032


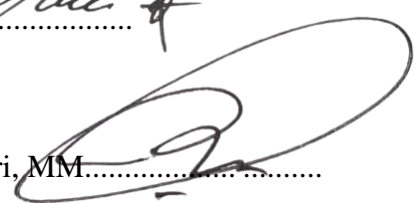

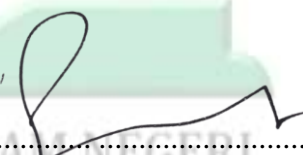


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PENGESAHAN


Tesis dengan judul “Manajemen Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darussalam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024” yang ditulis oleh Haniful Umam ini, telah dipertahankan di depan dewan pengujian tesis pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember pada hari rabu tanggal 5 Juni 2024 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. Imam Turmudi, MM.....
2. Anggota:
 - a. Penguji Utama : Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, MM.....
 - b. Penguji I : Dr. Sarwan, M.Pd.....
 - c. Penguji II : Dr. Subakri M.Pd.I.....

Jember, 15 Juni 2024
Mengesahkan
Pascasarjana UIN KHAS Jember
Direktur,




Prof. Dr. Moch. Chatib, S.Ag. M.M.
NIP. 197107272002121003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya

Nama : Haniful Umam

NIM : 203206010016

Program : Magister

Institusi : Pascasarjana UIN KHAS Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang rujuk sumbernya.

Jember, 17 Mei 2024
Saya yang menyatakan



Haniful Umam
Nim 203206010016

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Haniful Umam, 2023, “*Manajemen Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024*” Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjan. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
Pembimbing I : Dr. Sarwan, M.Pd.
Pembimbing II : Dr. Subakri M.Pd.I
Kata Kunci: Manajemen pendidik professional

Manajemen pendidik merupakan faktor yang sangat menentukan kualitas pendidikan. Kualitas pendidik yang diperlukan pada era yang serba moderen seperti sekarang ini tentunya tidak lahir dengan sekejap, akan tetapi membutuhkan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang mengarah kepada pengadaan, pembinaan dan pengembangan kualitas pendidik.

Fokus Penelitian diatas yaitu 1. Bagaimana Perencanaan Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024? 2. Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024? 3. Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024?

Tujuan penelitian adalah Untuk mendeskripsikan perencanaan Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024, Rekrutmen dan seleksi Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024, dan Pelatihan dan pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember tahun 2023/2024

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dan jenis penelitian adalah penelitian lapang. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam tesis ini adalah metode observasi, *interview*, dan dokumenter. Dari data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, selanjutnya data diuji keabsahannya menggunakan teknik *triangulasi sumber*, *triangulasi metode*, *member check* dan *focus group discussion*.

Berdasarkan temuan penelitian, hasil penelitian dalam tesis ini yaitu 1) perencanaan pendidik dalam menjadikan pendidik profesional terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan pendidik 2) Rekrutmen dan Seleksi Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember dalam merekrut pegawai lebih menekankan kepada analisis beban kerja 3) Pelatihan dan pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember dilakukan setiap ada kesempatan yang diberikan pemerintah dan kepala sekolah.

ABSTRACT

Haniful Umam, 2023, “*Management of Professional Educators at Darus Salam Vocational High School Ambulu Jember on Academic Year 2023/2024*” Thesis. Islamic Education Management Study Program Postgraduate Program State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
Advisor I : Dr. Sarwan, M.Pd.
Advisor II : Dr. Subakri M.Pd.I

Keywords: Management of professional educators

Educator management is a pivotal factor in determining the quality of education. The quality of educators and educational staff required in today's increasingly modern era is not attained overnight; rather, it necessitates a process that includes educational programs aimed at providing, nurturing, and enhancing educator quality.

The research focuses on: 1) How is the Planning of Professional Educator Management at Darus Salam Vocational High School Ambulu Jember on the Academic Year 2023/2024? 2) How is the Recruitment and Selection of Professional Educator Management at Darus Salam Vocational High School Ambulu Jember on the Academic Year 2023/2024? 3) How is the Training and Development of Professional Educator Management at Darus Salam Vocational High School Ambulu Jember on the Academic Year 2023/2024?

The research objective describes the planning, recruitment and selection, and training and development of professional educator management at Darus Salam Vocational High School Ambulu Jember on the Academic Year 2023/2024.

The approach employed in this research is descriptive qualitative, utilizing field research. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The collected data are subsequently analyzed using techniques involving data collection, condensation, data presentation, conclusion drawing or verification, and data validity testing through source triangulation, method triangulation, member checks, and focus group discussions.

Based on the research findings, the results of this thesis are as follows: 1) Professional educator planning involves an initial analysis of needs, job analysis, workload analysis, and an assessment of educators' strengths and weaknesses. 2) Recruitment and Selection of Professional Educator Management at Darus Salam Vocational High School Ambulu Jember, emphasizes workload analysis in employee recruitment. 3) Training and Development of Professional Educator Management at Darus Salam Vocational High School Ambulu Jember is conducted whenever opportunities provided by the government and school administrators arise..

ملخص البحث

حنيف الأمم، ٢٠٢٣. إدارة المدرسين المحترفين في المدرسة الثانوية المهنية دار السلام أمبولو جمبر للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤. برنامج الدراسات العليا بقسم إدارة التربية الإسلامية. جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الإشراف: (١) الدكتور ساروان الماجستير، و(٢) الدكتور سوبكري الماجستير.

الكلمة الرئيسية: إدارة المدرسين المحترفين

إن إدارة المدرسين هي من إحدى العوامل الضرورية التي تحدد جودة التعليم. فمن المؤكد أن جودة المدرسين والموظفين في مجال التربية حيث يحتاج إليهم العصر الحديث مثل هذه الأيام، وطبها لا تأتي بسرعة، بل تتطلب عملية تحتاج إلى البرامج التعليمية التي تؤدي إلى التوفير، والتدريب، وتطوير جودة المدرسين.

محور هذا البحث هو (١) كيف تخطيط إدارة المدرسين المحترفين في المدرسة الثانوية المهنية دار السلام أمبولو جمبر للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤؟ و(٢) كيف التوظيف والاختيار لإدارة المدرسين المحترفين في المدرسة الثانوية المهنية دار السلام أمبولو جمبر للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤؟ و(٣) كيف التدريب وتطوير إدارة المدرسين المحترفين في المدرسة الثانوية المهنية دار السلام أمبولو جمبر للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤؟ يهدف هذا البحث إلى (١) وصف التخطيط، والتوظيف والاختيار، والتدريب وتطوير إدارة المدرسين المحترفين في المدرسة الثانوية المهنية دار السلام أمبولو جمبر للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.

استخدم الباحث في هذا البحث مدخل البحث الكيفي من خلال البحث الميداني. أما طريقة جمع البيانات فهي الملاحظة، والمقابلة، والتوثيق. و تم تحليل البيانات المحسولة، باستخدام طريقة التحليل التي تشتمل على جمع البيانات، وتكثيف البيانات، وعرض البيانات، والاستنتاج أو التحقق، وفحص صحة البيانات باستخدام تثليث المصادر والأساليب، والتدقيق من قبل المشاركين و المناقشة الجماعية في موضوع محدد.

أما النتائج التي حصل عليها الباحث فهي (١) تخطيط إدارة المدرسين المحترفين من خلال إجراء تحليل الاحتياجات وتحليل الوظائف وتحليل عبء العمل وإجراء تحليل لنقاط القوة والضعف لدى المدرسين؛ و(٢) التوظيف والاختيار لإدارة المدرسين المحترفين في المدرسة الثانوية المهنية دار السلام أمبولو جمبر من خلال التركيز على تحليل عبء العمل؛ و(٣) التدريب وتطوير إدارة المدرسين المحترفين في المدرسة الثانوية المهنية دار السلام أمبولو جمبر من خلال القيام بالفرص التي أعطاها الحكومة ورئيس المدرسة.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis/disertasi dengan judul “Manajemen Pendidik Profesional di Smk Darussalam Ambulu Jember” ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya menuju agama Allah sehingga tercerahkanlah kehidupan saat ini. Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaiannya. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring do’a jazaakumullahu ahsanal jaza kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. H. HEPNI, S.Ag., MM. CPEM selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ijin dan bimbingan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. Moh Chotib S.Ag. M.M. selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan motivasi sekaligus memberikan banyak ilmu dan bimbingan yang bermanfaat.
3. Dr. H. Moh Anwar S.Pd. M.Pd. selaku Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Achmad Siddiq Jember atas motivasi, koreksi, dan kemudahan pelayanan selama masa studi.
4. Dr. Sarwan, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing I Tesis yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian berjalan dengan lancar sampai selesai.
5. Dr. Subakri, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing II Tesis yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian berjalan dengan lancar sampai selesai.
6. Prof. Dr. Sofyan Tsauri, MM selaku Penguji Utama Tesis yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan koreksi sehingga tesis peneliti menjadi lebih baik.

7. Seluruh dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Achmad Siddiq Jember yang telah banyak memberikan ilmu, mendidik, dan membimbing selama penulis menempuh pendidikan di almamater Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) KH. Achmad Siddiq Jember.
8. Andi Yusuf Pratitis, S.E selaku kepala SMK Darussalam Pontang Ambulu Jember yang telah bersedia memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di SMK Darussalam Pontang Ambulu Jember.
9. Para dewan guru SMK Darussalam Pontang Ambulu Jember yang telah berkenan untuk bekerja sama dan memberikan data serta informasi penelitian dalam penyusunan Tesis ini.
10. Orang tua tercinta bapak Kaswi dan ibu Dasinah yang senantiasa berdoa dan bersabar dalam memberikan dukungan moril maupun materil.

Semoga penyusunan Tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, 5 Juni 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

HANIFUL UMAM

203206010016

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN \	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Definisi Istilah	13
F. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
1. Kajian Terdahulu.....	16
2. Kajian Teori.....	34
3. Kerangka Konseptual	84
BAB III METODE PENELITIAN	85
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	85
B. Lokasi Penelitian	86
C. Kehadiran Peneliti	86

D. Subjek Penelitian.....	87
E. Sumber Data.....	87
F. Teknik Pengumpulan Data.....	88
G. Analisis Data.....	91
H. Keabsahan Data.....	95
I. Tahapan-tahapan penelitian.....	98
BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS.....	99
A. Paparan data dan Analisis.....	99
B. Temuan Penelitian.....	110
BAB V PEMBAHASAN.....	116
BAB VI PENUTUP.....	124
A. Kesimpulan.....	124
B. Saran.....	125
DAFTAR RUJUKAN.....	127



Daftar Tabel

1. Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian.....28
2. Tabel 4.1 Temuan Penelitian114



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Surat Selesai Penelitian
3. Surat Keterangan Lulus Plagiasi.....
4. Surat keterangan pengesahan abstrak.....
5. Jurnal Kegiatan Penelitian
6. Instrumen Wawancara
7. Pedoman Observasi
8. Instrumen Observasi
9. Sejarah singkat smk darussalam ambulu jember
10. Dokumentasi Kegiatan
11. Biodata Penulis



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

ARABIC-LATIN TRANSLITERATION GUIDELINES

A. Single Consonant.

The transliteration of Arabic letters into Latin letters is as follows:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	Š	Es dengan titik di atas
ج	<i>Ja</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Sad</i>	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	<i>Dad</i>	ḍ	De dengan titik di bawah
ط	<i>Ta</i>	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	<i>'Ain</i>	'	Apostrof terbalik
غ	<i>Ga</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka

ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	Em
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
هـ	<i>Ham</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	Apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

B. Vokal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اِي	<i>fathah dan ya</i>	ai	a dan i
اُو	<i>kasrah dan waw</i>	au	a dan u

C. Maddah

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat Huruf	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اَ اِ اُ	<i>fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
اِي	<i>kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di atas
اُو	<i>dhammah dan ya</i>	ū	u dan garis di atas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap organisasi memiliki aktifitas-aktifitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktifitas tersebut adalah aktivitas manajemen. Sumberdaya manusia merupakan elemen utama dalam sebuah lembaga pendidikan dibanding dengan elemen yang lain seperti modal, teknologi, dan sumber daya alam yang lainnya, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen tersebut. Manusia yang memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing.

Sumberdaya manusia atau dalam istilah lain disebut dengan personalia dalam penelitian hanya membahas tentang manajemen pendidik. Manajemen pendidik yang dimaksud adalah tenaga personel pelaksana proses belajar mengajar dan kegiatan pendidik lainnya yang disebut sebagai guru atau dosen.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah-sekolah bukan hanya tergantung pada sistem yang digunakan oleh lembaga yang bersangkutan, akan tetapi juga tergantung pada komponen-komponen pendidikan lain yang saling mendukung. Salah satunya adalah peran aktif dari seorang pendidik, pendidik merupakan faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan. sebagaimana yang diungkapkan oleh Usman bahwa Tugas dan peran guru tidaklah terbatas di dalam masyarakat bahkan guru pada hakekatnya merupakan komponen strategis yang memilih peran yang penting dalam menentukan gerak maju

kehidupan bangsa. bahkan guru merupakan faktor penting yang tidak mungkin dapat digantikan oleh komponen manapun.¹

Undang-Undang 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan dosen pasal Bab 1 pasal 1 ayat 1, disebutkan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²

Hal ini berarti bahwa guru sebagai tenaga fungsional pendidikan akan tercermin sebagai guru profesional dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam penyampaian materi maupun metode pembelajaran yang dikembangkan secara kreatif oleh guru itu sendiri, memiliki tanggungjawab, mempunyai kepribadian yang baik, sosial, intelektual, moral, spiritual, dan kesejawatan, yaitu rasa kebersamaan antar sesama guru. Sementara itu, perwujudan unjuk kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru profesional.³

Oleh karena itu dalam Undang-Undang 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan dosen pasal Bab 1 pasal 1 ayat 1 sampai 4 dinyatakan bahwa:

- (1) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- (2) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu

¹ M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2003), 74.

² Undang-Undang 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan dosen pasal Bab 1 pasal 1 ayat 1. Hal 6

³ St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran* (Jember: STAIN JEMBER PRESS, 2014), 67

pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

- (3) Guru besar atau profesor yang selanjutnya disebut profesor adalah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi.
- (4) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi ⁴

Pendidik atau dalam lingkup pendidikan dasar dan menengah disebut sebagai guru paling tidak harus mampu mencetak manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, memiliki akhlak yang mulia, atau bagi orang islam pada umumnya dapat dikatakan sebagai berakhlakul karimah, memiliki ilmu pengetahuan, memiliki kemandirian sebagai dampak dari pendidikan yang telah dilaluinya serta mampu menjadi manusia yang bertanggung jawab.

Sebutan guru dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karir, (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah, dan (3) guru dalam jabatan pengawas. ⁵

Peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus dalam pembelajaran guru mempunyai peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing dan memfasilitas siswa untuk belajar. Ki Hajar Dewantara menegaskan pentingnya peran dan fungsi dalam pendidikan dengan ungkapan: *Ing ngarsa sung tulada* berarti guru berada di

⁴ Undang-Undang 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan dosen pasal Bab 1 pasal 1 ayat 1 sampai 4. Hal 6..

⁵ Sekretariat Negara RI, Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru

depan memberi teladan, *ing madya mangun karsa*, berarti guru berada ditengah menciptakan peluang untuk berprakarsa, dan *tut wuri handayani* berarti guru dari belakang memberikan dorongan dan arahan.⁶ Konsep yang dikemukakan Ki Hajar Dewantara ini menjadi pedoman dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia.

Pengembangan efektivitas kerja pada saat penerimaan dan penempatan tenaga pendidik harus diperhatikan persyaratan tuntutan jenis sifat pekerjaan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai. Untuk itu diligkungan setiap lembaga diperlukan kegiatan analisis pekerjaan untuk menyusun deskripsi pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan, agar pada saat penerimaan dan penempatan pegawai dapat disesuaikan antara pegawai yang diperlukan dengan tuntutan jenis dan sifat pekerjaan.⁷

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 58, yaitu:

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

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”⁸.

Ayat diatas menerangkan bahwa menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu

⁶ Rusydi ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2018) 21

⁷ Daryanto, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 77

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2006), 87.

orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Penempatan harus dilakukan dengan hati-hati agar tiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ : إِذَا ضِيَعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا
يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: Dari Abu Hurairah RA. Rasulullah saw. Bersabda, “Apabila suatu amanah di sia – siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.” Abu Hurairah bertanya, “Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ?” Beliau menjawab, “ Apabila Suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka Tunggulah kehancurannya. (H.R. Bukhari).⁹

Hadits tersebut menerangkan bahwa suatu perkara yang diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggu kehancurannya. Maka, dalam setiap urusan muamalah manusia di anjurkan memelajari manajemen. Dengan ilmu manajemen, akan mengatur orang-orang sesuai dengan bidangnya. Dalam pemberian amanat maka harus dilakukan dengan sungguh-sungguh agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik dan sejalan dengan yang diharapkan, serta meminimalisir terjadinya perbuatan yang tidak perlu dilakukan yang memicu terjadinya down pada lembaga itu sendiri, dengan demikian pemberian jabatan haruslah dilakukan dengan benar-benar baik kepada tenaga yang memang memiliki ahli dalam bidangnya masing-masing.

Pemilihan pendidik juga harus dilandaskan pada analisa pekerjaan yang hendak diperoleh oleh sebuah lembaga pendidikan. Karena salah sedikit dalam pemilihan pendidik maka akan berakibat fatal, mengingat pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan yaitu guru merupakan faktor penentu keberhasilan

⁹ Al Bukhari, al Jami'ah al Shahih al – Mukhtashar Jilid I, hlm.33

sebuah lembaga dalam menjalankan visi dan misi yang di embannya. Apabila guru tersebut berbuat salah sedikit dan mengajarkan sebuah materi pada peserta didiknya yang tidak hanya satu orang dalam sebuah kelas, maka buruklah semua peserta didik tersebut akibat yang ditimbulkan oleh satu orang guru tersebut.

Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I pasal 1, bahwa :

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹⁰

Rumusan fungsi dan tujuan pendidikan nasional tersebut memberikan gambaran secara luas mengenai arah dan strategi pendidikan nasional yaitu terbentuk dan terciptanya manusia (Indonesia) susila yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan memperhatikan aspek kecerdasan dan keterampilan. Selain itu juga adanya usaha mengembangkan iklim belajar dan mengajar yang menumbuhkan rasa percaya diri serta sikap dan perilaku yang inovatif dan kreatif bagi pendidik dan anak didik.

Hal ini berarti bahwa pendidikan merupakan suatu proses atau upaya sadar untuk menjadikan manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan akan terasa gersang apabila tidak mencetak peserta didik yang bermutu baik dari segi spiritual, intelegensi, dan *skill*. Oleh karena itu di lembaga pendidikan

¹⁰ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

membutuhkan manajemen untuk mengelola pendidik, karena manajemen merupakan alat untuk mengelola pendidik agar sesuai dengan keinginan lembaga maka manajemen pendidik diperlukan untuk meningkatkan efektivitas personil dalam organisasi atau sekolah.

Pendidik memiliki posisi sangat strategis dalam sebuah lembaga pendidikan, artinya unsur Pendidik memegang peran penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Untuk itulah maka eksistensi pendidik dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya Manajemen terhadap pendidik secara memadai sehingga terciptalah pendidik yang berkualitas, loyal dan berprestasi.¹¹

Manajemen pendidik harus dikelola dengan baik agar menghasilkan produktifitas yang baik dan mampu mencapai visi dan misi lembaga yang diharapkan. Hal ini tentu saja harus ada pengelolaan pendidik yang baik sebagai alat untuk pengendali agar dapat berjalan sesuai visi dan misi yang diharapkan baik pengelolaan dari segi pengadaan, pengembangan dan pembinaan. Manajemen pendidik ini sebagai suatu langkah peningkatan kualitas pendidikan, dengan adanya manajemen pendidik yang baik hal ini juga akan berdampak pula terhadap pendidikan ke depannya.

Dengan itu manajemen pendidik berperan penting dalam suatu proses pemanfaatan potensi pendidik untuk dikontribusikan pada lembaga agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen pendidik ini merupakan

¹¹Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 10.

bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.

Saat ini banyak lembaga yang belum bisa memfungsikan manajemennya dengan baik. Walaupun sekolah yang pada awalnya benar-benar berusaha merencanakan manajemennya dengan sangat baik, akan tetapi pada akhirnya hasil yang mereka peroleh tidak sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan tidak sedikit lembaga yang merasa kesulitan untuk merealisasikan rencana yang sudah mereka buat sendiri. Namun di sisi lain tidak sedikit pula lembaga yang mengatur manajemennya dengan baik dan hasil yang mereka peroleh pun sesuai dengan yang mereka harapkan, yang pada akhirnya lembaga tersebut bisa berkembang dengan pesat.

Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam kecamatan ambulu kabupaten jember yang selanjutnya peneliti menyebutnya sebagai SMKD, sebagai salah satu sekolah Swasta yang berdiri dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren darus salam kabupaten Jember adalah lembaga pendidikan yang baru berdiri pada tahun 1996 dan telah mengalami perubahan yang sangat pesat bukan hanya dalam segi kuantitas peserta didiknya saja, namun juga dengan adanya sarana yang memadai dan tenaga pendidik yang sesuai kualifikasi mampu membawa nama lembaga sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Malalui *event-event* yang telah terselenggarakan, para siswa mampu meraih kejuaraan ditingkat nasional dan provinsi, hal ini tentu berawal dari kreativitas dari seorang pendidik yang profesional dan mempunyai keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta mengikuti pendidikan profesi. dibelakannya yang mendukung dan memfasilitasi perkembangan peserta didik tersebut untuk menjadi lebih baik sesuai minat dan bakat masing-masing peserta didik itu sendiri.¹²

Dengan demikian, Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember tentunya memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien agar visi misi dan tujuannya berjalan tetap searah. Salah satu pengelolaan yang dibutuhkan yaitu Manajemen Pendidik, yang mana dalam hal ini Pendidik tersebut dituntut untuk dapat menjawab apa yang diharapkan pemangku kebutuhannya terhadap SMKD.

Dari hasil observasi awal dilapangan peneliti mendapatkan bahwa dalam pengembangan profesionalisme pendidik di SMKD ini yaitu memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat sifat kepribadian sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi. Karena perkembangan (karier) profesionalisme pendidik sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi, mulai iya diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat iya tidak bekerja lagi di dalam organisasi.

¹² Observasi, 12 february 2023.

Setiap pegawai tentu sangat menginginkan profesionalismennya meningkat. Peningkatan profesionalisme ditandai dengan peningkatan tanggung jawab terhadap suatu tugas dan diikuti peningkatan kompensasi yang di terimanya. Kompensasi yang dilaksanakan di SMKD ini dilaksanakan setiap sebulan sekali, setiap guru diwajibkan untuk menyerahkan modul ajar (MA) untuk dapat mendapatkan kompensasinya dalam satu bulan. Jika guru tidak dapat menyerahkan modul ajar dalam Sebulan maka kompensasinya akan ditangguhkan untuk bulan berikutnya dengan modul ajar yang sama dan ditambah modul ajar (MA) di bulan sebelumnya. Hal ini bertujuan agar setiap guru mampu membuat dan mengolah perangkat pembelajarannya sendiri dengan baik, dengan demikian seluruh pendidik di SMKD dapat bekerja dengan profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Selanjutnya diberlakukannya musyawarah setiap sebulan sekali di rumah masing-masing guru secara bergantian untuk mengevaluasi kegiatan pembelajaran serta memelihara hubungan baik antar stakeholder agar semakin dekat. Pengembangan profesionalisme pendidik dilakukan melalui dua jalur, yaitu; (1) pendidikan dan pelatihan, dan (2) nondiklat. Pengembangan melalui diklat misalnya dilakukan dengan mengikutsertakan pendidik pada program-program lain seperti: MGMP, Seminar, bimtek, serta pelatihan dan pengembangan Pendidik lainnya yang sejalan dengan tujuan yang di embannya. Sedangkan pengembangan profesionalisme yang melalui nondiklat,

yaitu misalnya memberi penghargaan atas prestasi pegawai atau mempromosikan jabatan yang lebih tinggi.¹³

Dari beberapa uraian yang telah disajikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Manajemen Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024?
2. Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024?
3. Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Perencanaan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024

¹³ Wawancara, 12 February 2023.

2. Mendeskripsikan Rekrutmen Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024
3. Mendeskripsikan Pelatihan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang Manajemen Pendidik Profesional di SMKD ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan sebagai salah satu bahan untuk menambah pengetahuan tentang penelitian dan penulisan karya ilmiah yang baik guna sebagai bekal penulisan karya ilmiah selanjutnya, serta memberi wawasan yang integral terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan pendidikan.
2. Bagi kampus UIN KHAS Jember penelitian ini diupayakan memperkaya khasanah intelektual dan mengembangkan tradisi pemikiran di UIN Jember.
3. Bagi Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif, guna untuk terus mempertahankan eksistensinya dan sebagai bahan masukan yang konstruktif dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidik profesional.

E. Definisi Istilah

1. Manajemen pendidik

Manajemen pendidik merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan pendidik untuk menjadikannya pandai dalam bidangnya masing-masing agar tercapai berbagai tujuan lembaga pendidikan.

2. Profesional

Profesional yang dimaksud yaitu pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan berisi tentang deksripsi alur pembahasan skripsi yang mulaidari bab pendahuluan hingga penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.

Bab satu pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah yaitu landasan penulis mengapa tertarik mengkaji topik dalam penelitian ini, fokus penelitian, yang berisi fokus masalah dan sub fokus masalah yang akan diteliti,yang berfungsi memberi batasan dari penelitian. Selanjutnya ada tujuan penelitian, mengemukakan tujuan atau arah dalam melakukan penelitian, juga ada manfaat penelitian, berisi manfaat kontribusi yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan dan juga berisi

definisi istilah-istilah penting dalam penelitian, dan sistematika pembahasan yang berisi tentang alur pembahasan.

Bab dua terdiri dari kajian kepustakaan, meliputi kajian terdahulu yang berisi tentang hasil rangkuman dan perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu dengan tema yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya ada kajian teori, yang berisi teori yang menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian yang meliputi teori tentang Manajemen Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024.

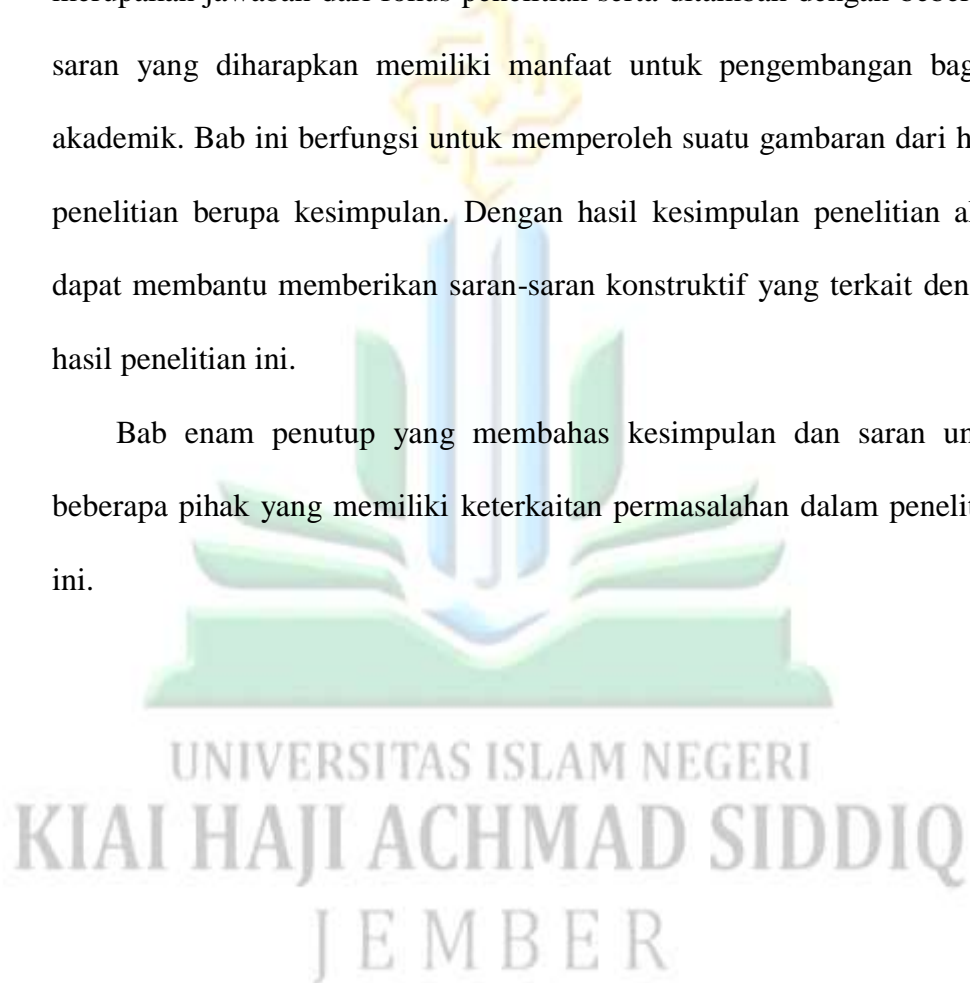
Bab tiga membahas metode penelitian, berisikan pendekatan dan jenis penelitian yang dipilih dalam melakukan penelitian. Jenis penelitian menjelaskan jenis penelitian yang dipilih dan alasan memilih jenis penelitian tersebut. Lokasi penelitian menjelaskan dimana penelitian dilakukan dan alasan memilih lokasi tersebut. Selanjutnya subjek penelitian menjelaskan teknik penentuan subjek penelitian dan subjek yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data menguraikan teknik pengumpulan data yang akan digunakan dan data yang akan diperoleh. Selanjutnya diuraikan tentang analisis data yang dilakukan, teknik pengujian keabsahan data yang digunakan, dan tahap-tahap penelitian yang dilakukan.

Bab empat berisi tentang penyajian data dan analisis data. Pada bab ini akan dijelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian

data dan analisis data serta membahas tentang temuan dari penelitian lapangan.

Bab lima pembahasan meliputi kesimpulan dan saran, pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan empiris (laporan hasil penelitian) yang merupakan jawaban dari fokus penelitian serta ditambah dengan beberapa saran yang diharapkan memiliki manfaat untuk pengembangan bagian akademik. Bab ini berfungsi untuk memperoleh suatu gambaran dari hasil penelitian berupa kesimpulan. Dengan hasil kesimpulan penelitian akan dapat membantu memberikan saran-saran konstruktif yang terkait dengan hasil penelitian ini.

Bab enam penutup yang membahas kesimpulan dan saran untuk beberapa pihak yang memiliki keterkaitan permasalahan dalam penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Disamping itu kajian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan peneliti serta menunjukkan orsinalitas dari peneliti. Dalam hal ini peneliti mengambil tesis dan jurnal yang telah disetujui dan dipublikasikan. Tesis dan jurnal tersebut berhubungan dengan manajemen pendidik.

Pertama, Tesis, Moh. Munawir, 2013, dengan judul “Peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah ibtidaiyah al hikmah podomasan kecamatan jombang kabupaten jember tahun pelajaran 2012/2013.”¹⁴

Hasil penelitian Moh. Munawir disebutkan bahwa ada beberapa temuan yang meliputi 1) peran kepala madrasah sebagai administrator memiliki tanggungjawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrassi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plan, dan perlengkapan serta organisasi madrasah begitu juga tanggungjawab kepala madrasah yang begitu besar untuk mengembangkan lembaga madrasah ibtidaiyah al hikmah maka dari itu kepala madrasah harus mengetahui

¹⁴ Moh. Munawir, Tesis, *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al Hikmah Podomasan Kecamatan Jombang Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2012/2013*, (IAIN Jember: Jember)

kondisi yang terjadi di lembaga madrasah, dengan begitu kepala madrasah akan mengetahui kelemahan-kelemahan maupun kelebihan madrasah, 2) peran kepala madrasah sebagai leader, menumbuh suburkan kreativitas sekaligus dapat mendorong terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah ibtidaiyah al hikmah yaitu berorientasi pada tugas dan kepemimpinan. Kepribadian kepala madrasah yang berfungsi sebagai leader/pemimpin lembaga pendidikan sudah memberikan tauladan yang baik bagi tenaga pendidik yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hikmah, 3) peran kepala madrasah sebagai supervisor, dilakukan dengan mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang independen dan dapat meningkatkan objektivitas pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Hasil ini dapat diketahui kelemahan sekaligus keprofesionalan guru dalam melaksanakan pembelajaran, selanjutnya diupayakan solusi pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Sudah sewajarnya jika guru mengharapkan saran dan bimbingan dari kepala madrasah, sudah sesuai dengan konsep yang ada yaitu meliputi peran kepala sekolah sebagai administrator, leader dan sebagai supervisor, yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan tersebut.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaannya ialah, jika dalam penelitian tersebut meneliti tentang peran kepala sekolah, maka dalam penelitian ini ialah lebih ke pengelolaan tenaga pendidik, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.

Kedua, Tesis Mahpud, 2010, dengan judul “Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam bidang tenaga pendidik di madrasah tsanawiyah islamiyah wongsorejo banyuwangi.”¹⁵

Hasil penelitian Mahpud menyebutkan bahwa: 1) perencanaan tenaga pendidik di MTs Islamiyah Wongsorejo Banyuwangi telah mengikuti prosedur manajemen berbasis sekolah dengan tahapan analisis kebutuhan sampai pada tindakan-tindakan yang mempertimbangkan hasil analisis kebutuhan, 2) implementasi manajemen tenaga pendidik yang dilakukan di MTs Islamiyah Wongsorejo meliputi rekrutmen tenaga pendidik, seleksi penempatan, serta pengembangan dan pelatihan yang melibatkan tidak hanya internal lembaga MTs Islamiyah Wongsorejo Banyuwangi, tapi juga lembaga external seperti departemen agama, komite madrasah, dan yayasan pendidikan dan sosial islamiyah, dan 3) monitoring dan evaluasi tenaga pendidik dilakukan secara simultan oleh internal lembaga MTs Islamiyah Wongsorejo dan pihak ekseternal yang

¹⁵ Mahpud, Tesis, *Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam bidang tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah tsanawiyah islamiyah wongsorejo banyuwangi*, (IAIN JEMBER: Jember, 2010)

terkait dan kompeten di bidang monitoring dan evaluasi seperti pengawas departemen agama.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pendidik metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaannya ialah, jika dalam penelitian tersebut meneliti tentang implementasi manajemen berbasis sekolah, maka dalam penelitian ini ialah manajemen pendidik, lokasi penelitian, dan fokus penelitian

*Ketiga, Jurnal Jauharotul Muniroh, Muhyadi, Manajemen Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta.*¹⁶

Hasil penelitian tersebut ialah: 1) manajemen pendidikhonorer di MAN Kota Yogyakarta, terkait dalam melakukan perencanaan pendidik yang berkualitas dengan cara mengusulkan dari bottom-up yaitu dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama. Pertimbangan melalui tiga analisis yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan. 2) dalam melakukan perekrutan pendidik honorer dengan mempertimbangkan kualifikasi penerimaan sehingga mampu memperoleh pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu; kualifikasi pendidik honorer tersebut meliputi: kualifikasi pendidik minimal jenjang S1, pendidik memenuhi tingkat kewenangan dan kesesuaian berdasarkan

¹⁶ Jauharotul Muniroh, Muhyadi, Jurnal, *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*. (Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta, 2017)

sertifikat pendidik, pendidik memiliki sertifikat kompetensi, pendidik mampu menggunakan ICT dalam PBM dengan berbasis internet dan model Blogger, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan. Sedangkan kualifikasi tenaga pendidik yang memiliki skill dan keahlian yang dibutuhkan. Adapun kualifikasi tenaga pendidik meliputi: kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang dibutuhkan, kualifikasi jenjang pendidikan minimal SMA, diutamakan memiliki bidang pendidikan (bidang administrasi, akuntansi, keperpustakaan, komputer), memiliki pengalaman kerja, memiliki sertifikat (TU- Sarana Prasarana- Kesekretariatan- Teknik Komputer: sertifikat komputer, administrasi keuangan dan akuntansi: sertifikat akuntan minimal D3, Pustakawan: sertifikat pustakawan), menguasai pengelolaan keuangan, administrasi sarana prasarana, kesekretariatan berbasis IT. 3) dalam mencapai tujuan madrasah yang diharapkan, MAN Kota memperhatikan penempatan pendidik meliputi: pendidik berkisar 90 % sudah sesuai latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu, Pendidik berstatus PNS berkisar 89%, sedangkan Honorer 11%, Pendidik sudah bersertifikasi sesuai dengan SIM (Surat Izin Mengajar) akan tetapi masih ada mismatch dengan latar belakang dengan penempatan, masih terdapat jam tambahan bagi pendidik dengan syarat harus serumpun, dan mengacu pada prinsip the right man on the right place)

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen Pendidik, metode

penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaanya ialah, jika dalam penelitian tersebut meneliti tentang Manajemen Pendidik Dan, maka dalam penelitian ini ialah manajemen pendidik profesional, lokasi penelitian, dan fokus penelitian, serta jenis penelitian tersebut menggunakan fenomenologi.

Keempat, Jurnal Nurlindah, 2020, dengan judul “Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng.”¹⁷

Hasil penelitian Nurlindah menyebutkan bahwa: hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan pendidik di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebelum merekrut pendidik yaitu dengan melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan madrasah. Perencanaan pendidik merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga pendidik yang baik memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analysis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan.

¹⁷ Nurliyah, Jurnal, *Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng*, (Universitas Negeri Bandung: Bandung, 2020)

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaannya ialah, dalam penelitian tersebut meneliti tentang manajemen pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka dalam penelitian ini ialah manajemen pendidik profesional, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.

Kelima, Tesis, Ahmad Shopi, Implementasi Manajemen Tenaga pendidik dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha Di SMAN 1 Batusangkar.¹⁸

Hasil penelitian tersebut ialah: (1) Perencanaan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMAN 1 Batusangkar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga pendidik, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga pendidik tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Jadi setiap pekerjaan yang ada akan dikerjakan oleh masing-masing tenaga pendidik tersebut berdasarkan tugas dan fungsinya yang telah ditetapkan sebelumnya. (2) Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dilakukan dengan cara menetapkan tenaga pada setiap bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, akan tetapi masih banyak tenaga yang belum menguasai pekerjaan mereka di karenakan kurangnya skill dan kemampuan mereka terutama dalam

¹⁸ Ahmad Shopi, Tesis, Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Dalam meningkatkan Kinerja Tata Usaha Di Sman 1 Batusangkar. (Universitas Negeri Yogyakarta:Batusangkar, 2017)

penggunaan komputer. (3) Pengawasan tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah dan dilakukan setiap hari kerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen Pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaannya ialah, dalam penelitian tersebut meneliti tentang implementasi manajemen tenaga dalam meningkatkan kinerja tata usaha di Sman 1 Batusangkar, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen pendidik profesional, lokasi penelitian, dan fokus penelitian, serta jenis penelitian tersebut menggunakan fenomenologi.

Keenam, Tesis, Dahliah, Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu.¹⁹

Hasil penelitian tersebut ialah: *Pertama*, perencanaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu berjalan dengan baik yakni merekrut tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dengan menyeleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan dan tes kemampuan baca al-Qur'an serta tes *micro teaching*. *Kedua*, pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melalui pembinaan dari yayasan dua kali sebulan, pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru.

¹⁹ Dahliah, Tesis, Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu. (Universitas Bengkulu: Bengkulu, 2020)

Ketiga, kepala sekolah mengontrol tenaga pendidik dengan cara berkeliling ke ruang belajar selama proses pembelajaran berlangsung, memeriksa absensi tenaga pendidik melalui *finger print*, dan jurnal pembelajaran di dalam kelas. *Keempat*, kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarakan kepada siswa dan kotak saran untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen tenaga Pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaanya ialah, dalam penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen pendidik profesional.

Ketujuh, Tesis, Neti Karnati tentang Implementasi Manajemen Pendidik Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi.

Hasil penelitian; (1) Perencanaan Implementasi Manajemen Pendidik Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga pendidik, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga pendidik tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Jadi setiap pekerjaan yang ada akan dikerjakan oleh masing-masing tenaga pendidik tersebut berdasarkan tugas

dan fungsinya yang telah ditetapkan sebelumnya. (2) Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dilakukan dengan cara menetapkan tenaga pendidik pada setiap bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, akan tetapi masih banyak tenaga pendidik yang belum menguasai pekerjaan mereka di karenakan kurangnya skill dan kemampuan mereka terutama dalam penggunaan komputer. (3) Pengawasan tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah dan dilakukan setiap hari kerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen Pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaanya ialah, dalam penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen Pendidik Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen pendidik profesional.

*Kedelapan, Tesis, Penelitian yang dilakukan oleh Cyndy Liasna Ginting tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an UIN Sumatera Utara Medan.*²⁰

Dari hasil penelitian ini ada beberapa persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan di SMAN 1 Batusangkar yaitu sama-sama membahas tentang Tenaga Pendidik, akan tetapi pada penelitian yang

²⁰ Cyndy Liasna Ginting, Tesis, Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an UIN Sumatera Utara Medan (Universitas Sumatera: Sumatera, 2017)

dilakukan oleh Cyndy ini mengarah kepada Manajemen Tenaga Pendidik (Guru), Pengangkatan Tenaga Pendidik, dan penelitian ini bertempat di Madrasah Tsanawiyah. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di SMK Darussalam membahas tentang Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan.

Kesembilan, Tesis, Anggraeini, Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, tentang Implementasi Manajemen SDM Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.²¹

Dari hasil penelitian ini ada beberapa persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan di MAN 2 Bandar Lampung yaitu sama-sama membahas tentang manajemen tenaga pendidik, namun ada beberapa perbedaan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anggraini ini membahas tentang Etos Kerja, Kerja Sama Tim dan Pendidikan dan Pelatihan. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di SMK Darussalam membahas tentang Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan.

Kesepuluh, Tesis, Hamzah Nur dengan judul Pendidikan di MAN 2 Bandung.²²

Dari hasil penelitian ini Pendidik bisa menerapkan budaya akademik, mentransformasi budaya belajar, dan mengarahkan peserta didik untuk dapat melestarikan dan mengkritisi budaya sebagai identitas bangsa. Perhatian dan pengembangan kualitas pendidik hendaknya

²¹ Anggraeini, Tesis, Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung. (Universitas Lampung: Lampung, 2018)

²² Hamzah, Tesis, Pendidik dan Tenaga Pendidikan (Universitas Yogyakarta: Yogyakarta, 2019)

dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Selama pemerintah tidak sungguh-sungguh mewujudkan pandangan-pandangan dalam pengembangan kualitas pendidik, bisa dipastikan bahwa mutu pendidikan stagnan dan bahkan menurun.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengelolaan tenaga pendidik. Sedangkan perbedaannya penelitian yang akan dilakukan tidak hanya membahas tentang tenaga pendidik (Tenaga Pendidik) namun juga mengkaji tenaga pendidik (TU sekolah) dalam mengelola administrasi sekolah. Sebab tenaga pendidik merupakan salah satu komponen yang menjadi perhatian bagi sekolah untuk ditingkatkan keprofesionalannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.²³

Berdasarkan deskripsi penelitian terdahulu di atas, maka lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut;



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

²³ Mahpud, Tesis, *Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam bidang tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah tsanawiyah islamiyah wongsorejo banyuwangi*, (IAIN JEMBER: Jember, 2010)

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Nama dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisonalitas
1	Moh. Munawir Peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan dan tenaga pendidik di madrasah ibtidaiyah al hikmah podomasan kecamatan jombang kabupaten jember tahun pelajaran 2012/2013.	sama-sama meneliti tentang pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Penelitian ini meneliti tentang peran kepala sekolah, maka dalam penelitian ini ialah lebih ke pengelolaan pendidiknya, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.	Penelitian ini me upayakan solusi pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.
2	Mahpud Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam bidang tenaga pendidik dan pendidik di madrasah tsanawiyah islamiyah wongsorejo banyuwangi	sama-sama meneliti tentang pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Penelitian ini meneliti tentang implementasi manajemen berbasis sekolah, maka dalam penelitian ini ialah manajemen pendidik, lokasi penelitian, dan fokus penelitian	Implementasi manajemen berbasis sekolah dimulai dari perencanaan tenaga pendidik dan pendidik di MTs islamiyah Wongsorejo Banyuwangi telah mengikuti prosedur manajemen berbasis sekolah dengan tahapan analisis kebutuhan

				sampai pada tindakan-tindakan yang mempertimbangkan hasil analisis kebutuhan
3	Jauharotul Muniroh, Manajemen Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta	sama-sama meneliti tentang Manajemen Pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	penelitian tersebut meneliti tentang Manajemen Pendidik, maka dalam penelitian ini ialah manajemen pendidik profesional, lokasi penelitian, dan fokus penelitian, serta jenis penelitian tersebut menggunakan fenomenologi	manajemen pendidik honorer di MAN Kota Yogyakarta, terkait dalam melakukan perencanaan pendidik honorer yang berkualitas dengan cara mengusulkan dari bottom-up yaitu dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama. Pertimbangan melalui tiga analisis yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan
4	Nurlindah, 2020, dengan judul "Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Mutu	Sama-sama meneliti tentang pendidik, metode	Penelitian tersebut meneliti tentang manajemen	penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan

	Pendidikan di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng	penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka dalam penelitian ini ialah manajemen pendidik profesional, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.	pendidik di MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebelum merekrut pendidik yaitu dengan melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan madrasah.
5	Ahmad Shopi, Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kinerja Tata Usaha Di SMAN 1 Batusangkar	Sama-sama meneliti tentang Manajemen Pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Dalam penelitian tersebut meneliti tentang implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja tata usaha di Sman 1 Batusangkar, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen pendidik profesional, lokasi penelitian,	Perencanaan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMAN 1 Batusangkar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga pendidik, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga pendidik tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

			dan fokus penelitian, serta jenis penelitian tersebut menggunakan fenomenologi.	
6	Dahliah, Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu	Sama-sama meneliti tentang Manajemen tenaga Pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Dalam penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen pendidik profesional.	Perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dengan menyeleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan dan tes kemampuan baca al-Qur'an serta tes <i>micro teaching</i> . Kedua, pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melalui pembinaan dari yayasan dua kali sebulan, pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru.
7	Neti Karnati tentang	sama-sama	dalam	Implementasi

	Implementasi Manajemen Pendidik Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi.	meneliti tentang Manajemen Pendidik, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen Pendidik Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen pendidik profesional.	Manajemen Pendidik Sekolah Dasar di kota Bekasi membuat dan menyusun program kerja tenaga pendidik, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga pendidik tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.
8	Cyndy Liasna Ginting tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an UIN Sumatera Utara Medan	sama-sama membahas tentang Tenaga Pendidik, akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Cyndy ini mengarah kepada Manajemen Tenaga Pendidik (Guru), Pengangkatan Tenaga Pendidik, dan penelitian ini bertempat di Madrasah Tsanawiyah.	Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di Smk Darussalam membahas tentang Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan.	Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik lebih menekankan kepada pelatihan dan pengembangan pendidiknya.
9	Anggraeini, Penelitian yang dilakukan oleh	Sama-sama membahas tentang	Sedangkan penelitian yang akan	Implementasi Manajemen SDM Tenaga

	Anggraini, tentang Implementasi Manajemen SDM Tenaga Pendidik di MAN 2 Bandar Lampung.	manajemen tenaga pendidik, namun ada beberapa perbedaan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anggraini ini membahas tentang Etos Kerja, Kerja Sama Tim dan Pendidikan dan Pelatihan.	peneliti lakukan di SMK Darussalam membahas tentang Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan.	Pendidik lebih mengutamakan kepada sistem perekrutannya karena perekrutan pendidikutu menentukan hasil kedepannya.
10	Hamzah Nur dengan judul Pendidikan di MAN 2 Bandung	sama-sama membahas tentang pengelolaan tenaga pendidik.	Sedangkan perbedaanya penelitian yang akan dilakukan tidak hanya membahas tentang tenaga pendidik (Tenaga Pendidik) namun juga mengkaji tenaga pendidik (TU sekolah) dalam mengelola administrasi sekolah.	Pendidikan di MAN 2 Bandung menerapkan budaya akademik, mentransformasi budaya belajar, dan mengarahkan peserta didik untuk dapat melestarikan dan mengkritisi budaya sebagai identitas bangsa.

Dari penjelasan tabel persamaan dan perbedaan penelitian penulis dengan sepuluh penelitian diatas tidak ada satu pun penelitian yang sama dengan peneliti penulis, Jenis penelitian sama, yaitu kualitatif. Objek atau unit analisis peneliti adalah Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024, sedangkan peneliti yang lain berbeda unit analisisnya.

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang akan dikaji merupakan sesuatu yang baru dan diteliti. Posisi peneliti ini terletak pada manajemen pendidik profesional mulai dari tahap perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan di sekolah menengah kejuruan dusun salam kecamatan ambulu kabupaten jember.

2. Kajian teori.

A. Manajemen Pendidik

Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.²⁴

Amstrong berpendapat bahwa : *“the practice of human resource management (HRM)is concerred with all aspect of how people are employed and managed in organizations. It covers activities such as strategic HRM, human and capital management, corporate social responsibility, knowladge management, organization development, resourcing (human resource planning, recruitment and selecting, and talent management) performence management, learning and development, reward management, employee relations, employee welll-being and health and safety and the prvision of employee services. HRM practice has a strong conceptual basis drawn from the behavioural sciences and from strategic management, human capital and industrial relation theories. This foundation has been built with help of multitude*

²⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2009) 22

of research projects".²⁵ Praktek manajemen sumberdaya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Praktek SDM memiliki dasar konseptual yang kuat, yang diambil dari ilmu hubungan industrial teori. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian.

Menurut Gary Dasler, *Most writers agree that **managing** involves performing five basic functions: planning, organizing, staffing, leading, and controlling. In total, these functions represent the **management process***.²⁶ pengelolaan atau pelaksanaan melibatkan lima fungsi dasar yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Secara total, fungsi-fungsi ini mewakili proses manajemen.

Menurut B.B. Mahapatro, "*Personal management is the planning, organizing directing, and controlling of the procurement, development, competation, integration, maintance, and separation of human resource*

²⁵ Michael Armstrong's, *Handbook of human Resources Management Practice* (London: Kogan Page, 1928) 4.

²⁶ Gary Dasler, *Human Resouch Management*, (Florida International University, Amerika, 2013) 3

to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomplished".²⁷ Manajemen Personalia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.²⁸

Pembahasan tentang manajemen pendidik termasuk dalam kategori manajemen sumberdaya manusia atau manajemen personalia. Sehingga peneliti menggunakan pengertian manajemen pendidik dan tenaga pendidik yang diungkapkan oleh B.B. Mahapatro sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sumberdaya manusia yang disebutkan dalam penelitian ini yaitu pendidik. Tenaga pendidik yang dimaksud adalah tenaga personel pelaksana proses belajar mengajar dan kegiatan pendidik lainnya yang disebut sebagai guru atau dosen. Dengan demikian fungsi manajemen yaitu fungsi secara manajerial.²⁹

²⁷ B.B. Mahapatro, *Personnel Management*, (Department of Business Management., Singapore, 1980) 5

²⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan dan Manajemen Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), 3.

²⁹ Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2018) 65

Fungsi manajerial manajemen pendidik untuk mendapatkan pendidik profesional yaitu melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Sedangkan fungsi operasional manajemen pendidik yaitu: perencanaan, Rekrutment dan seleksi, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi Pengintegrasian, pelatihan dan pengembangan, Pemeliharaan, dan Pemberhentian.³⁰ Namun dalam penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan dalam penelitian ini sesuai konteks penelitian yang akan dilakukan yaitu dengan perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan dan pengembangan.

a. Perencanaan Pendidik

Perencanaan adalah pembuatan keputusan tentang apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya dan siapa yang akan melakukan.³¹ Dengan demikian fungsi perencanaan merupakan fungsi yang mendasari semua fungsi manajerial, yang didalamnya meliputi kegiatan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan.

Berbagai pandangan mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya Sofyan Tsauri, Perencanaan Sumber daya Manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Dan

³⁰ Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, 37

³¹ Kadarman, *Ilmu Pengantar Manajemen* (Jakarta, prehalindo, 2018) 54.

Handoko dalam bukunya Sofyan Tsauri juga menyebutkan Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.³² Di mana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Sebagaimana yang dijelaskan pada QS Al Anfal Ayat 60 dibawah ini:

تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمَّ وَأَعَدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ
وَفَ الْيَكْمِ وَأَنْتُمْ لَا تَطْلُمُونَ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُ

Artinya; Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; tetapi Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dizalimi (dirugikan).³³

Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi di masa yang akan datang, dengan memperhatikan.³⁴ Persediaan sumber daya manusia sekarang, peramalan dan suplai sumber daya manusia, rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia.

³² Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jember, Stain Jember, 2013) 44.

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2006)

³⁴ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung, PT Refika Aditama, 2017) 131.

Pandangan lain mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Mangkunegara bahwasannya perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.³⁵

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Andrew dalam bukunya Sofyan Tsauri juga mengemukakan bahwa Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.³⁶

b. Proses dalam Perencanaan Manajemen Pendidik

Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifi Organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

³⁵ Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik edisi kedua, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2000) 6

³⁶ Andrew E. Sikula, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung, Erlangga, 1981) 145.

a) Kepentingan Perencanaan SDM

Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM), yaitu:³⁷

- 1) Kepentingan Individu.
- 2) Kepentingan Organisasi.
- 3) Kepentingan Nasional.

b) Komponen-komponen Perencanaan SDM

Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu:³⁸

1) Tujuan

Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

2) Perencanaan Organisasi

Perencanaan Organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Melalui rencana suksesi, jenjang karier tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi.

³⁷ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 49-53.

³⁸ Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, Bina Aksra, 2005) 166.

3) Syarat-syarat perencanaan SDM

- a) Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.
- b) Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM.
- c) Harus mempunyai pengalaman luas tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan SDM.
- d) Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang.
- e) Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.

4) Proses Perencanaan SDM

SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola.

Adapun proses perencanaan tersebut adalah:

- a) Prosedur perencanaan SDM
- b) Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.
- c) Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM.
- d) Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.

- e) Menetapkan beberapa alternative.
- f) Memilih yang terbaik dari alternative yang ada menjadi rencana.
- g) Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

Metode Perencanaan SDM ,dikenal atas metode nonilmiah dan metode ilmiah. Metode nonilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaanya saja. Rencana SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan.

Metode ilmiah diartikan bahwa Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan (forecasting) dari perencanaanya. Rencana SDM semacam ini risikonya relative kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

5) Pengevaluasian Rencana SDM

Jika perencanaan SDM dilakukan dengan baik, akan diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- a. Manajemen puncak memiliki pandangan yang lebih baik terhadap dimensi SDM atau terhadap keputusan-keputusan bisnisnya.

- b. Biaya SDM menjadi lebih kecil karena manajemen dapat mengantisipasi ketidakseimbangan sebelum terjadi hal-hal yang dibayangkan sebelumnya yang lebih besar biayanya.
- c. Adanya kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas didalam rencana masa yang akan datang. Pengembangan para manajer dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

c. Rekrutmen dan Seleksi Pendidik

1. Pengertian Rekrutmen

Diantara beberapa unsur dari pengelolaan sumber daya manusia yang sangat terkait dengan keberadaan organisasi atau perusahaan adalah unsur rekrutmen dan seleksi. Untuk lebih memperjelas mengenai beberapa konsep tentang rekrutmen, berikut ini akan dipaparkan mengenai kedua hal tersebut.

a) Pengertian Rekrutmen

Menurut Henry Simamora dalam bukunya Sofyan Tsauri, Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di Identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Schermerhom dalam bukunya Sofyan Tsauri Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari

orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.³⁹

Veithzal juga menjelaskan, Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.⁴⁰

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Sebagai akibatnya rekrutmen tidak hanya menarik simpati atau minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja.

Jadi intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia

³⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 57-66.

⁴⁰ Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta, PT. Raja grafindo, 2005) 105.

secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu k memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Dengan rekrutmen dihadapkan pencari kerja yang berkualitas tinggi akan mengetahui adanya kesempatan kerja. Selain itu perlu juga diusahakan adanya kesan dan image yang positif mengenai organisasi dengan memberikan informasi yang cukup mengenai pekerja.

2. Tujuan Rekrutmen

a) Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Simamora proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi
- b. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) ada penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.⁴¹

3. Pengertian Seleksi

Diantara beberapa unsur dari pengelolaan sumber daya manusia yang sangat terkait dengan keberadaan organisasi atau perusahaan adalah unsur rekrutmen dan seleksi. Untuk lebih memperjelas mengenai beberapa konsep tentang rekrutmen dan seleksi, berikut ini akan dipaparkan mengenai kedua hal tersebut.

a) Pengertian Seleksi

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan.⁴² Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.

Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.⁴³ Seleksi bertujuan memutuskan apakah seseorang pelamar diterima bekerja atau tidak. Dari pengertian tersebut juga dijelaskan pada QS Al Qasas Ayat 26 berikut;

⁴¹ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 169.

⁴² Ranupandoyo, *Manajemen Personalialia*, Edisi ketiga.(Yogyakarta, badan penerbit fakultas ekonomi, 1994) 354.

⁴³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 137.

مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ

Artinya ; Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”⁴⁴

Menurut Umi Sukamti dalam bukunya Sofyan Tsauri suatu proses penetapan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan menurut Randali S. Schuler dan Susan E. Jackson dalam bukunya Sofyan Tsauri bahwa seleksi adalah proses mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang.⁴⁵

Nitisemito juga memberikan definisi atau pengertian seleksi sebagai kegiatan kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon yang dapat ditarikannya.

Menurut Hasibuan memberikan definisi atau pengertian seleksi sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

⁴⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2006)

⁴⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 59.

Dale Yorder juga memberikan definisi atau pengertian seleksi sebagai suatu proses dengan mana calon karyawan dibagi ke dalam dua bagian yaitu yang akan diterima dan yang ditolak. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup / cv / curriculum vitae milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

Dari pengertian Rekrutmen dan seleksi diatas juga dijelaskan pada QS Yusuf Ayat 54 berikut;

فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ۖ وَقَالَ الْمَلِكُ انْتَوَيْتَ بِهٖ اسْتَخْلَصْتَهُ لِنَفْسِي

Artinya; Dan raja berkata, "Bawalah dia (Yusuf) kepadaku, agar aku memilih dia (sebagai orang yang dekat) kepadaku." Ketika dia (raja) telah bercakap-cakap dengan dia, maka dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi di lingkungan kami dan terpercaya."⁴⁶

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat dipahami bahwa seleksi merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk melihat kesesuaian atau tidaknya antara individu, pekerjaan, organisasi, dan lingkungan. Oleh karena itu, prosedur seleksi yang cermat dan penempatan yang sesuai adalah merupakan esensi dari

⁴⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2006)

pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi. Jikalau dilakukan dengan baik, niscaya prosedur ini akan menjamin bahwa sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

4. Tujuan Rekrutmen dan seleksi

a. Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Simamora proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi
- 2) Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) ada penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

b. Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam deskripsi jabatan. Tindakan tersebut adalah untuk merealisasikan keinginan perusahaan secara umum yaitu menempatkan orang yang tepat pada tempatnya (The Right Men on The Right Place). Sesuai dengan hal tersebut, maka dalam mengadakan seleksi pegawai, selain perlu terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan, maka perlu pula ditentukan dan dianut dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi.

Selain itu, tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan:

- 1) Karyawan yang qualified dan potensial
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- 4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- 5) Karyawan yang memenuhi syarat Undang-Undang Perburuhan
- 6) Karyawan yang dapat bekerja sama
- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif
- 8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab
- 9) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- 10) Karyawan yang mudah dikembangkan dimasa akan datang
- 11) Karyawan yang bekerja secara mandiri
- 12) Karyawan yang mempunyai budaya dan perilaku malu mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan.

5. Proses Rekrutmen dan Seleksi

a. Proses rekrutmen

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting yaitu sebagai berikut;

1) Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana, dan kapan.

2) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan external seperti sekolah, universitas.

3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi

karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

4) Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

b. Proses Seleksi

Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa langkah-langkah dalam proses seleksi minimal ada delapan langkah, yaitu:

- 1) Penerimaan surat lamaran,
- 2) Penyelenggaraan ujian,
- 3) Wawancara seleksi,
- 4) Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya,
- 5) Evaluasi kesehatan,
- 6) Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya,
- 7) Pengenalan pekerjaan, dan
- 8) Keputusan atas lamaran.

c. Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Secara umum tipologi sistem rekrutmen dan seleksi dapat dilaksanakan dengan dua cara:

a) Sistem Langsung

Sistem rekrutmen dan seleksi semacam ini adalah sistem yang menerima secara langsung terhadap seorang tenaga baru dengan langsung memberikannya SK dari pimpinan tertinggi atau yang bertanggung jawab.

Adapun bentuk-bentuknya dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Pemupukan eksternal.
- 2) Pemupukan internal.
- 3) Bentuk terbuka.
- 4) Bentuk tertutup.

b) Sistem Tidak Langsung

Sistem ini adalah sistem rekrutmen dan seleksi yang menerima secara tidak langsung terhadap tenaga baru dengan langsung memberikannya SK tetapi SK diberikan setelah tenaga baru melewati masa orientasi yang berfungsi evaluatif selektif dalam jangka waktu tertentu. Adapun bentuknya meliputi:

a. Orientasi selektif

Orientasi selektif Adalah proses orientasi beberapa orang yang telah diterima untuk bekerja di lembaga namun masih berada dalam bingkai untuk memilih yang terbaik. misalnya setelah A, B dan C dinyatakan diterima untuk bekerja tidak langsung mendapatkan SK dari pimpinan sehingga statusnya bukanlah pegawai tetap. Mereka terlebih dahulu diorientasi dalam waktu satu tahun untuk dievaluasi atau dinilai kinerjanya untuk kemudian dipilih yang terbaik dan sesuai kebutuhan organisasi yang

kemudian barulah mereka mendapatkan SK setelah dinyatakan benarbenar diterima dengan terbitnya SK dari pimpinan tinggi.

b. Orientasi akumulatif

Orientasi akumulatif Adalah proses orientasi beberapa orang yang telah benar-benar diterima semuanya dengan tujuan hanya untuk mengenalkan dan memantapkan cara berfikir dan bertindak mereka sesuai dengan visi dan misi lembaga.

c) Sistem Rekrutmen

Menurut Simamora dalam bukunya Sofyan Tsauri untuk menciptakan suatu Sistem rekrutmen yang efektif para manajer dan manajer sumber daya manusia, seyogyanya menerapkan beberapa hal, antara lain:

- 1) Mendiagnosis seefektif mungkin (berdasarkan kendala waktu, sumber daya finansial, dan ketersediaan staff pelaksana yang ada) faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrut. men.
- 2) Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standart kinerja yang rinci.
- 3) Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama.
- 4) Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen.
- 5) Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen.

- 6) Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah mungkin.
 - 7) Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan, menjadwalkan program rekrutmen.
 - 8) Menyeleksi saluran rekrutmen yang paling efektif biaya.
 - 9) Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.
- d) Prinsip Seleksi

Menurut Umi Sukamti dalam bukunya Sofyan Tsauri ada empat prinsip yang dapat digunakan organisasi dalam proses seleksi, yaitu:⁴⁷

- 1) Relevansi, yaitu sejauhmana alat seleksi dapat mencerminkan sampel yang representatif dari pekerjaan,
- 2) Reliabilitas, yaitu sejauhmana suatu alat seleksi memberikan hasil yang sama apabila dipakai dalam waktu yang tidak sama atau oleh orang yang berbeda:
- 3) Validitas yaitu hubungan statis antara skor-skor pada alat seleksi dengan kriteria atau ukuran performansi pekerjaan, dan
- 4) Faktor keadilan, yaitu setiap alat seleksi harus dinilai standar keadilannya yang mana kecenderungan alat ini memperlakukan dan

⁴⁷ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 68.

memberi kesempatan sama kepada semua pelamar untuk mendapatkan pekerjaan.

b. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik

1. Pengertian Pelatihan

a) Pelatihan

Pelatihan atau training menurut Sikula adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menghadapi tanggungjawabnya supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experienced*), aktivitas aktivitas yang terencana (*be a plannad and organizational activ*), didesign sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Menurut Moenir Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas.⁴⁸ Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat

⁴⁸ Mathis, Manajemen sumber daya manusia, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2000) 77.

lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.⁴⁹ Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Pelatihan juga didefinisikan oleh Ivancevich dalam bukunya Sofyan Tsauri sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (training) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”.⁵⁰ Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

⁴⁹ Payaman Simanjuntak, *Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, insan cendekiawan, 2010) 268.

⁵⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 72.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah:⁵¹

- a) Mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan
- b) Diberikan secara instruksional baik In-door maupun Outdoor
- c) Obyeknya seseorang atau sekelompok orang
- d) Sasarannya untuk memberikan pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya.
- e) Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan
- f) Hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

b) Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan secara umum menurut Sikula dalam bukunya Sofyan Tsauri yaitu sebagai berikut:⁵²

- a) Meningkatkan produktivitas
Produktivitas adalah keluaran dibagi dengan masukan. Salah satu unsur keluaran adalah prestasi kerja. Jadi prestasi kerja meningkat, keluaran meningkat, produktivitas meningkat.

- b) Meningkatkan mutu

Tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketerampilan baik hanya akan membuat sedikit kesalahan dan cermat dalam pelaksanaan pekerjaan.

⁵¹ Irianto, Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam, (Surabaya, insan cendikiawan, 2001) 348.

⁵² Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 73.

c) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang tepat dapat membantu perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya akan tenaga kerja dengan pengetahuan dan keterampilan tertentu di masa yang akan datang. Jika suatu saat diperlukan, maka lowongan yang ada dapat secara mudah diisi oleh tenaga dari dalam perusahaan sendiri (jika perusahaan memprakarsai dan secara teratur memberikan program pelatihan yang ada sesuai dan serasi untuk para tenaganya).

d) Meningkatkan semangat kerja

Suatu rangkaian reaksi positif dapat dihasilkan dari program pelatihan perusahaan yang direncanakan dengan baik.

e) Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik

Para tenaga kerja, terutama para manajernya memandang kemungkinan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan sebagai bagian dari imbalan jasa (*compensation*) dari perusahaan terhadap mereka. Mereka berharap perusahaan membayar program pelatihan yang mengakibatkan mereka bertambah pengetahuan dan keterampilan dalam keahlian mereka masing-masing. Karena itu, banyak perusahaan yang menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang khusus untuk menarik tenaga kerja yang berpotensi baik.

f) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan di perusahaan dan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang lebih aman dan sikap mental yang lebih stabil.

g) Menghindari keusangan (*Obsolescence*)

Usaha pelatihan dan pengembangan diperlukan secara terus-menerus supaya para tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan terakhir dalam bidang kerja mereka masing-masing. Ini berlaku baik untuk tenaga kerja pekerja (non manajerial) maupun untuk tenaga kerja manajerial.

h) Menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pelatihan tidak hanya menguntungkan perusahaan, tapi juga menguntungkan tenaga kerja sendiri.⁵³

3) Manfaat Pelatihan

a) Manfaat Untuk Lembaga

Adapun manfaat pelatihan untuk lembaga sebagai berikut;⁵⁴

- 1) Mengarahkan kemampuan dan lebih bersikap positif terhadap orientasi pada keuntungan.
- 2) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat lembaga.
- 3) Memperbaiki moral pekerja.
- 4) Membantu orang mengidentifikasi tujuan lembaga.

⁵³ Manullang, Administrasi Kepegawaian, (Jakarta, Ghalia putra, 1978) 68.

⁵⁴ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 74.

- 5) Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
- 6) Membantu perkembangan kebenaran, keterbukaan dan kepercayaan.
- 7) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- 8) Membantu pengembangan lembaga.
- 9) Belajar dari karyawan yang dilatih.
- 10) Membantu dalam mempersiapkan petunjuk kerja.
- 11) Membantu dalam memahami dan melaksanakan kebijakan lembaga.
- 12) Menyediakan informasi untuk kebutuhan masa depan.
- 13) Lembaga mendapat keputusan yang lebih efektif dalam pemecahan masalah.
- 14) Membantu dalam pengembangan promosi dari dalam lembaga.
- 15) Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik, dan aspek-aspek lain yang menampilkan pekerja dan manajer yang sukses.
- 16) Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja.
- 17) Mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kompetensi dan kemampuan dalam pengetahuan.
- 18) Memperbaiki hubungan antara pekerja dengan manajemen.
- 19) Menstimuli pengelolaan-pencegahan terjadinya banyak pemecatan.
- 20) Mengurangi perilaku sub optimal, seperti membunyikan alat.
- 21) Menciptakan iklim yang tepat untuk pertumbuhan dan komunikasi.
- 22) Membantu dalam perbaikan komunikasi organisasi-perusahaan.

23) Membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

24) Membantu dalam mengatasi konflik dan juga mencegah stres dan tensi

3) Jenis-jenis pelatihan

Dari definisi pelatihan yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan terdiri dari berbagai jenis dengan tujuan yang berbeda. Beberapa pelatihan yang ditemukan di hampir semua organisasi adalah sebagai berikut :⁵⁵

a) Pelatihan dasar (Prajabatan)

Pelatihan dasar (Prajabatan) adalah pelatihan dasar diberikan kepada calon-calon tenaga kerja atau calon anggota organisasi tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang akan dilakukannya dalam jabatan atau pekerjaannya nanti. Pelatihan dasar ini bisa berlangsung beberapa jam, beberapa hari, beberapa bulan sampai beberapa tahun. Pelatihan ini harus diberikan kepada calon karyawan yang sama sekali belum pernah mendapatkan pelatihan dan belum berpengalaman dalam pekerjaan tersebut. Misalnya Calon pesuruh atau pengantar surat barangkali hanya memerlukan orientasi dan petunjuk-petunjuk lisan yang bisa selesai dalam dua-tiga jam dan kemudian dilanjutkan dengan percobaan dan pengawasan.

⁵⁵ Ruki, Sistem Manajemen Kinerja, (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002) 78.

b) Pelatihan penyegaran

Pelatihan penyegaran adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang sudah melaksanakan suatu pekerjaan cukup lama dalam sebuah organisasi. Pelatihan ini dianggap perlu diberikan, biasanya karena perusahaan melakukan dua perubahan:

- a. Perubahan dalam teknologi atau peralatan atau mesin yang digunakan sehingga menjadi sesuatu yang baru bagi karyawan lama.
- b. Perubahan dalam cara kerja/prosedur operasi atau prosedur produksi.

c) Pelatihan penyembuhan (remedial)

Pelatihan penyembuhan (remedial) adalah pelatihan yang bertujuan menghilangkan kelemahan yang ditemukan pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pelatihan ini biasanya diberikan bila dapat dipastikan bahwa kelemahan tersebut disebabkan oleh kurang latihan dan kekurangpahaman pekerja dan bukan karena motivasi lemah.

d) Pelatihan "penjenjangan"

Pelatihan "penjenjangan" adalah pelatihan yang dilaksanakan untuk karyawan yang diarahkan dan dicalonkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi daripada jabatannya sekarang. Pelatihan ini lebih tepat disebut program pendidikan karena penekanannya lebih banyak

pada penambahan komponen” Pengetahuan” dan perubahan sikap peserta.⁵⁶

4) Macam-Macam Metode Pelatihan

Metode pelatihan dibagi menjadi dua yakni:⁵⁷

- a) *On The Job Training* Meliputi semua upaya pelatihan karyawan ditempat kerja sesungguhnya. Filosofi dasar OJT bahwa karyawan belajar melalui pengamatan terhadap rekan kerja atau manajemennya dalam melakukan pekerjaan dan mencoba untuk meniru perilaku mereka itu. Model dari pelatihan *On The job Training* meliputi:

a. *Job Rotadon*

Metode ini dimaksudkan bahwa dengan berganti jabatan dari satu jabatan atau jenis jabatan satu kejabatan lain akan menambah atau memperkaya pengalaman serta dapat mengenal bermacam-macam variasi problem yang dihadapi. Kelemahan yang ada pada metode ini adalah sering kali peserta pelatihan melakukan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaannya sendiri dan seringkali tidak berhubungan. Jenis pelatihan ini sudah jarang digunakan dan walaupun digunakan hanya terbatas pada bidang-bidang pekerjaan yang sejenis atau berhubungan.

b. Magang

Program magang dirancang untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi, leih cenderung kepada pendidikan. Program ini

⁵⁶ Syadam, Gouzali, sumber daya manusia dan kinerja, (Jakarta, PT. Rosda Karya, 2000) 481.

⁵⁷ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 83.

memadukan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang diperoleh didalam ruang kelas untuk subyek tertentu. Menurut UU ketenaga kerjaan tahun 2003 ayat 11, menjelaskan bahwa magang adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja langsung dibawah lembaga dan pengawasan instruktur yang lebih berpengalaman.⁵⁸

c. *Intership*

Mirip dengan magang namun program ini bersifat sementara. Intership memberikan individu pengalaman pada pekerjaan tertentu.

b) *Off the job Training*

Dilaksanakan ditempat yang terpisah dengan waktu kerja reguler. Terdapat dua bentuk umum *off the job training*, program inhouse yang dikoordinasikan oleh karyawan organisasi dan disponsori oleh asosiasi profesional, institusi pendidikan atau konsultasi pelatihan melalui sumberdaya yang luwes.⁵⁹

Metode dalam *off the jobtraining* antara lain:

d. Studi Kepustakaan

Metode pelatihan dengan menggunakan bahan-bahan bacaan yang ada atau laporan-laporan penelitian yang diharapkan dapat menambah pengetahuan peserta latihan. metode ini adalah metode yang paling tua

⁵⁸ UU ketenaga kerjaan tahun 2003 ayat 11.

⁵⁹ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 84-85.

namun tetap dipakai hingga saat ini walaupun hanya sebagai pendamping.

e. Diskusi

Dalam metode ini melibatkan semua peserta untuk aktif dalam pembicaraan atau pemecahan problem-problem yang didiskusikan. Para peserta dalam diskusi ini diharapkan dapat mengembangkan leadership, kerjasama, dan komunikasi yang efektif.

Diskusi ini kemudian dibagi-bagi lagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

1. Metode Pertemuan

Dalam metode pertemuan, karyawan tidak perlu mempertahankan posisi mereka atau menuruti keputusan yang timbul dari diskusi sehingga karyawan dapat menyatakan pendapat yang sebenarnya dan menggali kemungkinan perubahan dan perbaikan. Metode pertemuan ini dibagi lagi dalam tiga jenis, yaitu:

- a) Pertemuan Terpimpin: peserta pelatihan mendiskusikan topik-topik penting yang disampaikan oleh pemimpin. Seseorang pemimpin yang cakap dapat membimbing kelompok dengan baik hingga sampai kepada suatu pengertian yang dapat diterima semua pihak.
- b) Pertemuan Memecahkan Persoalan: para peserta pelatihan yang berpengalaman diberi persoalan yang sedang dihadapi

perusahaan untuk didiskusikan dengan membawa masing-masing latar belakang dan ilmu pengetahuan mereka, dan mengadakan tindakan untuk memecahkan permasalahan.

- c) Diskusi Tanpa Pemimpin: diskusi ini dilakukan tanpa pemimpin yang bertujuan untuk memunculkan ke. kuatan-kekuatan dinamis dari hubungan antar individu, kekecewaan yang ditimbulkan oleh keadaan baru, evolusi pola kepemimpinan informal, tekanan: tekanan, untuk menghilangkannya dan kemudian menggantinya dengan yang baru.

2. Pengembangan

a) Pengertian Pengembangan

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya.⁶⁰

Pada perinsipnya, pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Istilah pengembananagan dapat dimaknai sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia berarti segala

⁶⁰ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 95.

upaya untuk meningkatkan agar potensi sumber daya manusia tersebut menjadilebih besar, lebih baik dan lebih berkualitas. Pengembangan juga dapat diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dan memnuhi kebutuhan jangka panjang yang terus meningkat.⁶¹

Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam instansi pendididar biasanya para tenaga kerja yang akan menduduki jabatan bary yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mamp melaksanakan tugasnya, biasanya upaya yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karir. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya⁶²

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk

⁶¹ Nurul ulfatin, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Depok, Rajawali Press, 2018) 138.

⁶² Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 95- 96.

memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.⁶³

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.⁶⁴

Dari pengertian Rekrutmen dan seleksi diatas juga dijelaskan pada QS Al Baqoroh Ayat 30 berikut;

طَقَالُوا أَنَجْعَلُ فِيهَا مَن يُقْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدَّمَاءَ لَأَرْضٍ خَالِقَةً وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِيهَا
 طَقَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ

Artinya ; Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah1 di bumi". Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui." (QS Al Baqoroh Ayat 30).⁶⁵

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan

⁶³ Charis, Manajemen sumber daya manusia, (jakarta, PT. Grafindo Persada, 2012) 98.

⁶⁴ Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, 287.

⁶⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2006)

sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengertian SDM ada dua macam, yaitu 1). Derajat kualitas usaha yang ditampilkan seseorang yang terlibat dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. 2). Manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa.

Perbedaan antara kedua pengertian di atas terletak pada derajat kualitas manusia itu sendiri. Pada pengertian pertama, manusia dipandang sebagai SDM bila memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan usaha. Dalam konteks makro, ciri yang menandainya adalah kualitas untuk melaksanakan perubahan dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat, sedangkan dalam konteks mikro adalah kualitas untuk melakukan proses produksi, misalnya dalam suatu organisasi bisnis atau industri. Jadi, manusia menjadi SDM apabila dia terlibat dalam proses produksi dan kualitas kemampuan yang dimilikinya sesuai untuk menghasilkan produksi itu. Pada pengertian kedua, aspek kualitas tidak ditonjolkan. Karena pada dasarnya setiap individu manusia yang termasuk pada kategori angkatan kerja itu terlibat atau dapat dilibatkan dalam proses pembangunan atau proses produksi, maka dalam kondisi memiliki kemampuan apapun dia termasuk kate.

gori SDM, apabila dia terlibat dalam proses itu. Bila belum terlibat, dia masih dikategorikan sebagai potensi.

Oleh sebab itu ada persyaratan keterlibatan, baik pada pengertian pertama maupun pada pengertian kedua, maka pemanfaatan kemampuan dalam proses pembangunan nasional maupun dalam proses produksi merupakan indikator utama proses pengembangan SDM. Artinya, upaya apapun yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, akan termasuk pada upaya pengembangan SDM apabila dikaitkan dengan pemanfaatannya dalam pembangunan atau dalam proses produksi.

Pengembangan SDM merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat terintegrasi dan holistik dalam mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan. Konsep ini mengandung makna adanya berbagai unsur kegiatan selama terjadinya proses mengubah perilaku yaitu adanya unsur pendidikan, adanya unsur belajar, dan perkembangan.⁶⁶

Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas pegawai secara terus menerus dan berkelanjutan.⁶⁷ Hal ini karena dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia dituntut untuk mengaktualisasikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi

⁶⁶ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 98.

⁶⁷ Nurul ulfatin, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, 139.

Unsur pendidikan dimaksudkan untuk menentukan teknik dan strategi yang relevan untuk mengubah perilaku. Unsur belajar dimaksudkan untuk menggambarkan proses terjadinya interaksi individu dengan lingkungan, termasuk dengan pendidik. Adapun unsur perkembangan dimaksudkan sebagai proses gradual dalam perubahan dari suatu keadaan, misalnya dari keadaan tidak dimilikinya kompetensi menjadi keadaan memiliki kompetensi, yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Dalam pekerjaan pendidikan, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain; (1) program sertifikasi, (2) program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, (3) program supervisi, (4) program pemberdayaan dan (5) dan lain lain seperti menulis karya ilmiah, berpartisipasi dalam forum ilmiah, melakukan penelitian, berpartisipasi dalam organisasi profesi.⁶⁸

b) Tujuan Pengembangan

Secara umum tujuan pengembangan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.⁶⁹ Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya

⁶⁸ Nurul ulfatin, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, 140.

⁶⁹ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 101-102.

pengembangan SDM ini, kinerja individual dan kelompok adalah subyek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.

Tujuan diselenggarakan pengembangan kerja menurut Simamora dalam bukunya Sofyan Tsauri diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuannya sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- b. Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimuktahirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai

keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job comotent*” yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

- d. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan ke. limpahan sumber daya: kelangkaan sumberdaya finansial dan sumber daya teknologis manusia (*human technological resource*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumberdaya manusia untuk promosi dari dalam pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumberdaya manusianya melalui pelatihan, manajer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan.
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan

peran ganda dengan meediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

c) Manfaat Pengembangan

Pengembangan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pengembangan adalah:⁷⁰

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia
- e) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.
- g) Manfaat di atas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja

⁷⁰ Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, 278.

program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar.

B. Profesional Pendidik

1) Pengertian profesional

Kata profesional erat kaitannya dengan kata profesi. Profesi adalah pekerjaan yang untuk mengerjakannya memerlukan persyaratan tertentu. Definisi ini menyatakan bahwa suatu profesi menyajikan jasa yang berdasarkan ilmu pengetahuan hanya difahami oleh orang-orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien dalam hal ini masyarakat. Salah satu contoh pekerjaan profesi ialah pendidik.

Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berbeda pada satu ruang kerja. Tidak jarang pula pada orang berlatar belakang pendidikan yang sama menampilkan kinerja profesional berbeda dengan sifat praprofesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan

profesioannya dan terus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya tersebut.⁷¹

Diana W. Kommers dalam Rodliyah menyebutkan profesi sebagai spesialisasi dari jabatan intelektual yang diperoleh melalui studi dan training, bertujuan untuk menciptakan keterampilan, pekerjaan yang bernilai tinggi sehingga keterampilan dan pekerjaan itu diminati, disenangi oleh orang lain dan dia dapat melakukan pekerjaan itu dengan mendapatkan imbalan berupa bayaran, upah dan gaji.⁷² Sedangkan, sebutan profesional mengacu pada sebutan bagi orang yang menyandang profesi tertentu dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.

Menurut Mantja Profesional merujuk pada seseorang yang memangku jabatan tertentu atau pekerjaan dalam sebuah organisasi yang memenuhi persyaratan yang dicirikan oleh profesi itu sendiri.

Guru sebagai salah satu penyandang profesi harus dapat menjalankan pekerjaannya secara profesional karena guru tersebut mendapat pengakuan secara formal dari suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah atau organisasi profesi. Dalam menjalankan profesinya, pendidik harus mengacu pada standar profesi. Standar profesi adalah prosedur, norma, dan prinsip yang digunakan sebagai pedoman agar output kuantitas dan kualitas

⁷¹ Kanandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Sukses dalam Sertifikasi Guru*.(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008) 87.

⁷² St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran* (Jember: STAIN JEMBER PRESS, 2014), 44.

pelaksanaan profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat ketika diperlukan dapat dipenuhi.

Berdasarkan Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen BAB I Pasal 1 ayat 4 disebutkan bahwa:⁷³

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dari segi bahasa, pengertian pendidik adalah orang yang mendidik, pengertian ini memberikan kesan bahwa pendidik adalah orang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Pendidik dalam bahasa inggris disebut teacher, dalam bahasa arab disebut Ustadz, mudarris, mua'lim dan muadzib, dalam literatur lainnya kita mengenal guru, dosen, pengajar, tutor, lecturer, educator, trainer, dan lain sebagainya.⁷⁴ Namun dalam penelitian ini peneliti mengambil pengertian sebagai guru karena dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian di lembaga pendidikan tingkat satuan pendidikan sekolah menengah kejuruan atau dalam penelitian ini di SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Berdasarkan Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen BAB I Pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa:⁷⁵

⁷³ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

⁷⁴ St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran*,..... 66

⁷⁵ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Glickman menegaskan dalam bukunya Rodliyah bahwa seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki beberapa kemampuan dan motivasi. Maksudnya ialah seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Lebih lanjut Glickman mengatakan bahwa seorang pendidik dapat dikatakan profesional jika memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*), motivasi kerja yang tinggi (*high level of motivation*), dan komitmen yang tinggi (*high level of commitment*).⁷⁶ Dengan demikian pendidik tersebut mampu mengolah tugas, menemukan berbagai pemecaha masalah dalam tugas dan mampu secara mandiri memecahkannya.

Dalam Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen BAB I Pasal 7 ayat 1 disebutkan bahwa;

Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; c. Kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; d. Memiliki kompetensi yang diperlukan. sesuai dengan bidang tugas; e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan i. Memiliki organisasi profesi

⁷⁶ St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran*,... 70

yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁷⁷

Dengan demikian, manajemen pendidikprofesional ialah serangkaian kegiatan pengelolaan pendidikmelalui program Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan dan Pemberhentian agar mempunyai kemampuan tinggi, motivasi kerja yang tinggi, dan komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan.

2) Tujuan Pengembangan Profesional Guru

Adanya guru di sekolah bukanlah sesuatu hal yang dilakukan tanpa sebab dan tanpa tujuan. Berkenaan dengan masalah tujuan pengembangan Guru, Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dan pengembangan Guru diantaranya meliputi; (a) Meningkatkan produktivitas kerja (b) Meningkatkan efisiensi (c) Mengurangi kerusakan (d) Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan (e) Meningkatkan pelayanan yang lebih baik. (f) Moral karyawan lebih baik (g) Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar (h) Technical skill, human skill, dan managerial skill semakin baik (i) Kepemimpinan seorang manajer akan semakin baik (j) Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin besar (k) Akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁷⁸

⁷⁷ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

⁷⁸ Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen. Dasar. Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi* (Jakarta: PT Burm Aksara) 67.

3) Karakteristik Profesi Guru

Guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah baru memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Tanpa mengabaikan kemungkinan adanya perbedaan lingkungan sosial kultural dan setiap institusi sekolah sebagai indikator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional apabila;⁷⁹

- a. Guru tersebut mampu mengembangkannya tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
- b. Guru tersebut mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- c. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah.
- d. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dan belajar dalam kelas.

Karakteristik kompetensi profesional guru adalah guru mampu mengembangkan tanggung jawabnya dengan baik, guru mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil, guru mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan nasional, serta guru patut dicontoh oleh peserta didik karena guru itu harus mempunyai perilaku yang dapat dicontoh oleh murid-muridnya dan warga sekolah, sehingga

⁷⁹ Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. (Jakarta. Bam Aksara) 56.

dengan adanya karakteristik kompetensi profesional itu maka guru harus dapat mengelola aktivitas pendidikan dengan baik.⁸⁰

4) Macam-Macam Kompetensi Profesional Guru

Di dalam buku Wina Sanjaya yang berjudul strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan mengemukakan bahwa kompetensi profesional guru meliputi:⁸¹

- a. Kemampuan untuk menguasai landasan pendidik, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai, baik tujuan nasional, tujuan instisusional, tujuan kurikuler, dan tujuan pembelajaran.
- b. Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya.
- c. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya.
- d. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran.
- e. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar.
- f. Kemampuan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- g. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran.

⁸⁰ Yuli Dwi Indahwati, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Ma Hidayanil Mubradiin Tasikmadu Lowokwaru - Malang* (Malang:UIN Malang, 2018)

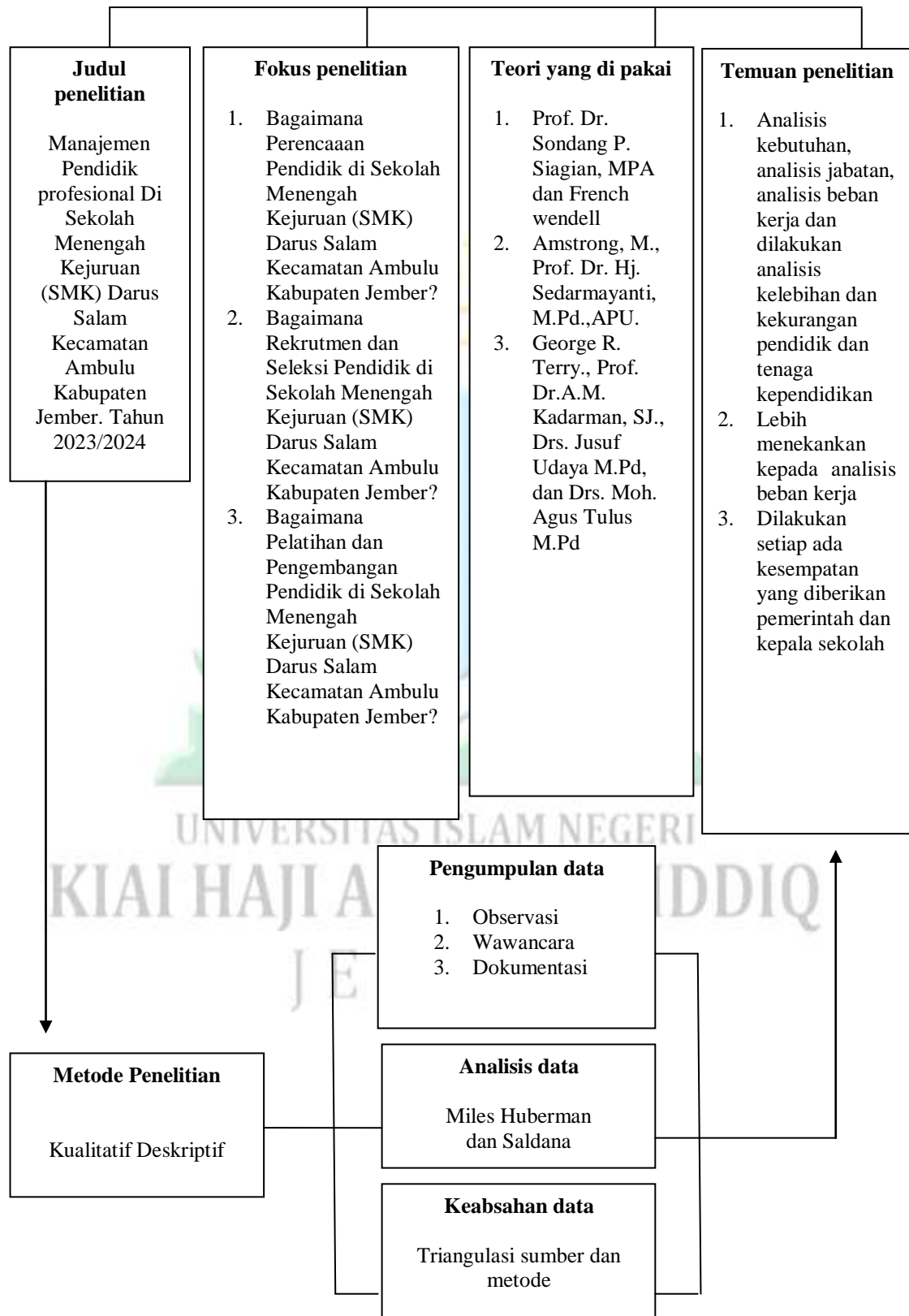
⁸¹ Wina Sanjaya. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2007)

- h. Kemampuan dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan, dan penyuluhan.

Kemampuan dalam melaksanakan penelitian dan berfikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja.



3. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Disebut kualitatif karena penelitian ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan menggunakan metode khusus alamiah.⁸²

Disebut deskriptif karena metode penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan suatu obyek, fenomena, atau setting social terjewantah dalam suatu tulisan yang bersifat naratif. Artinya, data, fakta yang dihimpun berbentuk kata atau gambar dari pada angka-angka. Mendeskripsikan berarti menggambarkan apa, mengapa dan bagaimana suatu kejadian terjadi.⁸³ Tujuannya untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.⁸⁴

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research, field work*) yang merupakan studi terhadap realitas kehidupan sosial masyarakat secara langsung. Penelitian lapangan dapat juga

⁸²Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Roesdakarya, 2007), 6.

⁸³Djam'an Satiri dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: ALFABETA, 2014), 28.

⁸⁴Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 54.

dianggap juga sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Ide pentingnya adalah bahwa peneliti berangkat kelapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dan suatu keadaan alamiah.⁸⁵

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan ini karena sekolah ini merupakan sekolah swasta yang berada dalam naungan yayasan pendidikan Islam dan mengalami perkembangan yang cukup pesat di sisi kuantitas peserta didik dan sarana yang representatif, dan di sekolah ini menerapkan pengembangan pendidikan dan tenaga pendidik melalui *reward* dan *punishment* langsung, serta menggunakan pertimbangan pribadi yang sesuai dengan topik penelitian.

C. Kehadiran Peneliti

Peneliti sebagai perencana, pelaksana pengumpul data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya dia menjadi pelapor hasil penelitian. agar dapat melakukan semua peran itu secara maksimal dan tidak mendapat hambatan, Peneliti menginformasikan kehadirannya di lapangan kepada subyek terteliti secara terang-terangan menginformasikan perannya sebagai peneliti.

⁸⁵Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 26.

D. Subyek Penelitian

Penetapan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* yaitu teknik penetapan subyek penelitian dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang data atau informasi yang diharapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

Jadi dalam hal ini yang menjadi sumber informasi adalah sebagai berikut.

1. Kepala Sekolah (Andy Yusuf Pratitis S.E)
2. Waka Kurikulum (Deni Muthoharoh M.Pd)
3. Guru (Mixo Andrian S.Pd, Dian Ratna Aprillia S.Pd, Ahmad Habibil Munib S.Pd, Moh Zainal Ma'ruf S.Pd, Lutfi Hariyanto S.Sos, Dian Pamuji widi Rohmah S.Hi)

E. Sumber data

Sumber data dalam penelitian kualitatif ini ialah sumber data primer.

1. Sumber data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan wawancara, catatan lapangan yang diperoleh langsung dari wawancara kepada Kepala sekolah, Waka Kurikulum, dan Guru dan semua pihak yang memahami objek penelitian di

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik Pengumpulan Data yang akan digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Metode observasi

Metode observasi yang digunakan dalam peneliti ini menggunakan observasi partisipasi pasif, yang mana peneliti hanya datang ditempat kegiatan orang yang diamati, akan tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Proses observasi yang dilakukan oleh peneliti di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. tersebut untuk memperoleh data-data tentang keadaan kondisi yang meliputi:

- a) Letak geografis Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.
- b) Proses manajemen pendidik meliputi perencanaan, Rekrutmen dan seleksi, Pelatihan dan pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

2. Metode wawancara

Pada penelitian ini digunakan metode wawancara semi terstruktur. dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap, namun apabila ada kebutuhan data yang lain, peneliti akan mengkaji garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dari proses interview yang dilakukan oleh peneliti di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember tersebut untuk memperoleh data-data yang meliputi:

- 1) Perencanaan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024
- 2) Rekrutmen dan seleksi Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024
- 3) Pelatihan dan pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024

3. Metode Dokumenter

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁸⁶

Sedangkan metode dokumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya.

Dengan metode dokumenter ini untuk mendapatkan data yang berupa:

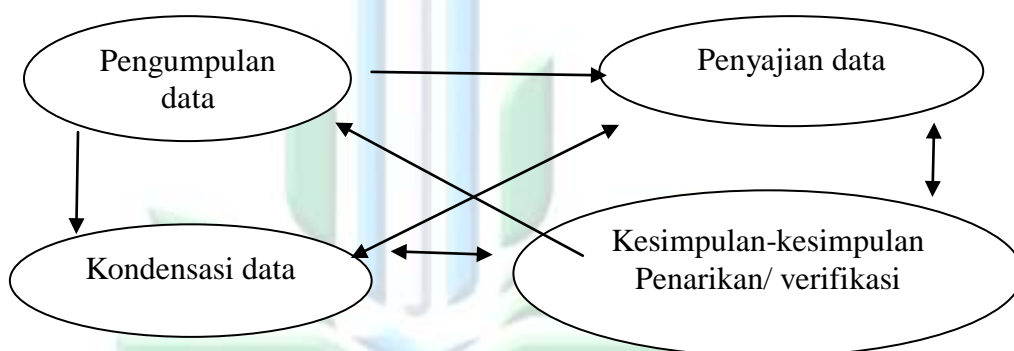
- 1) Sejarah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.
- 2) Struktur Organisasi Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember
- 3) Keadaan sarana dan prasarana Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember
- 4) Jumlah guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember
- 5) Keadaan guru dan karyawan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember
- 6) Data-data yang berkenaan dengan perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 240.

G. Analisa Data

Setelah diperoleh dari lapangan dengan berbagai metode di depan maka dilakukan analisis data, karena data yang diperoleh adalah data mentah yang perlu diolah dan analisis.

Analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini merujuk Miles Huberman dan Saldana bahwa ada empat tahapan yakni : pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan atau verifikasi kesimpulan. Sebagaimana dalam diagram berikut ini:



Gambar 1.1 : Analisis Model Miles Huberman Dan Saldana

Langkah-langkah Analisis Data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara semi struktur dan dokumenter agar mendapatkan data yang dibutuhkan. Data-data yang sudah terkumpulkan dicatat dalam

bentuk catatan lapangan berbentuk deskriptif terhadap apa yang telah dilihat oleh peneliti

2. Kondensasi data

Kondensasi data adalah proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan dan mengubah catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen dan materi (temuan) empirik lainnya. Kondensasi (pengembunan) data berarti mengubah data yang sebelumnya menguap menjadi lebih padat (air) letak perbedaan antara reduksi dan kondensasi terletak pada penyederhanaan data. Reduksi cenderung memilah kemudian memilih, sedangkan kondensasi menyesuaikan seluruh data yang dijamin tanpa harus memilah (mengurangi data).⁸⁷

Kondensasi data merupakan proses penyeleksian, pemfokusan, penyederhanaan secara langsung terhadap data yang telah dihasilkan peneliti, sehingga sesuai dengan fokus pada penelitian, untuk lebih memperjelas proses kondensasi data sebagai berikut..

1) *Selecting.*

Menurut miles huberman dan saldana, penelitian harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa

⁸⁷Matthew B, Miles, dkk, *Qualitative Data Analisis A Methods Sourcebook* (Amerika: Sage Publications, 2014), 31

yang dapat dikumpulkan data dianalisis informasi-informasi yang berhubungan dengan pendidik profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yang dikumpulkan pada tahapan ini. Peneliti mengumpulkan seluruh informasi tersebut untuk memperkuat penelitian.

2) *Focusing*

Miles dan huberman menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan fokus penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan fokus penelitian.

3) *Abstracting*

Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah berkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data. Jika data yang menunjukkan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darussalam kecamatan Ambulu kabupaten jember sudah dirasakan baik dan cukup, data tersebut di gunakan untuk menjawab fokus penelitian.

4) *Simplifying* dan *Transforming*

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa, analisis data adalah proses menganalisis data untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dan untuk menghasilkan kesimpulan yang benar.

3. Penyajian data

Pada penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan tehnik yang bersifat naratif.

4. Penarikan atau verifikasi kesimpulan

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

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

Menarik kesimpulan melalui analisa yang sudah dilakukan terhadap masalah yang sedang diamati dengan menggunakan pola pikir induktif sesuai dengan penelitian kualitatif yaitu pengembalian kesimpulan dari fakta yang bersifat khusus menuju kesimpulan yang bersifat umum.

H. Keabsahan data

Pengecekan keabsahan data dilakukan agar memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan serta dapat dipercaya oleh semua pihak. Pengecekan keabsahan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu *triangulasi* sumber, *triangulasi* metode, *member check*, dan *Focus Group Discussion (FGD)*.

1. Triangulasi Sumber, Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya.
2. Triangulasi Metode, dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berdeda. Sebagaimana dikenal, dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan survei.

3. Member check, Pada teknik ini peneliti melakukan dengan cara menyambungkan kembali data atau temuan, kepada informan atau pemberi data untuk diadakan pengecekan data. Setelah data yang terkumpul diolah dan diinterpretasikan menjadi sebuah kesimpulan, maka hasil temuan tersebut peneliti serahkan kepada pimpinan madrasah untuk mencermati data yang sudah disimpulkan peneliti apakah sesuai dengan kenyataan atau tidak.

4. Metode Focus Group Discussion (FGD) merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan hasil akhir memberikan data yang berasal dari sejumlah interaksi sejumlah partisipan suatu penelitian.⁸⁸ Penggunaan metode FGD sebagai pelengkap dalam keabsahan data, metode ini digunakan karena berdasarkan pertimbangan:

- 1) Dapat men *cross check* kembali data yang telah diperoleh
- 2) Dapat menghasilkan ide-ide untuk penelitian lebih mendalam

I. Tahap-Tahap Penelitian

Unuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal hingga akhir maka perlu diuraikan tahap-tahap penelitian. Tahap penelitian ada tiga tahapan yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerja lapangan, dan tahap analisis data.

Dalam hal ini tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan peneliti diantaranya adalah:

⁸⁸ Muh. Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2017), 76

a. Tahap Pra Lapangan

Dalam tahap penelitian pra lapangan terdapat enam tahapan. Tahapan tersebut tersebut juga dilalui peneliti sendiri, adapun enam tahapan tersebut adalah:

1) Menyusun rencana penelitian

Pada tahapan ini peneliti membuat rancangan penelitian terlebih dahulu, dimulai dari pengajuan judul, penyusunan matrik dan seminar proposal tesis.

2) Memilih lapangan penelitian

Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti harus terlebih dahulu memilih lapangan penelitian. Lapangan penelitian yang dipilih yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

3) Mengurus perizinan

Sebelum mengadakan penelitian, peneliti mengurus perizinan terlebih dahulu ke pihak kampus.

4) Menjajaki dan menilai lapangan

Setelah diberikan izin, peneliti mulai melakukan penjajakan dan menilai lapangan untuk lebih mengetahui latar belakang objek penelitian, lingkungan sosial, adat istiadat, kebiasaan, agama dan pendidikannya. Hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam menggali data.

5) Memilih dan memanfaatkan informan

Pada tahap ini peneliti mulai memilih informan untuk mendapatkan informasi yang dipilih, informan yang diambil dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan karyawan

6) Menyiapkan perlengkapan penelitian

Setelah semua selesai mulai dari rancangan penelitian hingga memilih informan, maka peneliti menyiapkan perlengkapan penelitian sebelum terjun kelapangan yakni mulai dari menyiapkan buku catatan, kertas dan sebagainya.

b. Tahap pekerjaan Lapangan

Pada tahap ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data mengenai fokus permasalahan yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian. Hal ini peneliti menggunakan metode observasi, interview, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi tersebut.

c. Tahap Analisis Data

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari proses penelitian. Pada tahap ini pula peneliti mulai menyusun laporan dan mempertahankan hasil penelitian.⁸⁹

⁸⁹Moleong, *Metodologi Penelitian*, 127.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN ANALISIS

A. Paparan Data dan Analisis

Pada paparan data dibahas uraian tentang temuan data yang didapat melalui pengamatan (kondisi riil) dan hasil wawancara serta diskripsi informasi lainnya yang berhubungan dengan Manajemen Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Dalam uraian data tersebut akan menggambarkan kondisi alamiah yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, sesuai dengan fokus yang terdapat pada Bab I. Untuk lebih sistematis, paparan data akan dirinci dalam skema sebagai berikut : (1) Bagaimana perencanaan manajemen pendidik profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. (2) Bagaimana rekrutmen dan seleksi manajemen pendidik profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. (3) Bagaimana pelatihan dan pengembangan manajemen pendidik profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

1. Perencanaan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Perencanaan dalam penyelenggaraan pendidikan menjadi langkah awal yang harus dilakukan oleh pengelola lembaga pendidikan. Perencanaan merupakan langkah kongkrit yang dilakukan oleh kepala sekolah beserta jajarannya. Tujuan dari perencanaan tersebut untuk merumuskan langkah atau strategi yang tepat untuk mengembangkan lembaga yang dikelola dengan berpedoman pada pondasi dasar visi dan misi sekolah. Demikian halnya dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, dalam melakukan perekrutan guru perlu dilakukan persiapan yang tepat agar mendapatkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Oleh karena itu dalam perencanaan harus mengedepankan asas manfaat sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

“Sebelum melakukan langkah perekrutan sampai pengembangan pendidik disini kita terlebih dahulu menyusun perencanaan yang berdasarkan analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan dianalisis kelebihan dan kekurangannya dulu mas, setelah konsep itu dibuat baru nanti disosialisasikan kepada bapak ibu guru dan kepala tata usaha untuk meminta pendapat tentang apa yang saya telah rencanakan, kalau itu sudah bagus sudah oke semuanya baru disampaikan kepada komite, kalau komite sudah oke dengan perencanaan yang saya buat untuk melakukan langkah perekrutan sampai pengembangan pendidik menjadi profesional baru nanti dikerjakan bersama-sama”⁹⁰

⁹⁰ Andy Yusuf Pratitis S.E, Wawancara, 3 Februari 2023.

Waka kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember juga menambahkan penjelasannya kepada peneliti,

“Dalam perencanaan tersebut juga membahas tentang dokumen rencana kerja sekolah RKS baru nanti dijadikan RKT rencana kerja tahunan, tahun ini apa dulu yang dikerjakan targetnya apa saja dan sebagainya, terus anggarannya bagaimana? anggarannya untuk itu bagaimana? baru tahun berikutnya ada tahapan berikutnya.

Hal serupa juga di Tambahkan oleh wakil kepala sekolah bidang Kurikulum beliau menyatakan bahwa,

“Pembahasan masalah perekrutan dan seleksi guru dibahas di awal tahun bersamaan dengan pembahasan masalah Rencana Kerja Sekolah, dalam pembahasan tersebut juga membahas tentang pengadaan pendidik agar menjadi profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember ini mas di dasarkan pada asas kebutuhan. Artinya sekolah ini jika membutuhkan guru. maka akan ada pelaporan dari pihak pendidik. Nah dari situ nantinya kepala sekolah akan melakukan koordinasi dengan beberapa guru untuk memberikan alasan yang logis dalam pengadaan pendidik.”⁹¹

Terlepas dari pernyataan kepala sekolah, komite dan wakil kepala sekolah diatas peneliti melakukan pengamatan langsung ketika rapat penyusunan Rencana Kerja Sekolah;

“Dalam penyusunan Rencana kerja sekolah kepala sekolah melakukan rapat yang di hadiri oleh waka kesiswaan, waka kurikulum, bendahara sekolah, guru, k.tu dan Operator, dalam rapat tersebut kepala sekolah membahas perencanaan secara umum terlebih dahulu kemudian membahas tentang perencanaan perekrutan pendidik pembahasan dalam perencanaan tersebut kepala sekolah terlebih dahulu menganalisis kebutuhannya lalu menganalisis jabatan yang akan diberikan kepada pelamar terus lanjut kepada beban kerja yang akan diberikan kepada pelamar, setelah ketiga analisis tersebut dijelaskan kepala sekolah juga menganalisis kelebihan dan kekurangan pelamar yang akan diterima di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus

⁹¹ Deni Muthoharoh M.Pd, wawancara, 12 February 2023.

Salam, namun kepala sekolah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember lebih mengutamakan analisis kebutuhan agar pelamar tersebut juga bisa membantu menyukseskan lembaga Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember nantinya”⁹²

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara langsung dengan beberapa informan lain untuk memperkuat data penelitian di atas. Apa yang disampaikan oleh kepala Sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan juga dipertajam oleh pernyataan kepala tata usaha yang meyakinkan bahwa,

“Dalam proses perencanaan pendidik, kami disini melakukan perencanaan yang matang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah ini mas agar pendidik bisa membantu mewujudkan impian lembaga kami nantinya. Dan kami melakukan koordinasi dengan kepala sekolah, para waka serta pengendali mutu yang disini mas. Nah dari situ nanti akan kelihatan kebutuhan apa yang diperlukan oleh sekolah, baru jika sudah jelas kebutuhannya kita akan membuat tahapan berikutnya. Seperti tes, tim penguji dan lain sebagainya.”⁹³

Berdasarkan paparan di atas analisis kebutuhan pendidik menjadi prioritas utama untuk mengetahui bagian-bagian mana saja yang diperlukan oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Dengan melakukan analisis sesuai kebutuhan yang dihasilkan berdasarkan rapat dengan berbagai staf pengajar ataupun staf pengadministrasian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Selain analisis kebutuhan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember juga melakukan

⁹² Observasi, 8 Februari 2023.

⁹³ Mixo Andrian S.Pd, Wawancara, 11 February 2023.

pembentukan tim penguji untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang akan dilaksanakan. Tim penguji ini akan dapat melihat kemampuan peserta pelamar ketika menyampaikan materi, pada saat wawancara maupun dalam mengoperasikan komputer.

2. Rekrutmen dan Seleksi Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Setelah melakukan perencanaan tentu harus ada aksi nyata untuk mewujudkan apa yang telah menjadi pembahasan. Dalam dunia organisasi pendidikan, rekrutmen dan seleksi setelah perencanaan menjadi satu bentuk aksi terhadap apa yang telah disepakati oleh para stakeholder atau staf pendidikan dalam organisasi persekolahan. Demikian halnya dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, setelah pembahasan perencanaan pendidik dianggap sudah matang maka langkah selanjutnya adalah rekrutmen dan seleksi.

Setelah perencanaan dilakukan, langkah selanjutnya melakukan penyebaran informasi perekrutan dan seleksi pendidik kepada masyarakat secara luas melalui berbagai media yang bisa dimanfaatkan. Dalam pelaksanaan rekrutmen pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, dilaksanakan dengan melalui pemberian informasi tes yang dilakukan oleh pihak Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

a. Rekrutmen pendidik

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah. Beliau menyatakan bahwa,

“Rekrutmen pendidik itu kita lakukan hanya mencari kalau kita kurang dan kalau kita butuh yang berdasarkan analisa kebutuhan (membutuhkan pendidik dengan menganalisis jabatan (sebagai guru atau pegawai) dan nanti kita menginformasikan kepada pelamar dapat melalui surat resmi sekolah, mading, aplikasi WA, facebook dan MLM (multi level marketing) yakni dari mulut ke mulut bahwa ada lowongan guru tertentu. Meskipun demikian metode MLM hanya sebagai penyampaian informasi, mengenai diterima atau tidaknya tergantung pada hasil akhirnya. Publikasi lewat eksternal lebih luas artinya pendaftar yang mendengar dan mengetahui juga lebih luas”⁹⁴

Lebih lanjut waka kurikulum SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu

Jember menambahkan pernyataannya,

“iya mas cara sekolah menginformasikan Rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan kepada pelamar dapat melalui surat resmi sekolah, mading, aplikasi WA, facebook dan MLM (multi level marketing) yakni dari mulut ke mulut bahwa ada lowongan guru tertentu. Meskipun demikian metode MLM hanya sebagai penyampaian informasi, mengenai diterima atau tidaknya tergantung pada hasil akhirnya. Publikasi lewat eksternal lebih luas artinya pendaftar yang mendengar dan mengetahui juga lebih luas”⁹⁵

Lebih lanjut salah satu guru SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu

Jember menambahkan pernyataannya,

“Betul mas cara sekolah menginformasikan Rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan kepada pelamar dapat melalui surat resmi sekolah, mading, aplikasi WA, facebook dan MLM (multi level marketing) yakni dari mulut ke mulut bahwa ada lowongan atau rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu.”⁹⁶

⁹⁴ Andy Yusuf Pratitis S.E, Wawancara, 16 February 2023

⁹⁵ Deni Muthoharoh M.Pd, Wawancara, 16 February 2023

⁹⁶ Sumiati, Wawancara, 16 February 2023.

Terlepas dari pernyataan kepala sekolah, kepala TU dan wakil kepala sekolah diatas peneliti melakukan pengamatan langsung ke SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu.

“Pengumuman rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu dilakukan dengan online dan offline, online dengan memberitahukan melalui chat whatshaap, mesenjer dan faceebook, sedangkan kalau secara offline yaitu dengan memberitahukan langsung kepada orang terdekat atau mulut ke mulut atau melalui surat resmi langsung dari SMK Darussalam bahwasannya membuka perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan baru.

b. Seleksi pendidik

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah. Beliau menyatakan bahwa,

“Seleksi pendidik itu kita lakukan seleksi dengan mengikuti tes baca tulis Al-Qur’an, membuat perangkat pembelajaran dan tes dalam melaksanakan pembelajaran”⁹⁷

Lebih lanjut salah satu guru SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu Jember menambahkan pernyataannya,

“Memang betul mas seleksi pendidik itu dilakukan karena melihat tugasnya juga berbeda kalog pendidik kita seleksi dengan mengikuti tes baca tulis Al-Qur’an, membuat perangkat pembelajaran dan tes dalam melaksanakan pembelajaran”⁹⁸

Lebih lanjut waka kurikulum SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu Jember juga menambahkan pernyataannya,

“iya mas seleksi pendidik dan tenaga kependidikan itu di SMK Darussalam dilakukan berbeda melihat dari tugasnya yang berbeda maka perlu penyeleksian yang berbeda juga kalog pendidik di seleksi dengan mengikuti tes baca tulis Al-Qur’an, membuat perangkat pembelajaran dan tes dalam melaksanakan pembelajaran”⁹⁹

⁹⁷ Andy Yusuf Pratitis S.E, Wawancara, 15 February 2023

⁹⁸ Julaiha S.Pd, wawancara, 16 february 2023.

⁹⁹ Deni Muthoharoh M.Pd, Wawancara, 16 February 2023

Terlepas dari pernyataan kepala sekolah, Guru dan waka kurikulum diatas peneliti melakukan pengamatan langsung ke SMK Darus Salam Kecamatan Ambulu.

“Seleksi pendidik dilakukan berbeda, pendidik di seleksi dengan mengikuti tes baca tulis Al-Qur’an, membuat perangkat pembelajaran dan tes dalam melaksanakan pembelajaran, setelah tes tersebut di berikan kepada pendidik nanti diumumkan satu minggu setelahnya selesai ujian”¹⁰⁰

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara lagi dengan informan lain untuk memperkuat data penelitian di atas. Apa yang disampaikan oleh kepala Sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum juga dipertajam oleh siswa alumni Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam yang meyakini bahwa,

“Saya mendapatkan informasi tentang penerimaan Pendidik melalui salah satu guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam sendiri, kemudian saya persiapkan persyaratannya untuk mendaftarkan. Trus saya mengikuti seleksi tes baca tulis al-qur’an (BTQ) dengan menghadapi berbagai penguji, namun saya tidak diterima meskipun alumni, dikarenakan saya kurang lancar dan kurang tepat dalam membaca al-qur’an dan juga jurusan yang saya ambil di perkuliahan saya tidak se linier dengan jurusan yang saya lamar di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam mas dan mungkin belum rejekinya mas, dan mungkin yang diterima lebih berkualitas dari saya mas”¹⁰¹

Pihak sekolah dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pendidik baru memanfaatkan berbagai sumber baik online maupun offline untuk mencapai tujuannya. Tidak masalah sumber yang diperoleh dari mana yang terpenting adalah pelamar tersebut sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan sekolah. Sehingga baik sumber dari dalam atau dari luar harus melaksanakan tes

¹⁰⁰ Observasi, 16 February 2023

¹⁰¹ Irfan, Wawancara, 20 February 2023

yang diselenggarakan oleh tim penguji dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber yang sering digunakan oleh pihak sekolah adalah sumber eksternal. Berdasarkan hasil akhir rekrutmen, mayoritas guru yang diterima adalah guru yang berasal dari sumber eksternal, yaitu dari luar. Hal tersebut berdasarkan kemampuan seorang guru yang di uji oleh berbagai tes. Hal-hal yang terkait dengan pemberitahuan adanya lowongan penerimaan pendidikbaru disampaikan oleh sekolah sejelas mungkin melalui aplikasi WA, surat resmi sekolah, mading dan media sosial yang lain bahkan melalui perorangan.

3. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Setelah melakukan rekrutmen dan seleksi langkah selanjutnya yaitu pelatihan dan pengembangan untuk mewujudkan apa yang telah menjadi pembahasan yaitu menjadikan pendidik menjadi profesional. Dalam dunia organisasi pendidikan, pelatihan dan pengembangan pendidik menjadi suatu keharusan agar pendidik tersebut menjadi tenaga yang profesional.

Sistem pelayanan dalam suatu pendidikan harus mengedepankan pada kebutuhan pelanggan dalam hal ini pelanggan adalah siswa. Untuk memberikan pelayanan terbaik maka diperlukan adanya pelatihan terhadap pendidik yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember untuk meningkatkan

profesionalismenya. Demikian halnya dengan pendidik yang baru saja diterima sebagai pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Setelah lolos di tahap rekrutmen dan seleksi langkah selanjutnya yaitu pelatihan dan pengembangan agar pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam menjadi profesional. sebagaimana yang disampaikan oleh kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

“Tugas kita sebagai pimpinan harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada semua pendidik tidak hanya kepada pendidik yang baru saja meskipun kepada senior kita juga memberikan pelatihan. Karena menurut saya pelatihan itu sangat penting diberikan kepada semua pendidik yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam ini mas. Kalo pendidik/guru biasanya kita ajari mereka tentang bagaimana caranya membuat perangkat pembelajaran, membimbing dan mengarahkan siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dan lain sebagainya untuk pengembangannya nanti saya ikutkan worksop yang berkaitan dengan pembelajaran mas nantinya pengetahuan guru tersebut berkembang dengan sendirinya.”¹⁰²

Hal yang sama juga diungkapkan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang menyatakan bahwa:

“Pelatihan dan pengembangan itu penting kita lakukan mas, apalagi kepada pendidik yang baru diterima di lembaga ini mas. Kalau saya boleh mengibaratkan, mereka kan masuk kesini seperti pendaki gunung pemula yang tersesat ditengah tebing yang terjal, artinya diperlukan adanya pendampingan yang dilakukan oleh orang yang telah memiliki pengalaman untuk mengarahkan langkah mereka (pendidik yang baru) agar mereka tidak tersesat dan tidak salah dalam menjalankan tugasnya. Nah disinilah peran guru senior, kepala madrasah dan para waka-waka untuk memberikan arahan arahan yang tepat agar tujuan dari mencerdaskan kehidupan bangsa dapat tercapai secara maksimal dan optimal”¹⁰³

¹⁰² Andy Yusuf Pratitis S.E, Wawancara, 24 February 2023

¹⁰³ Deni Muthoharoh M.Pd, Wawancara, 15 February 2023

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh waka kurikulum, beliau menyatakan bahwa:

“Secara pribadi saya sering kali membantu pendidik, khususnya yang baru. Biar bagaimanapun mereka adalah partner kerja saya. Misalkan mereka harus membuat modul ajar, silabus, prota dan promes, maka saya harus mendampingi mereka (guru baru) mengarahkan untuk membuat perangkat tersebut untuk pengembangannya nanti setelah ikut workshop supaya proses pembelajarannya dapat sistematis dan terarah.”¹⁰⁴

Terlepas dari pernyataan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan salah waka kurikulum diatas peneliti melakukan pengamatan langsung ke Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara lagi dengan informan lain untuk memperkuat data penelitian di atas. Apa yang disampaikan oleh kepala Sekolah dan waka kurikulum ada salah satu guru yang meyatakan bahwa,

“Iya mas pelatihan dan pengembangan itu sangat penting diberikan agar memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas dan sangat dibutuhkan pendampingan yang dilakukan oleh orang yang telah memiliki pengalaman untuk mengarahkan langkah kami kedepannya di lembaga Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam ini mas”¹⁰⁵

Berdasarkan paparan data di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yaitu pelatihan dan pengembangan di berikan kepada semua pendidiktidak hanya kepada

¹⁰⁴ Deni Muthoharoh M.Pd, Wawancara, 23 February 2023

¹⁰⁵ Mixo Andrian S.Pd, Wawancara, 23 February 2023

pendidik yang baru saja meskipun kepada senior juga memberikan pelatihan. Karena pelatihan itu sangat penting diberikan kepada semua pendidik yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Kalo pendidik/guru diberikan pelatihan tentang bagaimana caranya membuat perangkat pembelajaran, membimbing siswa dan mengarahkan siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dan lain sebagainya.

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, data-data yang diperoleh merupakan hasil yang diperoleh dan disesuaikan dengan alat-alat pengumpulan data, kemudian dikemukakan secara rinci sesuai dengan bukti-bukti yang diperoleh selama penelitian. Data yang diperoleh yaitu berupa informasi dari informan, dokumentasi dan hasil observasi tentang Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Adapun temuan-temuan yang didapat dari lapangan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Perencanaan merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh kepala sekolah beserta jajarannya. Tujuan dari perencanaan tersebut untuk merumuskan langkah atau strategi yang tepat untuk mengembangkan

lembaga yang dikelola dengan berpedoman pada pondasi dasar visi dan misi sekolah.

Jika proses Perencanaan dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip Manajemen secara baik, maka proses rekrutment dan seleksi akan dapat menghasilkan pilihan Pendidik Profesional yang diharapkan kelak dapat memberikan kontribusi positif dan baik bagi sekolah.

Demikian halnya dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, dalam melakukan pengelolaan pendidik menjadi profesional dilakukan perencanaan dan persiapan yang bagus agar mendapatkan pendidik yang dapat diandalkan.

Proses perencanaan pendidik profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yaitu menyusun perencanaan yang berdasarkan analisis kebutuhan, setelah konsep perencanaan itu dibuat nanti disosialisasikan kepada dewan guru dan tenaga pendidik yaitu kepala tata usaha untuk meminta pendapat tentang apa yang telah kepala sekolah rencanakan, kalau dewan guru dan kepala tata usaha sudah fix dan sudah dikatakan bagus baru disampaikan kepada komite, kalau komite sudah oke dengan apa yang telah direncanakan kepala sekolah untuk melakukan langkah perekrutan sampai pengembangan pendidik menjadi profesional nanti dikerjakan bersama-sama.

Dalam perencanaan tersebut juga membahas rencana kerja sekolah RKS (Rencana Kerja Sekolah) baru nanti dijadikan RKT (Rencana Kerja

Tahunan) sambil lalu merencanakan tahun ini apa dulu yang dikerjakan dan targetnya apa saja dan terus anggarannya bagaimana, baru tahun berikutnya ada tahapan berikutnya.

2. Rekrutmen dan Seleksi Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Setelah melakukan perencanaan tentu harus ada aksi nyata untuk mewujudkan apa yang telah menjadi rencana kedepan. Dalam dunia organisasi pendidikan, rekrutmen dan seleksi setelah perencanaan menjadi satu bentuk pelaksanaan terhadap perencanaan yang telah disepakati oleh para stakeholder atau staf pendidikan dalam lembaga pendidikan.

Demikian halnya dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, setelah melakukan perencanaan pendidik dan dianggap sudah matang maka langkah selanjutnya adalah rekrutmen dan seleksi.

Proses rekrutmen dan seleksi pendidik profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yaitu mengacu kepada analisa kebutuhan, adapun analisa kebutuhan yang dimaksud yaitu tenaga pendidik, Sedangkan perekrutan untuk pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam menyesuaikan dengan jam mengajar setiap guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam ngajarnya minimal 24 jam masing-masing mata pelajaran dalam 1 minggu jika tenaga pendidiknya kurang berarti sekolah membuka perekrutan tenaga pendidik.

3. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Pelatihan dan pengembangan salah satu jalan untuk mewujudkan apa yang telah sekolah inginkan salah satu keinginan lembaga tidak luput dari menjadikan pendidik menjadi profesional.

Adapun temuan penelitian tentang pelatihan dan pengembangan pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yang pertama yaitu pelatihan, pelatihan kepada semua pendidik pelatihan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember ini tidak hanya dikhususkan kepada pendidik yang baru saja melainkan kepada senior juga diberikan pelatihan. Karena pelatihan bagi pendidik yang ada di lembaga Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember itu sangat penting diberikan untuk menambah wawasan dan menambah keprofesionalan para pendidik yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember di beri pelatihan dan mengembangkan tentang bagaimana caranya membuat perangkat pembelajaran, membimbing dan mengarahkan siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dan lain sebagainya.

Tabel 4.1

Temuan Penelitian

Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1. Perencanaan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.	Proses Perencanaan dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip Manajemen secara baik, maka proses rekrutment dan seleksi akan dapat menghasilkan pilihan Pendidik Profesional yang diharapkan kelak dapat memberikan kontribusi positif dan baik bagi sekolah.
2. Rekrutmen dan Seleksi Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.	Proses rekrutmen dan seleksi pendidik profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember yaitu mengacu kepada analisa kebutuhan, adapun analisa kebutuhan yang dimaksud yaitu tenaga pendidik, Sedangkan perekrutan untuk pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam menyesuaikan dengan jam mengajar setiap guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam ngajarnya minimal 24 jam masing-masing mata pelajaran dalam 1 minggu jika tenaga pendidiknya kurang berarti sekolah membuka perekrutan tenaga pendidik.
3. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.	Pelatihan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember ini tidak hanya dikhususkan kepada pendidiki yang baru saja melainkan kepada senior juga diberikan pelatihan. Karena pelatihan bagi pebdidik yang ada di lembaga Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember itu sangat penting diberikan untuk

menambah wawasan dan menambah keprofesionalan para pendidik yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember di beri pelatihan dan mengembangkan tentang bagaimana caranya membuat perangkat pembelajaran, membimbing dan mengarahkan siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dan lain sebagainya.



BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan pada BAB IV, maka pada BAB ini akan dibahas tiga pokok bahasan, yaitu :*Pertama*, Perencanaan Pendidik Profesional Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Kedua*, Rekrutmen dan seleksi Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Ketiga*, Pelatihan dan Pengembangan Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

A. Perencanaan Pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

Data hasil penelitian terkait Perencanaan Pendidik Profesional Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember menunjukkan bahwa dalam memperoleh Pendidik Profesional yang memiliki standar sesuai ketentuan pemerintah. Maka, Perencanaan Pengadaan Pendidik Profesional Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan bagi pendidik. Sedangkan Perencanaan Pengadaan Pendidik Profesional di melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta melihat kelebihan dan kekurangan pendidik.

Hasil penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, bisa dilihat pada teori yang

dipaparkan oleh Nawawi “Perencanaan sumber daya manusia dengan berorientasi pada hasil analisis pekerjaan, agar pekerja yang diperlukan dapat dipenuhi, baik dari segi kuantitatif (jumlahnya) maupun kualitatif (kualitasnya)”¹⁰⁶. Didukung pula pendapat Mondy, Noe & Premeaux mengungkapkan bahwa “Human resource planning (HRP) is the process of systematically reviewing human resources requirements to ensure that the required number of employees, with the required skills, are available when they are needed”¹⁰⁷. Dalam sebuah organisasi sekolah agar memperoleh Pendidik Profesional yang benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak yang tidak boleh dilupakan, meliputi tujuan dan sasaran strategik yang ingin dicapai, memiliki kemampuan (skill) dan mampu berkarya dalam sebuah sekolah, kemudian perlu adanya kebijakan yang jelas. Misalnya terkait tentang adanya lowongan pekerjaan, pengisian jabatan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah manajemen pendidik Profesional dibutuhkan pengadaan yang baik. Sebuah lembaga pendidikan di sekolah, pengadaan sumber daya manusia khususnya pendidik profesional sangat penting terkait penentuan kebutuhan baik jumlah dan kualifikasi dalam penempatan jabatan sehingga mampu menyelenggarakan aktivitas sasaran program sekolah yang baik terkait masa depan lembaga tersebut. Dalam manajemen pendidik, perencanaan pengadaan pendidik profesional merupakan sebuah usaha untuk menjalankan proses pengadaan sehingga

¹⁰⁶ Nawawi, H. *Manajemen sumber dayamanusia untuk bisnis yang kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000). 136

¹⁰⁷ Mondy, W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. *Human resource management* (United State of America: Prentice Hall International, 199). 148

dapat berjalan dengan baik dan matang sehingga dapat menghasilkan kualitas pendidik yang profesional sesuai dengan harapan yang diinginkan. Perencanaan pendidik mempunyai peranan penting dalam keberhasilan mencapai tujuan pendidikan. Fasilitas sarana dan prasarana yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan memperoleh keberhasilan pendidikan tanpa diimbangi kualitas pendidik yang akan mempergunakan fasilitas sarana dan prasarana tersebut.

B. Rekrutmen dan Seleksi Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

Data hasil penelitian terkait Rekrutmen dan seleksi Pendidik Profesional Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember menunjukkan bahwa dalam memperoleh Pendidik Profesional yang memiliki standar sesuai ketentuan pemerintah. Rekrutmen dan seleksi Pendidik Profesional Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember merupakan sebuah usaha untuk menjalankan proses pengadaan pendidik agar dapat berjalan dengan baik dan matang sehingga bisa mendapatkan kualitas pendidik yang profesional sesuai dengan harapan yang diinginkan, maka dari itu diperlukan perencanaan pengadaan dan dilanjutkan dengan rekrutmen dan seleksi karena dari ketiga proses tersebut mempunyai peranan penting dalam keberhasilan mencapai tujuan pendidikan. Fasilitas sarana dan prasarana yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan memperoleh keberhasilan pendidikan tanpa diimbangi kualitas pendidik yang akan mempergunakan fasilitas sarana dan

prasarana tersebut. Sesuai dengan pendapat Walker “...had suggested that through HRP, management is able to develop and deploy the right people at the right places at the right times to fulfill both organizational and individual objectives”¹⁰⁸. Oleh karena itu, diperlukan rekrutmen dan seleksi dalam upaya memperoleh pendidik yang berkualitas dan sesuai kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Siagian dalam Pengadaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, bisa dikaitkan dengan teori Siagian bahwa dalam rekrutmen pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember dalam memperoleh pendidik Profesional beberapa analisis yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja serta melakukan analisis kelebihan dan kekurangan. namun dalam rekrutmen pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember sedikit berbeda di dalam rekrutmen pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember melakukan analisis terdahulu yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja serta analisis kelebihan dan kekurangan pendidik.

¹⁰⁸ Hafeez, K., & Aburawi, I. Planning Human Resource Requirements To Meet Target Customer Service Levels. *International Journal of Quality and Service Sciences*. Vol. 5 No. 2, 2013. 231

Dapat disimpulkan bahwa dalam perekrutan pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember terlebih dahulu melakukan analisis yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja serta analisis kelebihan dan kekurangan agar mendapatkan pendidik yang profesional.

Dalam melaksanakan seleksi bagi calon pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember juga terlebih dahulu menganalisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan pendidik terdahulu, namun lebih mengedepankan kepada analisis jabatan yang akan dibutuhkan, sehingga bisa menentukan seseorang yang cocok dengan keahlian yang dimiliki. Sesuai dengan pendapat Armstrong “requirement is preparing job descriptions and specifications, deciding terms, and conditions of employment”.¹⁰⁹ Seleksi merupakan proses pemilihan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Hal ini berdampak pada kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik profesional di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan proses manajemen yang baik terkait perekrutan dan seleksi pendidik agar mampu menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang ada di sekolah.

Menurut Siagian dalam langkah rekrutmen dan seleksi pendidik terdiri dari paling sedikit delapan langkah yang bisa ditempuh. Ke delapan langkah tersebut meliputi: penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian,

¹⁰⁹ Armstrong, M. *A handbook of human resource management practice* (London and Philadelphia: Kogan Page, 2006) 409.

wawancara seleksi, pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat pendukung, wawancara oleh kepala sekolah yang akan menjadi atasan langsungnya, pengenalan pekerjaan, dan keputusan atas lamaran.¹¹⁰

Teori yang dipaparkan Siagian di atas sesuai dengan keadaan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, maka bisa diambil kesimpulan bahwa menentukan kualifikasi bagi pendidik profesional adalah untuk menentukan seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dari sekolah sehingga tujuan tercapai. Sekolah melakukan proses rekrutmen dan seleksi dan menentukan kualifikasi yang sudah ditentukan tersebut, berkaitan langsung dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dilakukan selama bekerja di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Sedangkan menentukan kualifikasi secara langsung memberikan gambaran yang akurat tentang diri pendidik yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang ditentukan.

C. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Data hasil penelitian terkait pelatihan dan pengembangan pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember sudah melakukan pelatihan dan

¹¹⁰ Siagian, S. P. *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) 137

pengembangan semaksimal mungkin dalam Pengembangan Profesioanlisme pendidik. Berdasarkan Data Base Pelatihan dan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Pelatihan dan Pengembangan tenaga profesional dilakukan setiap ada kesempatan yang diberikan pemerintah dan kepala sekolah adapun pengembangan pendidik yang telah dilakukan oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember ialah: Pelatihan tentang perangkat pembelajaran, membimbing dan mengarahkan siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa, Penyusunan kurikulum K13 di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Guru SMP Se-Jawa Timur Angkatan 2 di UPT Pengembangan Kejuruan Jl. Prof. Moh. Yamin No. 25.¹¹¹

Sedangkan kegiatan pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember: contohnya K-Tu diberi pelatihan tentang bagaimana cara penulisan buku induk, buku klaper, surat menyurat, buku mutasi siswa, absensi guru dan seluruh perangkat ujian. Karena kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember berasumsi bahwa setiap orang itu memiliki kekurangan sehingga perlu dilakukan pelatihan yang dapat memberikan ilmu baru kepada pendidik yang baru diterima di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

¹¹¹ (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, *Data Base Pelatihan Tahun Pelajaran 2019/2020*, 5 Agustus 2023

Sesuai dengan teori yang diungkapkan Tim Dosen AP-UNY bahwa secara umum kegiatan pelatihan dan pengembangan pendidik profesional meliputi dua bentuk yaitu bentuk latihan (training) dan bentuk pendidikan (education).¹¹² Pendidik merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki dalam sebuah organisasi khususnya di sekolah. Oleh karena itu, pengembangan sangat penting dalam meningkatkan dan mempertahankan para pendidik agar tetap eksis dalam lingkungan organisasi baik keterampilan (skill), pengetahuan (kompetensi), sikap dan perbuatan (baik afektif maupun psikomotorik) agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Senada dengan Chow bahwa “training is an important investment in human capital to upgrade skill levels, and makes up for the lack of experienced and well-qualified staff”¹¹³, pelatihan dan pengembangan adalah sebuah investasi penting bagi manusia untuk meng-upgrade tingkat keahlian, dan membuat staf mempunyai berpengalaman serta berkualitas baik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹¹² Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. *Manajemen tenaga pendidikan* (Yogyakarta: FIP UNY, 2000) 59-61

¹¹³ Chow, I. H. The impact of institutional context on human resource management in three Chinese societies. *Journal of Employee relation*; 26, ,6: ABI/inform complete, 2004) 635

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perencanaan Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darius Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

Perencanaan Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darius Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember kepala sekolah berkoordinasi terlebih dahulu dengan jajarannya dan melakukan analisis, adapun analisis yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darius Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Islam yaitu a) analisis kebutuhan, b) analisis jabatan, c) analisis beban kerja dan dilakukan d) analisis kelebihan dan kekurangan pendidik.

2. Rekrutmen dan Seleksi Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darius Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

Rekrutmen dan Seleksi Pendidik Profesional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darius Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember terlebih dahulu melakukan analisis yang terdiri dari analisis sebagai berikut yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja serta analisis kelebihan dan kekurangan pendidik tersebut.

3. Pelatihan dan Pengembangan pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

Pelatihan dan pengembangan pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Pelatihan dan Pengembangan tenaga profesional dilakukan setiap ada kesempatan yang diberikan pemerintah dan kepala sekolah adapun pengembangan pendidik yang telah dilakukan oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember ialah: Pelatihan tentang perangkat pembelajaran, membimbing dan mengarahkan siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa, Penyusunan kurikulum merdeka di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember, dan Pelatihan Pengembangan Kompetensi Guru SMK Se-Jawa Timur Angkatan 2 di UPT Pengembangan Kejuruan.

B. Saran

1. Untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin dan pusat kontrol di lembaga pendidikan seyogyanya memaksimalkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen Pendidikan juga kepala sekolah selalu hadir menemani guru bila tidak ada kegiatan atau rapat dinas, agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah dapat berjalan dengan efektif dan

efisien demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya serta untuk mencapai visi dan misi lembaga.

2. Untuk Pendidik

Guru dan karyawan sebagai mitra kerja kepala sekolah diharapkan dapat selalu meningkatkan profesionalitasnya dan selalu mengembangkan kemampuannya, serta mampu bekerja sama baik dengan kepala sekolah maupun dengan sesama guru dan karyawan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.



DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, M. 2009. *Amstrong's Handbook of human Resources Management Practice*. London: Kogan Page.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Baca Pustaka.
- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Sumber Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Flippo. Edwin B.. 2015. *Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.,
- Hatta, Ahmad. 2011. *Qur'an Perkata Dilengkapai Dengan Asbabun Nuzul dan Terjemah*. Jakarata: Maghfirah Pustaka.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Malang Press.
- Khusnuridlo, Moh. 2013. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Pendidik*. Jember: STAIN Jember Press.
- Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Margono, S. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Renika Cipta.
- Matthew B. Miles, dkk. 2014. *Qualitative Data Analisis A Methods Sourcebook* Amerika: Sage Publications
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.

- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Roesdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Qodratillah, Meity Taqdir. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta Timur: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Rachmawati, IkeKusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: ANDI Ofset.
- Rodliyah. St. 2014. *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran*. Jember: STAIN JEMBER PRESS
- Satiri, Djam'an dan Komariah, Aan. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Siagian, Sondang. 2000. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tim Penyusun. 2019. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember.

Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Wendell. French, 1974. *The Personal Management Process*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yahya, Yohanes. 2006. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yatim, Riyanto. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.

Yunarsih, Tjutju dan Suatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.



Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PASCASARJANA

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



NO : B-PPS/559/Un.22/PP.00.9/3/2024
Lampiran : -
Perihal :Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth. Kepala SMK Darussalam
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Haniful Umam
NIM : 203206010016
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang : S2 Magister
Judul :Manajemen Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan
Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024
Pembimbing 1 : Dr. Sarwan, M.Pd.
Pembimbing 2 : Dr. Subakri M.Pd.I
Waktu Penelitian: 3 bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 14 Maret 2024

Direktur,
A.n. Direktur,
Wakil Direktur



[Signature]
Dr. H. Saifan, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197202172005011001

Surat Selesai Penelitian



YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM
SMK DARUSSALAM
KOMPETENSI KEAHLIAN : TEKNIK DAN BISNIS SEPEDA MOTOR
STATUS : TERAKREDITASI
NPSN : 69909284 NSS : 322052405376
Jl. Brawijaya No. 10 Pontang - Ambulu - Jember

SURAT KETERANGAN

Nomor: 017/YPPDS/SMK. D/ V/2024

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ANDI YUSUF PRATITIS, S.E
Tempat, Tanggal Lahir: Jember, 15 Agustus 1993
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SMK DARUSSALAM

Menerangkan Bahwa:

Nama : HANIFUL UMAM
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nim : 203206010016
Universitas : UIN KHAS Jember
Jenjang : S2

Telah melaksanakan riset/penelitian TESIS dengan judul: "*Manajemen Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darussalam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024*".

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan Sebagaimana mestinya.

Jember, 14 Mei 2024






Kepala

SMK Darussalam



ANDI YUSUF PRATITIS S.E

Surat keterangan bebas tanggungan plagiasi

	<p align="center">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER PASCASARJANA</p> <p align="center">Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kalibates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id</p>	 
SURAT KETERANGAN BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI Nomor: B-PPS/1356/Un.22/PP.00.9/5/2024		
Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas* terhadap naskah tesis		
Nama	:	Haniful Umam
NIM	:	203206010016
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang	:	Magister (S2)
dengan hasil sebagai berikut:		
BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	19 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	21 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	17 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	6 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	7 %	20 %
Bab VI (Penutup)	9 %	10 %
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.		
Jember, 27 Mei 2024		
an. Direktur, Wakil Direktur		
 		
Dr. H. Saihan, S.Ag., M.Pd.I NIP. 197202172005011001		
*Menggunakan Aplikasi Turnitin		

J E M B E R

Surat Keterangan pengesahan abstrak



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
UPT PENGEMBANGAN BAHASA

Jl. Mataram 1 Mangli, Kaliwates, Jawa Timur Indonesia Kode Pos 68136
Telp: (0331) 487550, Fax: (0331) 427005, 68136, email: upbuinkhas@uinkhas.ac.id,
website: http://www.upb.uinkhas.ac.id



SURAT KETERANGAN

Nomor: B-015/Un.20/U.3/028/4/2024

Dengan ini menyatakan bahwa abstrak Tesis berikut:

Nama Penulis : **Haniful Umam**
Prodi : S2 - MPI
Judul (Bahasa Indonesia) : Manajemen Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan Darus Salam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Tahun 2023/2024
Judul (Bahasa arab) : *إدارة المدرسين المحترفين في المدرسة الثانوية المهنية دار السلام أمبولو جمبر للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤*
Judul (Bahasa Inggris) : **Management of Professional Educators at Darus Salam Vocational High School Ambulu Jember on Academic Year 2023/2024**

Telah diperiksa dan disahkan oleh TIM UPT Pengembangan Bahasa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 23 April 2024

Kepala UPT Pengembangan Bahasa,

Moch. Imam Machfudi



Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN MANAJEMEN PENDIDIK PROFESIONAL DI SMK DARUSSALAM AMBULU JEMBER TAHUN 2020

NO	TANGGAL	KEGIATAN	PARAF
1	20 Februari 2024	Observasi lokasi penelitian dansilaturreahmi	
2	24 Februari 2024	Observasi awal dan interview dengan guru	
3	28 Februari 2024	Menemui Kepala SMK Darussalam sekaligus meminta izin penelitian	
4	15 Maret 2024	Wawancara dengan kepala sekolah dan observasi	
5	18 Maret 2024	Wawancara dengan waka kurikulum dan guru dan observasi	
6	06 April 2024	Wawancara dengan kepala tata usaha dan observasi	
7	09 April 2024	Wawancara dengan guru mapel dan Observasi	
8	13 April 2024	Wawancara dengan guru mapel dan Observasi	
9	15 April 2024	Wawancara dengan kepala sekolah dan observasi	
10	20 April 2024	Wawancara dengan kepala sekolah dan komite dan observasi	
11	24 April 2024	Wawancara dengan waka kurikulum dan guru dan observasi	
12	06 Mei 2024	Wawancara dengan kepala tata usaha danguru bisnis online dan observasi	
13	11 Mei 2024	Wawancara dengan komite dan guru mapel	
14	14 Mei 2024	Mengurus Surat Selesai Penelitian	

Jember, 14 Mei 2024
Kepala SMK Darussalam

ANDI YUSUF PRATITIS S.E

Istrumen Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Nama = HANIFUL UMAM
Nim = 203206010016
Program studi = Manajemen Pendidikan Islam

A. Tentang Perencanaan Pendidik Profesional di SMK DARUSSALAM Ambulu Jember.

1. Hal-hal apa sajakah yang mendasari perencanaan pengadaan? (kekurangan tenaga, pensiun pertimbangan rasio siswa dan guru atau pengembangan kelembagaan)
2. Apakah pengadaan diadakan setiap tahun ada periode tertentu atau sesuai kebutuhan?
3. Siapakah yang menentukan pengadaan? Apakah melibatkan semua pihak sekolah? Apakah dipanitiakan?
4. Apa melibatkan pihak luar seperti konsultan atau sponsorship? Bentuknya seperti apa? Apa ada Mou? Selama berapa tahun?
5. Bagaimanakah bentuk pengadaan yang dilakukan? Lewat website, brosur, iklan, bener?
6. Apakah pengadaan bersifat terbuka atau tertutup?
7. Apakah ada dokumentasi terkait pengadaan tersebut? Sebagai bukti fisik bahwa SMK Darussalam telah melakukan pengadaan
8. Hambatan apakah yang biasanya terjadi?
9. Apakah ada monev terhadap pengadaan? Siapakah yang melakukan monev?

B. Tentang Rekrutmen dan seleksi Pendidik Profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember.

1. Hal-hal apa sajakah yang mendasari rekrutmen dan seleksi Pendidik Profesional?
2. Rekrutmen dan seleksi seperti apa saja yang telah dilakukan sekolah dalam mencapai Pendidik profesioanal?
3. Apakah ada dokumentasi terkait rekrutmen dan seleksi tersebut? Sebagai bukti fisik bahwa SMK Darussalam telah melakukan Pembinaan
4. Kapanakah program tersebut dilakukan? Apakah priodesasi tertentu atau ketika dibutuhkan saja?
5. Dimanakah rekrutmen dan seleksi itu dilakukan? Didalam sekolah ataukah diluar?

6. Apakah Pembinaan melibatkan pihak luar? Instruktur atau sponsorship atau yang lainnya? Siapakah pihak luar yang pernah terlibat dalam rekrutmen dan seleksi? Apakah ada perijinan tertentu? Apakah ada Mou?
7. Apakah Pembinaan tersebut efektif dan efisien?
8. Bagaimana dampak yang ditimbulkan selama ini bagi pengembangan lembaga anda?
9. Hambatan apakah yang biasanya terjadi?
10. Apakah ada monev terhadap Pembinaan? Siapakah yang melakukan monev?

C. Tentang Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember.

1. Hal-hal apa sajakah yang mendasari Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Profesional?
2. Apa saja bentuk Pelatihan dan Pengembangan yang sudah dilakukan?
3. Apakah ada dokumentasi terkait Pelatihan dan Pengembangan tersebut? Apakah ada dokumentasi terkait pembinaan tersebut? Sebagai bukti fisik bahwa SMK Darussalam telah melakukan Pelatihan dan Pengembangan
4. Kapan program tersebut dilakukan? Apakah perijinan tertentu atau ketika dibutuhkan saja?
5. Dimanakah Pelatihan dan Pengembangan itu dilakukan? Didalam sekolah ataukah diluar?
6. Apakah Pelatihan dan pengembangan melibatkan pihak luar? Instruktur atau sponsorship atau yang lainnya? Siapakah pihak luar yang pernah terlibat dalam pengembangan? Apakah ada perijinan tertentu? Apakah ada Mou?
7. Apakah Pelatihan dan pengembangan tersebut efektif dan efisien?
8. Bagaimana dampak yang ditimbulkan selama ini bagi pengembangan lembaga anda?
9. Hambatan apakah yang biasanya terjadi?
10. Apakah ada monev terhadap Pelatihan dan Pengembangan? Siapakah yang melakukan monev?

Pedoman Observasi

PEDOMAN OBSERVASI

- A. Letak geografis SMK Darussalam Ambulu Jember
- B. Proses Perencanaan Pengadaan Pendidik Profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember
- C. Proses Rekrutmen Pendidik Profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember.
- D. Proses Seleksi Pendidik Profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember.
- E. Proses Pelatihan Pendidik Profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember.
- F. Proses Pengembangan Pendidik Profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember.

Instrument observasi

TRANSKIP INTERVIEW

Nama = HANIFUL UMAM
Nim = 203206010016
Program Studi = Manajemen Pendidikan Islam

A. Transkrip interview tentang perencanaan Manajemen pendidik Profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember.

1. Transkrip interview tentang perencanaan manajemen pendidik oleh kepala sekolah bapak Andi Yusuf Pratitis
 - a. "Sebelum melakukan langkah perekrutan sampai pengembangan pendidik disini kita terlebih dahulu menyusun perencanaan yang berdasarkan analisis kebutuhan dulu mas, setelah konsep itu dibuat baru nanti disosialisasikan kepada bapak ibu guru dan kepala tata usaha untuk meminta pendapat tentang apa yang saya telah rencanakan, kalau itu sudah bagus sudah oke semuanya baru disampaikan kepada komite, kalau komite sudah oke dengan perencanaan yang saya buat untuk melakukan langkah perekrutan sampai pengembangan pendidik menjadi profesional baru nanti dikerjakan bersama-sama"
 - b. "Dalam perencanaan tersebut juga membahas rencana kerja sekolah RKS baru nanti dijadikan RKT rencana kerja tahunan, tahun ini apa dulu yang dikerjakan targetnya apa saja dan sebagainya, terus anggarannya bagaimana? anggarannya untuk itu bagaimana? baru tahun berikutnya ada tahapan berikutnya"
2. Transkrip interview tentang perencanaan pendidik oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan Bapak Mixo andria.
 - a. "Pembahasan masalah perekrutan dan seleksi guru dibahas di awal tahun bersamaan dengan pembahasan masalah Rencana Kerja Sekolah, dalam pembahasan tersebut juga membahas tentang pengadaan pendidik agar menjadi profesional di SMK Darussalam Ambulu Jember ini mas di dasarkan pada asas kebutuhan. Artinya sekolah ini jika membutuhkan guru atau tenaga kependidikan maka akan ada pelaporan dari pihak pendidik ataupun dari tenaga kependidikan. Nah dari situ nantinya kepala sekolah akan melakukan koordinasi dengan beberapa guru untuk memberikan alasan yang logis dalam pengadaan pendidik."

- b. "Iya mas, dalam melihat kebutuhan sekolah baik pendidik maupun tenaga kependidikan kami disini berkoordinasi terlebih dahulu dan hampir setiap tahun 2x kami berkoordinasi mengenai pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan tergantung pada jumlah siswa yang masuk semakin banyak siswa berarti kita semakin banyak pula butuh tenaga"
- c. "Setelah analisa kebutuhan dilakukan, baru selanjutnya memikirkan siapa saja yang menjadi tim penguji yang akan kami terjunkan mas pada saat nguji nantinya. Nah disini kepala Sekolah menentukan terlebih dahulu siapa saja yang menguji dan nantinya saya koordinasikan lagi dengan para waka jika para waka sudah oke dengan orang pilihan saya yang layak untuk masuk dalam tim penguji rekrutmen pendidik atau tenaga kependidik ini, maka dilaksanakanlah ujian bagi pelamar tersebut"

Transkrip interview tentang perencanaan manajemen pendidik oleh kepala tata usaha Abdur Rohman

- a. "Dalam proses pengadaan tenaga pendidik, kami disini melakukan perencanaan yang matang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah ini mas. Dan kami melakukan koordinasi dengan kepala sekolah, para waka serta pengendali mutu yang disini mas. Nah dari situ nanti akan kelihatan kebutuhan apa yang diperlukan oleh sekolah, baru jika sudah jelas kebutuhannya kita akan membuat tahapan berikutnya. Seperti tes, tim penguji dan lain sebagainya."
 - b. "Iya mas dalam menentukan kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah baik pengadaan pendidik maupun tenaga kependidikan kami melakukan koordinasi dengan dihadiri oleh kepala sekolah, waka kesiswaan, waka kurikulum, bendahara sekolah, guru dan Operator."
- t. Transkrip interview tentang perencanaan Manajemen pendidik oleh komite sekolah bapak Adurarahman
- a. "Dalam perencanaan pengadaan guru diperlukan adanya koordinasi antara kepala sekolah, waka kesiswaan, waka kurikulum, bendahara sekolah, guru, k.tu dan Operator, hal tersebut perlu dilakukan guna memenuhi kebutuhan sekolah. Selanjutnya nanti akan ada pembahasan langkah strategis apa yang harus kita lakukan dalam pelaksanaan tersebut agar pegawai tersebut menjadi profesional. Maka dari itu diperlukan yang namanya tim penguji dan di dalam rapat tersebut nanti dibahas siapa saja yang menjadi tim penguji bagi pegawai yang melamar di sekolah SMK Darussalam ini mas"

Transkrip interview tentang rekrutmen dan seleksi pendidik di smk darussalam Ambulu, Jember.

1. Transkrip interview tentang rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan oleh kepala sekolah
 - a. "Rekrutmen dan seleksi pendidik itu kita hanya mencari kalau kita kurang dan kalau kita butuh yang berdasarkan analisa kebutuhan, kan ada analisa kebutuhan tenaga, baik tenaga pendidik maupun kependidikan, kalau tenaga kependidikan nantik itu ada analisa beban kerja, smisal beban pekerjaan tenaga kependidikan di SMP Royatul Islam itu bertambah, kayak masa masa sekarang contohnya operator disini cuman ada 1 sedangkan di tahun sekarang ini pekerjaan operator bertambah seperti halnya mengelola aplikasi dapodik (data pokok pendidikan), mengelola aplikasi PMP (pemetaan mutu pendidikan), mengelola pengajuan KIP untuk melaksanakan program PIP, pelayanan administrasi dan mengelola Aplikasi BOUN menjelang ujian nasional dan lain lain, mengacu pada pengalaman kemarin mas operator disini itu sangat mengalami kebingungan karena semua tugasnya deadline di hari yang sama, nah dari itu kita butuh tambahan tenaga kependidikan yaitu operator agar bisa meringankan pekerjaannya. Sedangkan perekrutan untuk pendidik atau guru contohnya disinikan Cuma ada delapan guru setiap guru disini itu ngajarnya minimal kan 24 jam masing-masing mata pelajaran kan kurang dua berarti kita nyarik dua guru lagi."
2. Transkrip interview tentang rekrutmen dan seleksi pendidik oleh Fadilatul Mahmudah selaku waka kesiswaan
 - a. "Sumber yang dimanfaatkan panitia dalam mendapatkan pendidik baru yaitu lebih ke eksternal. Rekrutmen dan seleksi pendidik disini terbuka, terbuka itu bisa diikuti oleh semua orang yang berkompeten, karena pendidik atau tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi baik akan menjadikan Smk darussalam ini menjadi lebih baik kedepan"
3. Transkrip interview tentang rekrutmen dan seleksi pendidik oleh bapak abdur rohman
 - a. "Bapak Abdur Rohman menjelaskan bahwa cara sekolah menginformasikan kepada pelamar dapat melalui surat resmi sekolah, mading, aplikasi WA, facebook dan MLM (multi level marketing) yakni dari mulut ke mulut bahwa ada lowongan guru tertentu. Meskipun demikian metode MLM hanya sebagai

1. Transkrip interview tentang pelatihan dan pengembangan pendidik dengan kepala sekolah bapak Abdul khobir

- a. "Tugas kita sebagai pimpinan harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada semua pendidik tidak hanya kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang baru saja meskipun kepada senior kita juga memberikan pelatihan. Karena menurut saya pelatihan itu sangat penting diberikan kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMK Darussalam ini mas. Kalo pendidik/guru biasanya kita ajari mereka tentang bagaimana caranya membuat perangkat pembelajaran, membimbing dan mengarahkan siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dan lain sebagainya untuk pengembangannya nanti saya ikutkan worksop yang berkaitan dengan pembelajaran mas nantinya pengetahuan guru tersebut berkembang dengan sendirinya. Namun tenaga kependidikan contohnya K-Tu biasanya kita ajari tentang bagaimana cara penulisan buku induk, buku klaper, surat menyurat, buku mutasi siswa, absensi guru dan seluruh perangkat ujian dan untuk pengembangannya sama dengan guru juga saya ikutkan workshop seperti halnya menulis buku induk dengan mengikuti aturan baru pemerintah dan lain lain. Karena begini mas, saya berasumsi bahwa setiap orang itu memiliki kekurangan sehingga perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan yang dapat memberikan ilmu baru kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang baru diterima di lembaga ini mas"

2. Transkrip interview tentang pelatihan dan pengembangan pendidik dengan Fadilatul Mahmudah wakil kepala sekolah bidang kesiswaan

- a. "Pelatihan dan pengembangan itu penting kita lakukan mas, apalagi kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang baru diterima di lembaga ini mas. Kalau saya boleh mengibaratkan, mereka kan masuk kesini seperti pendaki gunung pemula yang tersesat ditengah tebing yang terjal, artinya diperlukan adanya pendampingan yang dilakukan oleh orang yang telah memiliki pengalaman untuk mengarahkan langkah mereka (pendidik dan tenaga pendidikan yang baru) agar mereka tidak tersesat dan tidak salah dalam menjalankan tugasnya. Nah disinilah peran guru senior, kepala madrasah dan para waka-waka untuk memberikan arahan arahan yang tepat agar tujuan dari mencerdaskan kehidupan bangsa dapat tercapai secara maksimal dan optimal"

3. Transkrip interview tentang pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dengan Siti Mawaddah wakil kepala sekolah bidang kurikulum

a. "Iya mas pelatihan dan pengembangan itu sangat penting bagi saya agar saya memiliki pengalaman dalam menjalankan tugas dan sangat dibutuhkan pendampingan yang dilakukan oleh orang yang telah memiliki pengalaman untuk mengarahkan langkah kami kedepannya di lembaga SMK Darussalam ini mas"

4. Transkrip interview tentang pelatihan dan pengembangan pendidik dengan guru senior di SMK Darussalam

a. "Pelatihan dan pengembangan pendidik lebih diutamakan kepada yang baru masuk di lembaga kami mas dengan memberikan pelatihan-pelatihan sesuai tugasnya semisal guru ya kita memberikan pelatihan membuat MA, silabus, prota dan promes yang benar begitu mas, semisal tenaga kependidikan ya kita ajari tata cara penulisan surat, mengenali sistem perangkat ujian nasional dll"

Sejarah Singkat SMK Darussalam Ambulu Jember

SMK Darussalam Ambulu Jember merupakan salahsatu SLTA diwilayah selatan kabupaten Jember yaitu di Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Provinsi Jawa timur..

Keberadaan SMK Darussalam berawal dari ide Bapak KH. Aminuddin Khoiri selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Pontang Ambulu yang menginginkan adanya lembaga pendidikan setingkat SLTA di desa Pontang, untuk mewujudkan ide tersebut, beliau sowan kepada para ulama Kabupaten Jember dan sekitarnya untuk berkonsultasi dan mohon dukungan pendirian SLTA salah satunya sowan ke kediaman KH. Ahmad Hisyam Syafa'at di Pondok Pesantren Darussalam Blok agung Banyuwangi untuk menyampaikan niatnya mendirikan SLTA di desa Pontang Ambulu, dan KH. Ahmad Hisyam Syafa'at sangat mendukung dan bersedia hadir saat peletakan batu pertama pembangunan, Bapak KH. Ahmad Hisyam Syafa'at juga menyarankan SLTA yang akan di dirikan adalah STM (SMK) jurusan otomotif.

Singkat cerita setelah mendapat dukungan dari para ulama, Bapak KH. Ahmad Hisyam Syafa'at mengumumkan dan berkonsultasi dengan tokoh masyarakat sekitar, Pemerintah Daerah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Pengawas SMK (Bapak Bambang irianto) bahwa akan didirikan SMK di desa Pontang dan alhamdulillah semua pihak mendukung atas pendirian SMK. Dan akhirnya pada Desember 2013 Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Darussalam Pontang Ambulu mengajukan Proposal Pendirian SMK Ke Dinas Pendidikan Kabupaten Jember Propinsi Jawa Timur. dan pada tanggal 24 Mei 2013 berdirilah SMK di desa Pontang dengan nama SMK Darussalam Pontang Ambulu dengan Program Keahlian Teknik Mekanik Otomotif Sepeda Motor sesuai SK Dinas Pendidikan Kabupaten jember Tengah nomor :

0643/I03.08/MN/2013 tanggal 24 Mei 2013, dan pada tahun pelajaran 2014/2015 SMK Darussalam mulai membuka Penerimaan Siswa Baru.

Berdirinya SMK Darussalam Ambulu tidak terlepas dari peran serta masyarakat, DU/DI, bengkel-bengkel motor di sekitar SMK Darussalam dan dukungan MTs, SMP serta beberapa SLTA di Kabupaten Jember dan semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu.

Pada tahun pelajaran 2017/2018 SMK Darussalam meluluskan siswa untuk angkatan pertama sejumlah 60 siswa, pada saat itu Ujian Akhir Nasional pelaksanaannya menggabung ke SMK N 2 Jember.

Perkembangan SMK Darussalam yang baik tidak terlepas dari kepemimpinan Kepala Sekolahnya yaitu : Bapak Andi Yusuf Pratitis (2021-2024)



Kegiatan Perencanaan rekrutmen



YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM
SMK DARUSSALAM
TERAKREDITASI
KOMPETENSI KEAHLIAN : TEKNIK dan BISNIS SEPEDA MOTOR
NSS : 322052405376 NPSN : 69906284
JI : Brawijaya no 10 Pontang Ambulu Jember

Ambulu 15 Juni 2023

Kepada Yth.
Segenap Pegawai Sekolah SMK
Darussalam & Anggota Komite
DI Tempat

Nomor : 004/C.SMKD/VI/2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Prihal : Undangan Rapat Penyusunan RKS

Semoga rahmat dan karunia Allah SWT senantiasa tercurah untuk kita semua. Amin. Sehubungan dengan akan dimulainya proses pembelajaran Tahun Ajaran 2023-2024, dengan ini kami mengundang Bapak, Ibu untuk hadir ke Sekolah SMK DARUSSALAM Pontang Ambulu Jember pada acara Rapat Penyusunan RKS/RKA/RAPBS TA 2023-2024 yang akan dilaksanakan pada hari Sabtu, 17 Juni 2023, pada jam 13.00 WIB.

Demikian Undangan Ini Diharapkan kehadiran Bapak Ibu Sekalian, dan kami ucapkan Terimakasih atas perhatiannya.

Mengetahui

Kepala SMK Darussalam

ANDI YUSUF PRATITIS, SE



SMK DARUSSALAM OPEN RECRUITMENT

GURU MAPEL TEKNIK SEPEDA MOTOR TAHUN PELAJARAN 2023/2024

Persyaratan Umum

1. Muslim/muslimah
2. Usia maksimal 40 tahun
3. Mampu bekerja secara individu & tim
4. Menguasai Komputerisasi minimal MS. Office
5. Pendidikan S 1 pendidikan

Persyaratan Administrasi

1. Surat Lamaran Kerja
2. Sertifikat Kursus/Diklat
3. Scan Ijazah (Asli)
4. Scan Traknskip Nilai (Asli)
5. Pas **FOTO**
6. Sertifikat Kompetensi jika memiliki

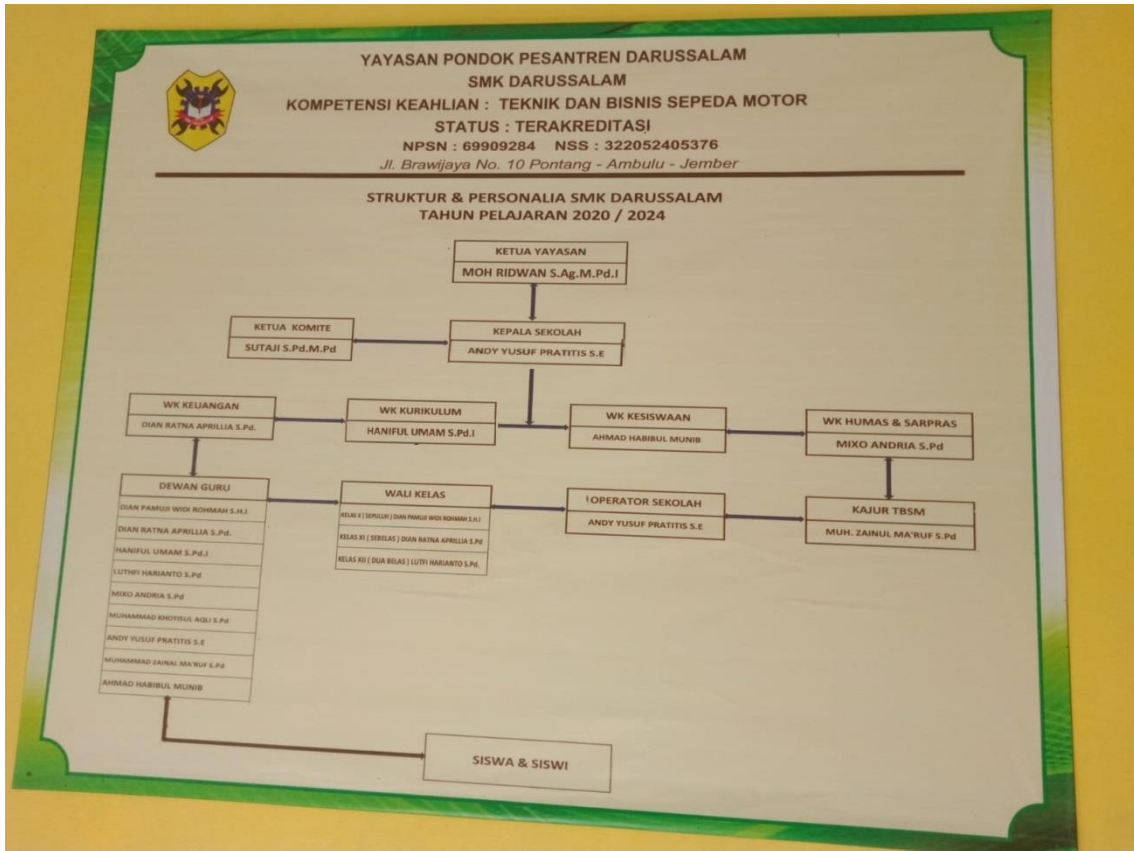


Informasi ini berlaku hingga: 30 Juli 2023

Berkas dikirim langsung ke alamat/melalui email smkdarussalam14@yahoo.com

Tidak menerima pengiriman berkas melalui Whatsapps

STRUKTUR LEMBAGA PENDIDIKAN SMK DARUSSALAM



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Kegiatan siswa di ruang praktek bengkel



Pengembangan kompetensi guru





**MUSYAWARAH KERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
MKKS SMK MAARIF NU-SMK PONDOK PESANTREN
PROVINSI JAWA TIMUR**

**Sekretariat : Kantor PW. LP. Maarif NU Jawa Timur
Jl. Masjid Al-Akbar Timur No 9 Surabaya 60235 Telp. 031 8533637
Email : mkksmk.maarifnu@gmail.com Website: www.mkksmkmp.or.id**

Nomor : 71 /MKKS-SMK MAARIF/L/VII/2023
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Pengiriman Peserta ToT
Mapel Aswaja dan Ke NU an**

Surabaya, 03 Juli 2023 M
14 Dzulhijjah 1444 H

Kepada Yth.

Kepala SMK DARUSSALAM Ambulu Jember

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh,

Salam silaturahmi kami sampaikan, semoga kesuksesan dan kesehatan senantiasa mengiringi setiap aktivitas kita sehari hari, Aamiin.

Sesuai dengan Surat Permohonan dari PW LP Ma'arif NU PW/1001/A-6/VI/2023 tanggal 28 Juni 2023 Tentang Permohonan Peserta Pelatihan Mapel Aswaja dan Ke NU an, maka Pengurus MKKS SMK Maarif NU dan Pondok Pesantren Jawa Timur Mengharapkan Kepala SMK Ma'arif NU dan SMK Ponpes Jatim mendelegasikan Guru Mapel Aswaja dalam Pelatihan tersebut yang dilaksanakan pada :

**Hari : Sabtu-Ahad
Tanggal : 15-16 Juli 2023
Chek in : 10.00-12.00 WIB
Tempat : Hotel Halogen JL By Pass Sedati Juanda Sidoarjo**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Surat tugas dari sekolah dan melampirkan SK Guru Pendidikan Agama, Aswaja & Ke NU an tingkat SMK dengan jumlah maksimal 2 peserta tiap sekolah.
2. Selama pelatihan bagi peserta pria mengenakan baju warna putih, bersarung, memakai kopyah hitam dan wanita baju putih, rok hitam, berjilbab hitam.
3. Infaq peserta kegiatan Rp 450.000/orang dan Pembayaran dilakukan melalui Transfer ke Bendahara MKKS Maarif NU Jawa Timur di Nomor **Rekening BCA: 7915051936 an Ida Yuhana Uifa** atau **secara tunai di tempat kegiatan**
4. Konfirmasi kepesertaan melalui WAG MKKS SMK MA'ARIF NU atau kepada bapak Rohmat Sampurno 08570627863 serta mengisi data peserta melalui link <https://forms.gle/m6sue5AQErJDwHzr7>

Demikian Permohonan ini kami sampaikan , atas perhatiannya disampaikan terimakasih.

Wallahul Muwaffiq Ilaa Aqwamithoriq

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.

PENGURUS MKKS SMK MA'ARIF NU - SMK PONDOK PESANTREN JAWA TIMUR

Drs. H. ABDUL MUJIB SYADZILI, M.Si
KETUA



ROHMAD SAMPURNO, ST
SEKRETARIS

Tembusan :
1. Ketua LP Maarif PWNU Jawa Timur
2. Arsip

SERTIFIKAT PENGEMBANGAN PENDIDIK


PGRI
KABUPATEN JEMBER

Sertifikat
Nomor : 127/Ser/JTI/1330/XXII/2022

Absensi
102

Diberikan kepada:
MIXO ANDRIA S.Pd
Unit Dinas: SMK DARUSSALAM AMBULU

SEBAGAI PESERTA

yang dinyatakan menyelesaikan Diklat Nasional "IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA"
yang diselenggarakan oleh PSLCC-APKS PGRI Kabupaten Jember secara Daring Kombinasi
dari tanggal 07 Juli sampai dengan 03 September 2022 dengan durasi 32 Jam

Tema: Pengembangan Metaliterasi Siswa melalui Penerapan Project Based Learning Terintegrasi STEM dalam Kerangka Kurikulum Merdeka

PENCURUS PGRI KABUPATEN JEMBER
Ketua,
Drs. H. Supriyono, SH, MM
NPA PGRI. 13301100001


PERSAJUAN GURU
PENGURUS
KABUPATEN
JEMBER
REPUBLIC OF INDONESIA

Drs. Muhammad Edi Suyanto, M.Pd
Sekretaris,
NPA PGRI. 133029000003



DIKLAT NASIONAL "IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA"
PSLCC – APKS PGRI KABUPATEN JEMBER
TANGGAL 07 JULI S. D. 03 SEPTEMBER 2022

No	Materi	JP
1	Kebijakan Dinas Pendidikan Menyongsong Pemberlakuan Kurikulum Merdeka	2
2	Kesiapan sekolah dalam menyongsong Kurikulum Merdeka	2
3	Kurikulum Merdeka dan Implementasinya dalam mengatasi <i>learning loss</i> sebagai dampak Pandemi Covid 19	2
4	Perangkat Pembelajaran dalam Implementasi Pembelajaran Kurikulum Merdeka	4
5	Pembelajaran dan Asesmen dalam Kurikulum Merdeka	4
6	Proyek Berbasis STEM Sebagai Implementasi Penguatan Profil Pelajar Pancasila dalam Kurikulum Merdeka	6
7	Praktik Penyusunan CP, TP, dan ATP dalam Kurikulum Merdeka	4
8	Praktik Penyusunan Modul Ajar dalam Kurikulum Merdeka	4
9	Praktik Penyusunan Asesmen dalam Kurikulum Merdeka	4
JUMLAH		32

شهادة

No. Un.25/PP.009/APTI/0024 / 2 /2023

يشهد الموقع أدناه بأن السيد/ة:

HANIFUL UMAM

المولود/ة بتاريخ : 13/06/1981

قد تابع/ت الاختبارات في اللغة العربية لغير الناطقين بها التي أجزاها مركز اللغة بجامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جيمبر وكانت الدرجات التي حصل/ت عليها كما يلي:

٥٨	فهم اللمسوع
٤٢	فهم القواعد والتر اكيب
٦٠	فهم المقروء والمفردات
٥٣٣	مجموع الدرجات

أعقد الاختبار بتاريخ :

٢٠٢٤ أبريل ٤

وتصح هذه الشهادة إلى :

٤ أكتوبر ٢٠٢٥



رئيس مركز اللغة
H. Moch. Imam Machfudi, S.S., M.Pd., Ph.D
NIP. 197001262000031002



BIODATA PENULIS



Judul Tesis : Manajemen Pendidik Profesional Di Sekolah Menengah Kejuruan
Darussalam Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember
Tahun 2023/2024

Nama : Haniful Umam

NIM : 203206010016

TTL : Bojonegoro, 13 Juni 1981

Alamat : RT 02, RW 03. Sumberan, Karanganyar, Ambulu, Jember, Jawa
Timur.

Riwayat Pendidikan

1. MI Islamiyah Jemberjo Kedungadem Bojonegoro (1988-1994)
2. SLTP/Kesetaran Paket B Fatmawati Bangorejo Banyuwangi (2001-2004)
3. SLTA/Kesetaraan Paket C Mamba'ul Huda Siliragung Banyuwangi
(2004-2006), UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAHJAJACHMAD SIDDIQ
4. STAIDA Blokagung Banyuwangi(2006-2010)

Pengalaman Pendidikan

1. Mengajar di MTS Darul Hikam Kertonegoro Jenggawah (2011-2013)
2. Mengajar di MA Darul Hikam Kertonegoro Jenggawah (2012-2014)
3. Mengajar di SMK Darussalam Pontang Ambulu (2015-2023)