

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS GURU DI
MADRASAH TSANAWIYAH PLUS BAITUSSALAM
TOYAMAS BANYUWANGI**

TESIS



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

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

Oleh :

**Nur Aqidatul Izzah
NIM : 223206010025**

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

i

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENGEMBANGKAN PROFESIONALITAS GURU DI
MADRASAH TSANAWIYAH PLUS BAITUSSALAM
TOYAMAS BANYUWANGI**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M. Pd)

Dosen Pembimbing :

Dr. Imam Turmudi, S. Pd. M. M

Dr. Imron Fauzi, M. Pd. I



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh :

Nur Aqidatul Izzah
NIM : 223206010025

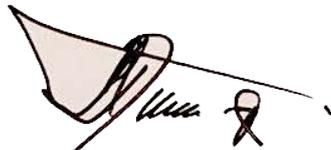
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
2024**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi” yang ditulis oleh Nur Aqidatul Izzah ini, telah dipertahankan di Dewan Penguji Tesis Pascasarjana UIN KHAS Jember pada hari Rabu tanggal 29 Mei 2024 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Jember, 09 Juni 2024

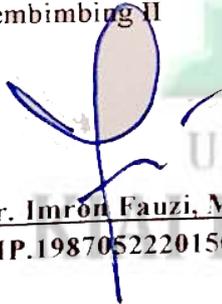
Pembimbing I



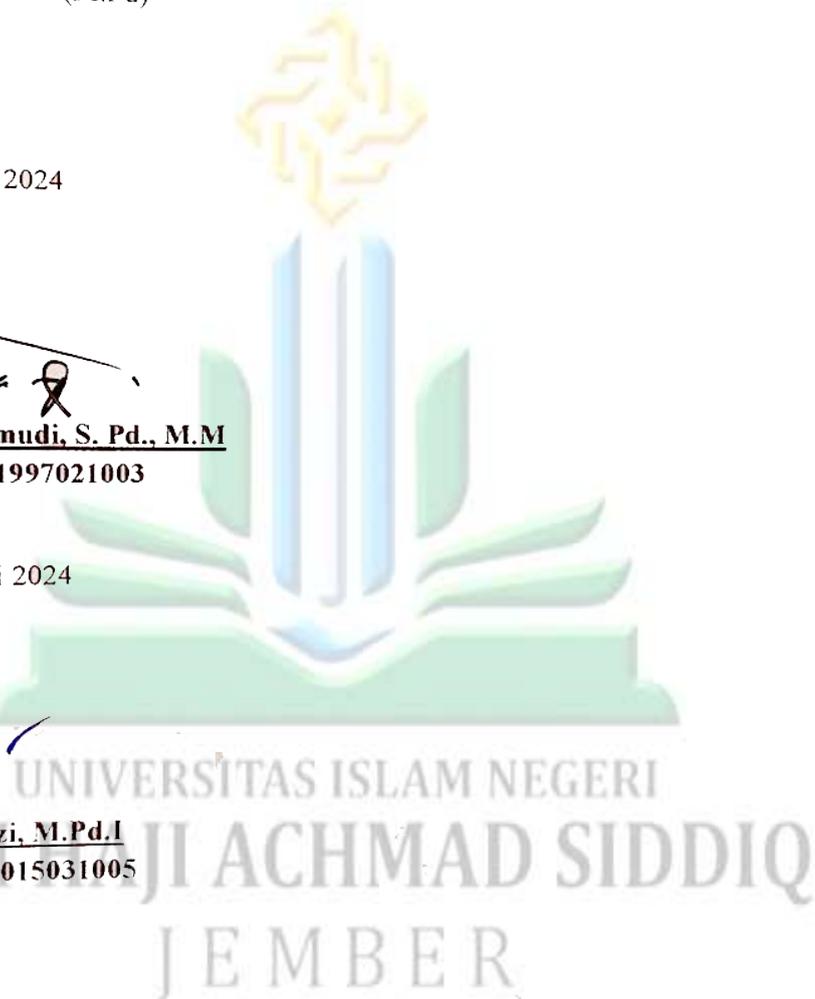
Dr. Imam Turmudi, S. Pd., M.M
NIP. 197111231997021003

Jember, 09 Juni 2024

Pembimbing II



Dr. Imron Fauzi, M.Pd.I
NIP.198705222015031005



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
JI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PENGESAHAN

Tesis dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyomas Banyuwangi" yang ditulis oleh Nur Aqidatul Izzah, telah dipertahankan di Dewan Penguji Tesis Pascasarjana UIN KHAS Jember pada hari Rabu tanggal 29 Mei 2024 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. Moh. Anwar, S. Pd., M. Pd
NIP. 196802251987031002
2. Anggota :
 - a. Penguji Utama : Dr. Hj. Erma Fatmawati, M. Pd. I
NIP. 197107262006042019
 - b. Penguji I : Dr. Imam Turmudi, S. Pd., M. M
NIP. 197111231997031003
 - c. Penguji II : Dr. Imron Fauzi, M.Pd.I
NIP. 198705222015031005

Jember, 09 Juli 2024

Mengesahkan

Pascasarjana UIN KHAS Jember

Direktur,



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

ABSTRAK

Nur Aqidatul Izzah, 2024: Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I: Dr. Imam Turmudi, S. Pd., M. M. Pembimbing II: Dr. Imron Fauzi, M. Pd. I.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalitas Guru.

Penelitian ini mengkaji sumber daya manusia yang mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan tujuannya.

Fokus Penelitian : Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipasi pasif, dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis data model milles dan huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh yakni menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa (1) perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru diawali dengan menyusun perencanaan yang berdasarkan analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, analisis kelebihan dan kekurangannya diakhiri dengan rapat kerja membahas program-program madrasah antar kepala madrasah dengan seluruh SDM MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. (2) pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru diawali dengan rekrutmen dan seleksi guru lalu diberikan pelatihan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) bertujuan agar rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat maksimal, tak hanya itu ada beberapa pelatihan lainnya dalam pengembangan SDM seperti seminar, workshop dan diklat. (3) evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru dengan dilaksanakannya supervise dan evaluasi akhir tahun menggunakan aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru).

ABSTRACT

Nur Aqidatul Izzah, 2024: Human Resource Management in Developing Teacher Professionalism at Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Thesis. Postgraduate Islamic Education Management Study Program at Kiai Haji Achmad Siddiq Jember State Islamic University. First supervisor: Dr. Imam Turmudi, S. Pd., M. M. Supervisor II: Dr. Imron Fauzi, M. Pd. I.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Professionalism.

This research examines human resources that get an important role in realizing a competitive organization in the current and continuing era of globalization. Without human resources who have high competence in their work and responsibilities, the organization will fail to realize its goals.

Research Focus: How to plan human resources in developing teacher professionalism at Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Recruitment of human resources in developing teacher professionalism at Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Evaluating human resources in developing teacher professionalism at Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

This research uses a qualitative approach of case study type. Data collection techniques use in-depth interviews, passive participation observation, and documentation. Then the data analysis technique of this research uses the milles and huberman model data analysis which suggests that activities in qualitative data analysis are carried out interactively and take place continuously until completion, so that the data is saturated, namely analyzing human resource management in developing teacher professionalism at Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

From the results of the study it can be seen that (1) human resource management planning in developing teacher professionalism begins with open recruitment if the MTs Plus Baitussalam Toyamas needs human resources, ending with acceptance and then work meeting discussing madrasah programs between the madrasah head and all MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi human resources. (2) the implementation of resource management in developing teacher professionalism begins with constructing RPP (lesson plans) previously given MGMP training (Subject Teacher Meeting) aims to maximize the lesson plans made. Additionally, there are several other trainings in developing human resources such as seminars, workshops and training. (3) evaluation of human resource management in developing teacher professionalism by conducting supervision and year-end evaluations using the PKG (Teacher Performance Assessment) application.

خلاصة ملخص البحث

نور عقيدة العزة، ٢٠٢٤. إدارة الموارد البشرية في تطوير احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية بلوس بيت السلام توياماس بانيووانجي. رسالة بقسم إدارية التربية الإسلامية. الماجستير برنامج الدراسات العليا جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الاشراف: (١) الأستاذ الدكتور الحاجة ستي راضية الماجستير، و(٢) الدكتورة الحاج سفيان هادي الماجستير.

الكلمات الرئيسية: إدارة الموارد البشرية، احترافية المدرس

يبحث هذا البحث في الموارد البشرية التي لها دور مهم في تحقيق تحقيق المنظمة التنافسية في عصر العولمة الحادثة وسوف تكون مستمرة . بدون وجود الموارد البشرية ذات كفاءة عالية في العمل والمسؤولية، سوف تفشل المنظمة في تحقيق أهدافها. محور هذا البحث هو كيف تخطيط إدارة الموارد البشرية في تطوير احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية بلوس بيت السلام توياماس بانيووانجي. وكيف توظيف الموارد البشرية في تطوير احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية بلوس بيت السلام توياماس بانيووانجي. وكيف تقويم الموارد البشرية في تطوير احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية بلوس بيت السلام توياماس بانيووانجي. استخدمت الباحثة في هذا البحث المدخل الكيفي من خلال دراسة الحالة. وطريقة جمع البيانات من خلال المقابلة العميقة، والمشاركة السلبية، والتوثيق. وتحليل البيانات باستخدام نموذج تحليل البيانات لميلز وهويرمان الذي يشير إلى أن الأنشطة في تحليل البيانات الكيفية تتم تفاعلياً وتجري بشكل مستمر حتى الانتهاء، بحيث تكون البيانات مشبعة، أي تحليل إدارة الموارد البشرية في تطوير احترافية المدرس في المدرسة المتوسطة الإسلامية بلوس بيت السلام توياماس بانيووانجي. أما النتائج التي حصلت عليها الباحثة فهي أن تخطيط إدارة الموارد البشرية في تطوير احترافية المدرس يبدأ بفتح التوظيف على نطاق واسع إذا كانت المدرسة المتوسطة الإسلامية بلوس بيت السلام توياماس تحتاج إلى الموارد البشرية وينتهي بقبول مع الاجتماع الذي يناقش برامج المدرسة بين رئيس المدرسة مع جميع الموارد البشرية بالمدرسة المتوسطة الإسلامية بلوس بيت السلام توياماس بانيووانجي. و أن تنفيذ إدارة الموارد البشرية في تطوير احترافية المدرس يبدأ بإعداد خطة التدريس وقبل ذلك يقام تدريب مجمع المعلمين للمادة المعينة بهدف جعل خطة تنفيذ التعليم مثالية، بالإضافة إلى ذلك هناك بعض التدريبات الأخرى في تطوير الموارد البشرية مثل الندوات وورش العمل والتدريبات. و أن تقويم إدارة الموارد البشرية في تطوير احترافية المدرس من خلال تنفيذ الإشراف والتقويم السنوي باستخدام تطبيق تقييم أداء المعلم .

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul “Manajemen Sumer Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi” ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SWA yang telah menuntun umatnya 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 doa jazakumullahu ahsanal jaza kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. Hepni, S. Ag., MM. Selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan izin dan bimbingan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. Moch. Chotib, S. Ag., M. M. selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan izin dan bimbingan yang bermanfaat.
3. Dr. H. Moh. Anwar, S. Pd., M. Pd. Selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan banyak ilmu bimbingan.
4. Dr. Imam Turmudi, S. Pd., M. M selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu dan bimbingan dengan penuh kesabaran, petunjuk dan arahan dalam penyusunan tesis.
5. Dr. Imron Fauzi, M. Pd. I selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.

6. Dr. Hj. Erma Fatmawati, S. Ag., M. Pd. I selaku penguji utama dalam tesis ini yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis sehingga penulisan tesis ini jauh lebih baik dari sebelumnya.
7. Titiek Indahwati, S. T, M. Pd selaku kepala madrasah MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
8. Kedua orang tua Abi Nastur dan Umi Siti Nur Rahmah yang senantiasa memberikan nasehat, motivasi, dan doa tiada henti untuk menyelesaikan tugas akhir serta kakak Ahmad Syaifuddin Zuhri dan adik-adik Annisa Fatimah Azzahra dan Ahmad Rizal Affandi yang turut selalu memberikan semangat.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, sehingga perlu penyempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan tesis ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan taufik-Nya, serta penulis berharap semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin ya Rabbal ‘Alamin.

Jember, 30 Mei 2024

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Nur Aqidatul Izzah

NIM 223206010025

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	i
HALAMAN Judul	ii
HALAMAN Persetujuan	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
PEDOMAN Transliterasi Arab-Latin	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah	11
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	31
C. Kerangka Konseptual	67
BAB III METODE PENELITIAN	68
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	68
B. Lokasi Penelitian	68
C. Kehadiran Peneliti	69
D. Subyek Peneliti	69
E. Sumber Data	71
F. Teknik Pengumpulan Data	71
G. Analisis Data	73
H. Keabsahan Data	77

I. Tahap Penelitian.....	78
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	80
A. Penyajian Data dan Analisis	80
B. Temuan Penelitian.....	98
BAB V PEMBAHASAN	103
A. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru	103
B. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru	104
C. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru	106
BAB VI PENUTUP	109
A. Kesimpulan	109
B. Saran	110
DAFTAR RUJUKAN.....	111
Pernyataan Keaslian Tulisan	115
Lampiran-lampiran	116
Riwayat Hidup	133


 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan perbedaan kajian terdahulu 23



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Analisis Model Miles dan Huberman	73
Gambar 4. 1 Rapat Dewan Guru MTs Plus Baitussalam	82
Gambar 4. 2 Musyawarah Guru Mata Pelajaran	87
Gambar 4. 3 Workshop Penyusunan Perangkat Pembelajaran	88
Gambar 4. 4 Rapat Kerja MTs Plus Baitussalam	94
Gambar 4. 5 Aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru)	97



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan Tunggal

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
ه	<i>Ham</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	'	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

B. Vokal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	<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
اِي	<i>kasrah dan waw</i>	au	a dan u

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktivitas tersebut adalah aktivitas manajemen. Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan tujuannya.¹

Pendidikan di madrasah-madrasah 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 hakikatnya merupakan gerak maju kehidupan bangsa. Bahkan guru merupakan faktor penting yang tidak mungkin dapat digantikan oleh komponen lainnya.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,

¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, PT. Refika Aditama, 2017), 19.

² M. Uzer usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2018), 74.

memiliki tanggungjawab, mempunyai kepribadian yang baik, social, intelektual, moral spiritual, dan kesejawatan, yaitu rasa kebersamaan antar sesama guru. Sementara itu, perwujudan untuk kerja professional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru professional.³

Oleh karena itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Pendidik, Pasal 20 menyatakan bahwa:

Pertama, Standar pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang, pembelajaran, fasilitator, dan motivator peserta didik.

Kedua, Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional.⁴

Pendidik atau dalam lingkup pendidikan dasar dan menengah disebut sebagai guru paling tidak harus mampu mencetak manusia yang mulia, atau bagi orang islam pada umumnya dapat dikatakan sebagai dampak dari pendidikan yang telah dilaluinya serta mampu menjadi manusia yang bertanggung jawab.⁵

Sebutan guru dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 1 menyatakan bahwa :

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

³ St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 67.

⁴ Sekretariat Negara RI, Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Pendidik.

⁵ Ambar Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 9

Peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus dalam pembelajaran guru mempunyai peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing, dan memfasilitasi siswa untuk belajar, konsep guru dalam pandangan Ki Hajar Dewantara tercermin dari semboyannya, yaitu : *Ing ngarsa sang tulada* berarti guru berada di depan memberi teladan, *ing madya mangun karsa*, berarti guru berada di tengah menciptakan peluang untuk berprakarsa, dan *tut wuri handayani* berarti guru dari belakang memberikan dorongan dan arahan.⁶ Konsep yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara ini menjadi pedoman dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah 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”.⁷

Ayat di atas menerangkan bahwa menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu 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.

⁶ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2018), 21.

⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah Tajwid*, (Bogor: PT. Wijaya Karya Tbk, 2017), (Placeholder1) 87.

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.

Pendidik harus dikelola dengan baik agar menghasilkan produktivitas 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.⁸

Dengan itu manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam suatu proses pemanfaatan potensi pendidik untuk dikontribusikan pada lembaga agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan untuk

⁸ Ambar Tenguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), 10

menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.⁹

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di MTs Plus Baitussalam Toyamas, peneliti mengetahui bahwa MTs Plus Baitussalam berada dalam naungan Yayasan Baitussalam yang terdapat lembaga pendidikan formal RA Baitussalam, SDI Baitussalam dan MTs Plus Baitussalam, Tahfizul Baitussalam, Majelis Taklim dan Ponpes Baitussalam.

Bila dilihat dari berdirinya MTs Plus Baitussalam sudah cukup lama berdiri kurang lebih sekitar 6 tahun, namun di usia tersebut lembaga MTs Plus Baitussalam ini mengalami perkembangan yang relatif bagus, dari segi prasarana yang meningkat dan tata kelola pendidik yang semakin bagus. Hal ini dapat dilihat dari keprofesionalan pendidik yang baik, sarana dan prasarana yang baik dan dilihat dari akhlak siswanya cukup baik, baik dari siswa yang sudah lulus maupun siswa yang baru masuk.¹⁰ Kenyataan yang demikian cukup mempunyai arti tersendiri dalam perkembangan madrasah bagi masyarakat dan pemerintah, sehingga madrasah menjadi harapan masyarakat sekitarnya guna mendidik dan mengajar anak-anaknya untuk mencapai kedewasaan.

Dengan demikian, MTs Plus Baitussalam tentunya memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien agar visi misi dan tujuannya berjalan tetap searah. Salah satu pengelolaan yang dibutuhkan yaitu manajemen

⁹ Ambar teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12-13

¹⁰ Observasi di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, 04 Januari 2024

sumber daya manusia, yang mana dalam hal ini tersebut dituntut untuk dapat menjawab apa yang diharapkan pemangku kebutuhannya terhadap MTs Plus Baitussalam. Maka dari itu kepala MTs Plus Baitussalam setiap merekrut pendidik sebagai stafnya diwajibkan para pelamar tersebut mempunyai sertifikat pendukung setidaknya satu sertifikat sebagai tanda bukti bahwasannya pelamar tersebut sudah pernah mengikuti pelatihan yang diinginkan di lembaga MTs Plus Baitussalam, setelah pelamar tersebut diterima di lembaga MTs Plus Baitussalam lalu diikutkan pelatihan-pelatihan yang difasilitasi oleh lembaga guna untuk mengembangkan pengetahuan-pengetahuan yang telah dimiliki pelamar tersebut agar bisa mencapai berbagai tujuan yang diinginkan oleh lembaga MTs Plus Baitussalam.¹¹

Dari hasil observasi di lapangan peneliti bahwa dalam pengembangan profesionalisme sumber daya manusia di MTs Plus Baitussalam ini yaitu memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi. Karena perkembangan (karier) profesionalisme sumber daya manusia sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi, mulai ia diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi di dalam organisasi. 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 di

¹¹ Observasi di Mts Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, 04 Januari 2024

MTs Plus Baitussalam ini dilaksanakan setiap sebulan sekali, setiap guru diwajibkan untuk menyerahkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk dapat mendapatkan kompensasinya dalam satu bulan. Jika guru tidak dapat menyerahkan RPP-nya dalam Sebulan maka kompensasinya akan ditangguhkan untuk bulan berikutnya dengan RPP yang sama dan ditambah RPP di bulan sebelumnya. Hal ini bertujuan agar setiap guru mampu membuat dan mengolah perangkat pembelajarannya sendiri dengan baik, dengan demikian seluruh pendidik di MTs Plus Baitussalam 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.¹²

MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mengkoordinatori sebagai koordinator mata pelajaran di forum MGMP (Musyawarah Guru

¹² Observasi di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, 04 Januari 2024

Mata Pelajaran). Artinya dari segi kompetensi ataupun spesifikasi, guru MTs Plus Baitussalam Toyamas cukup memadai dari segi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru. Sehingga dengan itu terlihat bahwa manajemen SDM memberikan dampak yang sangat baik dan juga berdampak pada pengembangan pembelajaran siswa karena di lihat dari Sumber daya Manusia yang profesional. Sehingga dalam proses manajemen terstruktur dan seluruh sumber daya manusia memiliki peranan yang aktif dan juga di tempatkan sesuai dengan bidangnya. Maka bisa kita simpulkan bahwa pengembangan SDM tersebut sangatlah berkembang bukan hanya SDM nya saja namun struktur yang banyak dan sesuai dengan bidang yang dimiliki masing-masing guru. Oleh karena itu, peneliti menjadikan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sebagai lokasi penelitian

Dari beberapa uraian yang telah disajikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pengembangan sumber daya manusia. Penelitian tersebut berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah proses dari penelitian yang harus tersusun secara singkat, padat, jelas, spesifikasi, tegas dan operasional yang kemudian ditumpahkan dalam bentuk kalimat tanya dan merupakan gambaran yang akan diungkapkan dalam penelitian.¹³

¹³ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 92.

Berikut fokus penelitian dalam penelitian ini:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
2. Bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
3. Bagaimana evaluasi sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menggambarkan tentang maksud yang akan mengarah dalam sebuah penelitian, tujuan penelitian patut sesuai dengan fokus penelitian.¹⁴

Berikut tujuan penelitian dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

¹⁴ Moleong, 108.

3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan evaluasi sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan hal penting dalam mengetahui pengembangan dan kelayakan dalam penelitian. Manfaat penelitian bersifat teoritis dan praktis sehingga dapat mengetahui kontribusi pasca setelah melaksanakan penelitian.¹⁵

Berikut manfaat penelitian dalam penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini hendaknya dapat menguatkan, mengoreksi dan menjadi pengetahuan teori baru sebagai pengembangan keilmuan khususnya dalam konteks penelitian manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Hasil penelitian hendaknya mampu memberikan pandangan, inovasi serta inisiatif baru dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian hendaknya dapat dijadikan sebagai pemberitahuan mengenai pengetahuan produk pesantren dan mampu

¹⁵ Moleong., 108.

memberikan manfaat keilmuan terkait manajemen sumber daya manusia

c. Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Hasil penelitian hendaknya dapat menambah literatur kepustakaan pascasarjana program manajemen pendidikan islam dan menambah wawasan pengetahuan serta kontribusi penelitian terkait manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lingkup Manajemen Pendidikan Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisikan tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami makna istilah yang ada. Adapun tujuannya tidak lain untuk memudahkan para pembaca dalam memahami karya ilmiah ini, yang terlebih dahulu akan dijabarkan mengenai beberapa istilah pokok yang terdapat dalam judul penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

2. Profesionalitas Guru

Profesionalitas 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.

Berdasarkan definisi di atas, maka yang dimaksud “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi” ialah pengembangan tenaga pendidik melalui proses manajemen sumber daya manusia. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

F. Sistematika Penulisan

Bab satu sebuah pembahasan yang meliputi pendahuluan konteks penelitian, focus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Masalah yang diangkat adalah manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru.

Bab dua mencakup kajian kepustakaan, kajian teori yang relevan sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Guna memperoleh *originalitas* penelitian, maka dicantumkan landasan teori untuk memberikan pembahasan yang lebih kompleks.

Bab tiga tentang metode penelitian meliputi metode penelitian, pendekatan, jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan keabsahan data.

Bab empat hasil dan pembahasan yang berisi seputar objek penelitian, penyajian data dan analisis data pembahasan masalah. Dari bab ini fokus penelitian terjawab dengan menggunakan pendekatan penelitian sehingga melahirkan penemuan yang bermakna.

Bab lima pembahasan perihal keterkaitan dengan teori-teori yang ditemukan dalam hasil penelitian yang berkaitan dengan data yang diperoleh saat di lapangan.

Bab enam penutup yang berisi tentang kesimpulan serta saran-saran dari peneliti. Pada bab ini juga dicantumkan hasil penelitian secara jelas dan disertai rekomendasi peneliti terhadap peneliti selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka memuat uraian tentang kajian literatur yang mendasari gagasan untuk menyelesaikan masalah. Kajian ini juga mendukung proses pencarian teori yang bertujuan untuk mengumpulkan data, informasi ilmiah, berupa metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah didokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman, sejarah, dokumen-dokumen. Selain itu, kajian ini dilakukan dengan tujuan menghindari terjadinya pengulangan, peniruan, dan plagiat.

1. Kajian Terdahulu

Setiap pengkajian penelitian tentu mempunyai kajian terdahulu, hal ini menjadi sebuah kebijakan studi dalam dunia akademis. Tidak ada satupun karya penelitian yang terpotong dari usaha karya para pendahuluanya. Hal ini menjadikan pelatihan keilmuan berbasis faktual akan selalu ada keterkaitan dan perubahan yang berkesinambungan.¹⁶

Berikut penelusuran peneliti terkait penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pokok penelitian ini.

1. Hari Irawan, *penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru SDN di kecamatan alaena, kabupaten Luwu Timur*, tujuan penelitian

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan RD* (Bandung: Alfabeta, 2017), 225.

tersebut adalah untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru SDN di kecamatan Kalaena, kabupaten luwu timur (studi pada SDN 156 Kalena). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah *field research* dengan pendekatan deksriptif kualitatif. Data yang diolah adalah hasil wawancara dari informan yaitu kepala sekolah dan guru di SDN 156 Kalaena. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan Teknik analisis data di lakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dapat di simpulkan adalah sumber daya manusia di SDN 156 Kalena dapat di katagorikan baik atau mamadai baik secara kuantitas maupun kualitas. Upaya yang di lakukan oleh guru di SDN 156 Kalaena sudah di lakukan dengan baik dalam hlm memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi, dan kompetensi, membangun hubungan dengan baik melalui pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi. Penerapan manajemen sumber daya di SDN 256 Kalaena sudah sangat baik dan berkembang.¹⁷

2. Sidiq Rahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Profesionalismeguru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul*, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan

¹⁷ Hari Irawan. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesioanlisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur, (Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar 2021)

sumberdaya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalismeguru di SMP Muhamadiyah 1 Bambanglipuro, lalu mengetahui bagaimana manajemen sumber daya mansuia di SMP Muhamadiyah 1 Bambanglipuro, serta upaya pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalismeguru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil lokasi penelitian di SMP Muhamadiyah 1 Bambanglipuro. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa. Analisis data dikaukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan. Kemudian dari makna data tersebut penulis menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, sumber daya mansuia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalismeguru di SMP Muhamadiyah 1 Bambanglipuro karena dalam mengelola Lembaga Pendidikan islam tersebut, perhatian terhadap sumber daya Pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan perhatian serius yang berkaitan erat dengan proses dan isi pelaksanaan kegiatan pembelejaran di sekolah maka Langkah yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan cara menjelaskan peran antar pribadi, peran informasional, dan peran pengambilan keputusan.¹⁸

¹⁸ Sidiq Rahmat. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul, (Yogyakarta: Thesis UIN Sunan Kalijaga 2018)

3. Maesaroh, *Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2*, Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dirancang dan di susun secara sistemik dan berdasarkan kemandirian sekolah dengan memperoleh ciri khas sekolah, recruitment SDM pun dilakukan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme, seleksi pun di nilai telah memenuhi unsur profesional, dan juga penilaian kerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek: aspek kualitatif dan kuantitatif., kompetensi peningkatan sumber daya manusia pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan dilihat pada indicator input. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif hasil penelitian menunjukkan perencanaan sumber daya manusia yaitu Menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga kerja dan selanjutnya rekrutmen sumber daya manusia dalam proses ini menggunakan brosur atau pamphlet sehingga jelas dalam pemberian informasi lalu seleksi sumber daya manusia ada beberapa syarat yang telah ditetapkan dalam proses seleksi guru lalunya adanya penempatan nantinya akan di bagi sesuai dengan kemampuan nya dan ditempatkan di bagian yang telah ditentukan.¹⁹

¹⁹ Maesaroh, *Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD. Hj. Irriati Baiturrahman 2*, (Semarang: Skripsi UIN Walisongo Semarang 2019)

4. Haromain, *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, implementasi dan evaluasi pengembangan SDM pada Pondok pesantren. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan stuf multikasus, dengan menggunakan metode komparatif konstan merupakan rancangan riset untuk sumber multi data. Adapun rangkaian terhadapnya berlangsung secara serempak dan analisisnya senantiasa berbalik ke tahapan pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan. Kemudian dari makna data tersebut penulis menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa analisis kebutuhan pengembangan SDM mencakup analisis kuantitas dan kualitas, implementasi pengembangan SDM dilakukan melalui rekrutmen, program Pendidikan dan pelatihan program Pendidikan, dan pembentukan budaya pesantren serta evaluasi pengembangan SDM ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku dalam menjalankan peran dan tanggung jawab.²⁰
5. Rafly Affandy, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan

²⁰ Haromain, 2019. Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*.

hasil manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif. Dan dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) perencanaan manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran yang terdiri dari analisis kebutuhan, rancangan instruksional, pengesahan, implementasi dan evaluasi. 2) pelaksanaan manajemen pengembangan guru berupa tahap perencanaan implementasi yang terdiri dari program pelatihan guru yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Asosiasi Bengkel, Supervisi pendidikan dan Peningkata Kompetensi Pembelajaran. 3) hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru adalah dari 4 program pelatihan pengembangan guru menuju satu tujuan atau hasil yaitu peningkatan mutu pembelajaran.²¹

6. Dahliah, *Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu*.²² 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

²¹ Rafly Affandy, 2018. Manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di sekolah menengah kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen.

²² Dahliah, Tesis, Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu. (Universitas Bengkulu: Bengkulu, 2020)

di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melalui pembinaan dari yayasan dua kali sebulan, pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru. *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. 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 perbedaannya ialah, dalam penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan profesional.

7. Neti Karnati, *Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi*. Hasil penelitian; (1) Perencanaan Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga kependidikan, kemudian membagi tugas masing-masing tenaga kependidikan tersebut sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. (2) Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan dilakukan dengan cara menetapkan tenaga kependidikan

pada setiap bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, akan tetapi masih banyak tenaga kependidikan yang belum menguasai pekerjaan mereka di karenakan kurangnya skill dan kemampuan mereka terutama dalam penggunaan komputer. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaanya ialah, dalam penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar, namun dalam penelitian yang dilakukan peneliti ini ialah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan profesional.

8. Cyndy Liasna Ginting, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an UIN Sumatera Utara Medan*.²³

Dari hasil penelitian ini ada beberapa persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan di SMAN 1 Batusangkar yaitu sama-sama membahas tentang Tenaga Kependidikan, akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Cyndy ini mengarah kepada Manajemen Tenaga Pendidik (Guru), Pengangkatan Tenaga Kependidikan, dan penelitian ini bertempat di Madrasah Tsanawiyah. Sedangkan penelitian yang

²³ Cyndy Liasna Ginting, Tesis, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an UIN Sumatera Utara Medan* (Universitas Sumatera: Sumatera, 2017)

akan peneliti lakukan di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi membahas tentang Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan.

9. Anggraeini, *Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung*.²⁴ 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 kependidikan, namun ada beberapa perbedaan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anggraeini ini membahas tentang Etos Kerja, Kerja Sama Tim dan Pendidikan dan Pelatihan. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi membahas tentang Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan.

10. Hamzah Nur, *Pendidik dan Tenaga Pendidikan di MAN 2 Bandung*.²⁵ Dari hasil penelitian ini Pendidik dan tenaga kependidikan 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 dan tenaga kependidikan hendaknya dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Selama pemerintah tidak sungguh-sungguh mewujudkan pandangan-pandangan dalam pengembangan kualitas

²⁴ Anggraeini, Tesis, *Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung*. (Universitas Lampung: Lampung, 2018)

²⁵ Hamzah, Tesis, *Pendidik dan Tenaga Pendidikan* (Universitas Yogyakarta: Yogyakarta, 2019)

pendidik dan tenaga kependidikan, 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 kependidikan (TU sekolah) dalam mengelola administrasi sekolah. Sebab tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen yang menjadi perhatian bagi sekolah untuk ditingkatkan keprofesionalannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

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

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan Kajian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hari Irawan, 2021 <i>Penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru SDN di kecamatan alaena, kabupaten Luwu Timur</i>	Hasil penelitian yang dapat di simpulkan adalah sumber daya manusia di SDN 156 Kalena dapat di katagorikan baik atau mamadai baik secara kuantitas maupun kualitas. Upaya yang di lakukan oleh	Penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu kualitatif penelitian ini sama-sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan profesionalisme	Penelitian ini meneliti tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru

No .	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>guru di SDN 156 Kalaena sudah di lakukan dengan baik dalam hlm memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi, dan kompetensi, membangun hubungan dengan baik melalui pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi. Penerapan manajemen sumber daya di SDN 256 Kalaena sudah sangat baik dan berkembang.</p>		
2	<p>Siddiq Rahmat, 2018 <i>Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukka, sumber daya mansuia harus ditingkatan guna peningkatan profesionalism eguru di SMP Muhamadiyah 1 Bambanglipuro karena dalam mengelola Lembaga</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu penelitian kualitatif, penelitian ini sama-sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.</p>	<p>Penelitian ini meneliti tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalism e guru.</p>

No .	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>Pendidikan islam tersebut, perhatian terhadap sumber daya Pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan perhatian serius yang berkaitan erat dengan proses dan isi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah maka Langkah yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan cara menjelaskan peran antar pribadi, peran informasional, dan peran pengambilan keputusan.</p>		
3	<p>Maesaroh, 2019, <i>Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman</i></p>	<p>hasil penelitian menunjukkan perencanaan sumber daya manusia yaitu Menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga kerja dan selanjutnya</p>	<p>Penelitian ini menggunakan ,metode yang sama yaitu penelitian kualitatif dan penelitian ini meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.</p>	<p>Penelitian ini meneliti tentang peningkatan mutu pendidikan tidak fokus kepada kinerja guru.</p>

No .	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		rekrutmen sumber daya manusia		
4	Haromain, 2019, <i>Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren</i>	Hasil penelitian menunjukkan, bahwa analisis kebutuhan pengembangan SDM mencakup analisis kuantitas dan kualitas, implementasi pengembangan SDM dilakukan melalui rekrutmen, program Pendidikan dan pelatihan program Pendidikan, dan pembentukan budaya pesantren serta evaluasi pengembangan SDM ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku dalam menjalankan peran dan tanggung jawab	Penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu penelitian kualitatif dan penelitian ini meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia.	Penelitian ini tidak menggunakan manajemen dan profesionalisme juga kinerja guru.
5	Rafly Affandy, 2018. <i>Manajemen Pengembangan</i>	Hasil penelitian menunjukkan	Penelitian ini menggunakan metode yang	Penelitian ini meneliti tentang

No .	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Sumber Daya Guru untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen</i>	<p>bahwa: 1) perencanaan manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran yang terdiri dari analisis kebutuhan, rancangan instruksional, pengesahan, implementasi dan evaluasi.</p> <p>2) pelaksanaan manajemen pengembangan guru berupa tahap perencanaan implementasi yang terdiri dari program pelatihan guru yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Asosiasi Bengkel, Supervisi pendidikan dan Peningkata Kompetensi Pembelajaran.</p> <p>3) hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru adalah dari 4 program</p>	sama yaitu penelitian kualitatif dan penelitian ini meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.	peningkatan mutu pendidikan tidak fokus kepada kinerja guru

No .	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		pelatihan pengembangan guru menuju satu tujuan atau hasil yaitu peningkatan mutu pembelajaran		
	Dahliah, 2019 dengan judul <i>“Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu</i>	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 perkerjaan dan tes kemampuan baca al-Quran serta tes micro teaching	sama-sama meneliti sumber daya manusia sebagai pendidik dan tenaga kependidikan, metode penelitian menggunakan metode kualitatif	Dalam penelitian tersebut meneliti tentang manajemen tenaga pendidik, maka dalam penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru, lokasi penelitian, dan focus penelitian serta jenis penelitian.
7	Neti Karnati, dengan judul, <i>“Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi.</i>	Berbasis sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dasar dengan membuat dan menyusun program kerja tenaga kependidikan,	sama-sama meneliti sumber daya manusia sebagai pendidik dan tenaga kependidikan, metode penelitian menggunakan metode kualitatif	Dalam penelitian tersebut meneliti tentang implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan

No .	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kemudian membagi tugas masing-masing tenaga kependidikan dengan kemampuan yang dimiliki.		berbasis sekolah, maka dalam penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru, lokasi penelitian, dan focus penelitian serta jenis penelitian.
8	Cyndy Liasna Ginting , 2020 dengan judul, <i>“Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur’an UIN Sumatera Utara Medan”</i>	bahwa bentuk kewirausahaan di pondok pesantren fathul ulum diwew jombang adalah pada bidang kuliner, bidang pertanian, bidang perikanan, bidang percetakan dan bidang jahit. Proses penerapan manajemen kewirausahaan dalam meningkatkan kecakapan hidup peserta didik melalui perencanaan	sama-sama meneliti sumber daya manusia sebagai pendidik dan tenaga kependidikan, metode penelitian menggunakan metode kualitatif	Dalam penelitian tersebut meneliti tentang implementasi manajemen tenaga kependidikan, maka dalam penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru, lokasi penelitian, dan focus penelitian serta jenis penelitian.
9	Anggraeni, 2021		sama-sama	Dalam

No	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dengan judul "Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung"		meneliti sumber daya manusia sebagai pendidik dan tenaga kependidikan, metode penelitian menggunakan metode kualitatif	penelitian tersebut meneliti tentang Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan, maka dalam penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru, lokasi penelitian, dan focus penelitian serta jenis penelitian.
10	Hamzah Nur, 2018 dengan judul "Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandung"	. strategi yang digunakan dalam membentuk jiwa kewirausahaan santri, menggunakan pendidikan pelatihan dan pembinaan tentang tata cara berwirausaha.	sama-sama meneliti sumber daya manusia sebagai pendidik dan tenaga kependidikan, metode penelitian menggunakan metode kualitatif.	Dalam penelitian tersebut meneliti tentang pendidik dan tenaga kependidikan, maka dalam penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru, lokasi penelitian, dan focus penelitian

No .	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				serta jenis penelitian.

Dari kajian penelitian terdahulu tersebut diatas tidak ada yang membahas mengenai manajemen sumber daya manusia di madrasah yang memiliki implikasi terhadap profesionalitas guru. Posisi peneliti di sini adalah untuk menguatkan Kembali penelitian sebelum-sebelumnya dan membahas lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru dengan ini peneliti deskripsikan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi”.

1. Kajian Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan studi manajemen ternyata tidak semata-mata pada pencapaian tujuan organisasi saja, tetapi telah berkembang lebih jauh meliputi sikap mental, moral dan etika para pelaku organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam istilah lain sering disebut dengan *manpower* merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang sering yang sering juga disebut dengan personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.²⁶ Setelah kita memahami pengertian manajemen dan sumber daya manusia, yang dalam perkembangannya di beberapa tulisan para ahli sebagai istilah

²⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2005) 40.

manajemen personalia, manajemen kepegawaian atau administrasi kepegawaian.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi populer selama awal decade 1970-an, ketika riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa mengelola orang-orang dengan menganggapnya sebagai sebuah sumber daya akan lebih membuahkan hasil yang nyata baik bagi lembaga atau organisasi dan karyawan itu sendiri daripada hanya sebagai salah satu factor produksi.

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi Manajemen sangatlah dibutuhkan bertujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien. Sebuah organisasi yang tidak menjalankan proses manajemennya dengan baik, maka dipastikan semua proses kerjanya tidak efektif dan efisien. Mary Parker Follet mengatakan bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Dalam hal ini yang diselesaikan adalah segala sesuatu yang dilakukan dalam capaian tujuan yang beragam tergantung dari organisasinya, dimana proses penyelesaiannya harus dengan atau bersama orang lain, dikarenakan penyelesaian didalam sebuah organisasi sebagai kumpulan orang-orang.²⁷ Menurut Prajudi, Manajemen itu adalah pemanfaatan dan pengendalian dari pada semua

²⁷ Marisi dan Aditya, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2021), 1.

faktor dan sumber daya, yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk menyelesaikan atau mencapai tujuan tertentu.²⁸

Menurut Usman Efendi. Manajemen secara etimologis, berasal dari Bahasa latin yaitu *manus* yang memiliki arti “tangan” dan dalam Bahasa Prancis *management* memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”. Sedangkan dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang memiliki arti “mengatur”. Pengaturan yang dilakukan harus melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan sesuai fungsinya dinamakan manajemen. Maka manajemen adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang ingin dicapai sebuah organisasi.

Dalam bukunya George R. Terry yang berjudul *principles of management*, manajemen ialah suatu proses yang memaknai seni dan metode ilmu dalam menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengarahan, pengendalian dan pengorganisasian dalam suatu kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Menurut Weirich dan Koontz, menulis bahwa: “Manajemen adalah proses perencanaan dan pemeliharaan lingkungan di mana individu, bekerja bersama dalam kelompok, mencapai tujuan-tujuan terpilih secara efektif.”²⁹

²⁸ Aglhmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), 2.

²⁹ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan (teori, kebijakan, dan praktik)*, Jakarta: Kencana, 2015), 2.

Terry lebih menekankan pada segi proses atau manajernya yang berpendapat bahwa manajemen adalah soal proses tertentu yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan penggunaan setiap ilmu dan seni bersama-sama dan selanjutnya menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.³⁰

Menurut Jame F. Stoner pengertian manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Proses menggambarkan fungsi-fungsi manajemen berjalan sesuai dengan fungsi masing-masing.³¹

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan sebuah kemampuan moral, konseptual, teoritis, dan teknis sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah sebuah proses sistematis dalam pembelajaran dan mendesain pembelajaran secara logis, Pengembangan adalah suatu proses atau

³⁰ John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2014), 4.

³¹ Semuel Batlajery, 2001. Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada aparatur pemerintahan kampung tambat kabupaten Merauke. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, Vol VII, No. 2. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus.

langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk yang telah ada menjadi produk yang dapat di pertanggung jawabkan nantinya.³²

Menurut Yusuf Sit mengatakan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali dan dibina lalu dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sedangkan dalam kamus Webster, yang dimaksud sumber daya manusia ialah kekayaan atau alat yang tersedia sebagai subjek untuk menyelesaikan masalah atau persoalan. Definisi dari dua kamus diatas diperkuat oleh pernyataan Deacon dan Malock dalam Gross Crandall dan Knol yang mendefinisikan sumber daya manusia sebagai alat atau bahan yang tersedia akan diketahui potensinya untuk memenuhi keinginan.³³

Werther dan Davis. Menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya

³² Abdul majid, *Perencanaan pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 24

³³ Agung, 2017. “Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Pendidikan Islam*”. Vol. 2, No.1.

yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.³⁴

Menurut Schermerhon sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Sedangkan menurut Nawawi, sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya. Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.³⁵

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination* tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Tiga sumber daya kritis, tersebut menurut Ruki (2013) adalah :

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal *financial* yang dimiliki
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.

³⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 20019), hlm 4

³⁵ Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori* (Jakarta, UNJ Press, 2020), 11.

3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis..

Dari ketiga *resource* yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern sekarang mengakui bahwa paling sulit diperoleh dan dikelola adalah human resource, yaitu “sumber daya manusia atau modal insani” yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang diinginkan oleh perusahaan. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (*raiso, rasa dan karsa*). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para recruitment

atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.³⁶

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan Pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.³⁷ Armstrong menyatakan: “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.”³⁸

McLagan dan Suhadonik mengatakan pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan. Pengembangan karir, dan pengembangan organisasi. Yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.³⁹

Pengertian pengembangan sumber daya manusia secara makro seperti yang diungkapkan Hasibuan adalah “suatau proses

³⁶ Kasmawati, 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam*. Vol 8. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

³⁷ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 20013), 2.

³⁸ Armstrong Micahel, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam* (Jakarta: Gramedia, 1997), 507.

³⁹ Mukhlison Effendi, 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Islamic Education Managemen*,. Vol 2 No 1 . IAIN Ponorogo

peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu pembangunan bangsa, sedang secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Sekalipun peningkatan sumber daya manusia aparatur reformasi melalui *startegy learning organization*. Hal tersebut dapat dipahami karena seringkali training-training yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.⁴⁰

2) Fungsi dan Tujuan Manajemen Pengembangan SDM

Manusia adalah makhluk yang diciptakan Allah paling sempurna dengan struktur rohaniah dan jasmaniah terbaik di antara makhluk lainnya. Menurut Muzayyin Arifin mengatakan bahwa dalam struktur rohaniah dan jasmaniah Allah memberikan seperangkat kemampuan dasar yang memiliki kecenderungan berkembang yang menurut aliran psikologi behaviorisme disebut *pre potence reflex* (kemampuan dasar yang secara otomatis berkembang). Kemudian kemampuan dasar tersebut dikenal dengan istilah sumber daya manusia secara konseptual memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani.

Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas

⁴⁰ Mukhlison Effendi. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam, *Journal Of Education Management*, Vol. 2, No. 1

rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan. Kualitas jasmani dan Rohani tersebut oleh Emil Salim seperti dikutip oleh Anggan Suhandana, disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik, lebih lanjut, wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kesegaran jasmani, Kesehatan, daya tahan dan kekuatan. Dari sudut pandang ilmu Pendidikan, kualitas non fisik manusia mencakup ranah (domain) psikomotorik, afektif dan kognitif. Sebenarnya tiga kata yang terdapat dalam istilah sumber daya manusia, yaitu: sumber, daya, manusia, tak ada satupun yang sulit untuk dipahami. Ketiga kata itu tentu mempunyai arti dan dengan mudah dapat dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kekuatan, energi, tenaga dan kemampuan.⁴¹

SDM dalam Bahasa Inggris yaitu "*human resource*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

3) Prinsip Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Wright dan Rudolph, ada lima prinsip MSDM yang ditekankan sebagai pengembangan individu dalam membangun SDM,

⁴¹ Agung, 2017. Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 2. No 1. Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon

yaitu: (1) *Emphaisi on people*; (2) *Participative leadership*; (3) *Innovative workstyle*; (4) *Strong client orientation*; dan (5) *Amindset that seeks optimum performance*. Secara alamiah, organisasi diadakan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sementara dalam SDM , organisasi secara eksplisit menunjukkan adanya promosi manusia sebagai unsur utama di dalamnya. Dengan demikian unsur manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar bersifat pasif, namun lebih bersifat aktif untuk menghadapi sejumlah tantangan dan siap mengembangkan diri demi kelangsungan organisasi itu sendiri.

Prinsip pertama manajemen sumber daya manusia mempromosikan unsur manusia sebagai pihak yang bersifat aktif, prinsip kedua ini pun juga memposisikan figure pemimpin sebagai pihak yang aktif dan tidak sekedar bersifat situasional. Secara teoritis menurut G.R, Terry kepemimpinan terbaik adalah dengan menyesuaikan diri terhadap semua perubahan bentuk situasional yang mampu mengatasi persoalan-persoalan yang nyaris tidak dapat diselesaikan. Prinsip dasar yang ketiga manajemen sumber daya manusia merujuk pada perilaku inovatif yang tidak berhenti maknanya pada hasil yang telah dapat dicapai seorang individu. Prinsip ketiga ini merujuk pada kemampuan individu untuk merefleksikan diri pada kinerja yang telah dicapai dan kemudia mempelajarinya sedemikian rupa sehingga akan dapat mencapai tingkat yang lebih baik di masa mendatang. Prinsip keempat MSDM memegang perna yang sangat

penting dalam era scarcity resources akni sumber daya yang ersedia semakin terbatas semenetara tuntutan masyarakat pengguna produk dan jasa organisasi semakin bervariasisehingga kebutuhan akan sumberdaya menjadi meningkat.⁴²

4) Ruang Lingkup Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menjalankan program pengembangan sumber daya manusia maka perlu diperhatikan dan diketahui ruang lingkup dalam pengembangannya diantaranya menjadi perhatian adalah instansi, organisasi, Lembaga pemerintah dan lain sebgaiannya. Yang dimaksud ruang lingkup dalam pengembangan ini adalah sebagai berikut:

- a) Fungsi perencanaan (*planning*) : Merupakan fungsi penetapan program-program penelolan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Fungsi pengorganisasian (*organizing*) : Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

⁴²Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Manajemen*. (Jakarta: Kencana, 2016), 91.

- c) Fungsi pengarahan (*directing*) : Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- d) Fungsi pengendalian (*controlling*) : Merupakan fungsi pengukuran pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, yang telah dicapai.

b. Profesionalitas Guru

1) Pengertian Profesionalitas Guru

Profesi menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah bidang pekerjaan yang dilandasi Pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran dan sebagainya). Profesi juga dikatakan sebagai pelayanan jabatan yang bermanfaat dan memiliki nilai bagi masyarakat. Profesi guru merupakan suatu jabatan yang memiliki tiga pokok dalam proses belajar. Tugas pokok tersebut mencakup keseluruhan proses Pendidikan, peserta didik, dan dilaksanakan secara profesional. Kata profesi secara etimologi berasal dari Bahasa Inggris *profession* atau Bahasa Latin : *profecus*, artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.

Guru merupakan bagian integritas dan organisasi pendidikan di sekolah. Organisasi tersebut termasuk organisasi Pendidikan yang terdapat di sekolah harus dikembangkan sebagai suatu organisasi pembelajaran, sehingga mampu menghadapi perubahan dan ketidak pastian yang

merupakan ciri kehidupan modern karakter utama pada organisasi pembelajaran tersebut senantiasa mencermati perubahan secara internal dan eksternal diikuti dengan suatu upaya penyesuaian diri dalam mempertahankan eksistensi.⁴³

Menurut Komarudin profesional berasal dari Bahasa latin yaitu “*profesial*” pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus. Jarvis dalam segala profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (expert) apabila dia secara spesifik memperoleh dari belajar.⁴⁴

Profesionalisme merupakan paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional itu sendiri adalah orang yang memiliki profesi. Muchtar Luthfi menyebutkan bahwa seseorang disebut memiliki profesi bila ia memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a) Profesi harus mengandung keahlian, artinya suatu profesi itu mesti ditadai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu. Keahlian itu diperoleh dengan cara mempelajari secara khusus karena profesi bukanlah sebuah warisan.

⁴³ Said Hasan. Profesi dan Profesionalisme, (Ponorogo: Uwas Inspirasi Indonesia 2018), 8.

⁴⁴ Tiara Anggia Dewi. Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol 3 No. 1

- b) Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu. profesi juga di pilih karena dirasakan sebagai kewajiban sepenuh waktu, maksudahnya bukan bersifat *part time*.
- c) Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal. Artinya, profesi itu dijalani menurut aturan yang jelas, dikenal umum, teori terbuka dan secara universal pegangannya itu diakui.
- d) Profesi adalah untuk masyarakat, bukan untuk diri sedniri
- e) Profesi harus di lengkapi dengan kecakapan diagnostic dan kompetensi aplikatif. Kecakapan dan kompetensi itu diperlukan untuk meyakinkan peran profesi itu terhadap kliennya.
- f) Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan tugas profesinya. Otonomi ini hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan-rekannya seprofesi.
- g) Profesi mempunyai kode etik yang disebut dengan kode etik profesi
- h) Profesi harus mempunyai klien yang jelas, yaitu orang yang membutuhkan layanan.³⁶

Menurut De George, profesinonal adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Atau seorang profesional adalah seseorang yang hidupnya profesionalisme dapat diartikan suatu watak yang diwujudkan dalam suatu tingkah laku, suatu tujuan dalam menjalankan profesi yang akan menghasilkan kualitas terbaik dari pekerjaannya.

2) Kompetensi Profesionalitas Guru

Menurut Mulyasa dalam bukunya Imron Fauzi, bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi merupakan kemampuan dalam menguasai pengetahuan mengenai pendidikan dan memiliki berbagai macam keterampilan baik secara IPTEK maupun non IPTEK, serta harus memiliki perilaku yang luhur karena guru merupakan panutan bagi peserta didik. Kompetensi itu sendiri terdiri dari empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi social.⁴⁵

a) Kompetensi Pedagogik

Dilihat dari segi pembelajaran, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Hal ini harus mampu diwujudkan oleh setiap guru untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Lebih lanjut, dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir. Dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi

⁴⁵ Imron Fauzi, *Etika Profesi* (Jember : IAIN Jember Press, 2019), 144.

hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya.⁴⁶

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran peserta didik. Salah satu aspek kompetensi pedagogik adalah pemahaman terhadap peserta didik. Memahami peserta didik merupakan satu aktivitas yang harus dilakukan guru termasuk sebelum Menyusun rancangan pembelajaran, sebab proses pembelajaran pada hakikatnya diarahkan untuk membelajarkan peserta didik. Semua keputusan yang harus di ambil dalam merancang dan mendesain pembelajaran sebaik- baiknya didasarkan pada kondisi peserta didik dan fasilitas pembelajaran yang tersedia (PP Nomer 74 Tahun 2018).

b) Kompetensi kepribadian

Kompetensi pribadi guru menurut undang-undang guru dan dosen adalah kompetensi yang berkaitan dengan pribadi seseorang guru yang berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Penjelasan kompetensi di atas yang dijelaskan oleh Undang-undang guru dan dosen merupakan indikator-indikator kepribadian seseorang. Kepribadian itu sendiri sebenarnya abstrak, yang dapat dilihat atau diketahui hanyalah indikatornya. Kepribadian ini sesungguhnya abstrak, sukar dilihat secara nyata, yang dapat dilihat atau diketahui hanyalah indikatornya atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan. Kepribadian guru ini dapat dilihat

⁴⁶ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 124

melalui penampilan, tindakna, ucapan, cara, berpakaian dan dalam menghadapi persoalaan.⁴⁷ Kompetensi kepribadian adalah bagaimana seorang guru bersikap lembut penuh kasih sayang, memberikan teladan yang baik, berlaku jujur dan tegas, berwibawa, memiliki kepekaan yang tinggi, memiliki etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Kompetensi kepribadian kepribadian dipandang sebagai faktor yang utama dalam interaksi antara guru dan siswa, dengan menggunakan pendekatan emosional diharapkan guru dapat menanamkan nilai-nilai akhlak dan moral kepada siswanya.

c) Kompetensi Profesional

Di dalam standar nasional Pendidikan dijelaskan pada pasal 28 ayat (3) butir C menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional Pendidikan. Mampu dalam memanfaatkan teknologi informasi dari komunikasi dalam mengembangkan diri

Menurut Hamzah B Uno, kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan yang harus ada dalam diri guru. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi profesional yang mencakup kemampuan adalah merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran. Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa

⁴⁷ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja gRAFINDO pERSADA, 2011), 55.

kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran metode pembelajaran yang harus dimiliki oleh seorang guru dan guru mampu untuk mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran.

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru dalam berkomunikasi dengan siswa. Kompetensi sosial yang dikemukakan oleh Buchari Alma adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan diluar lingkungan sekolah mengatakan “kompetensi sosial dapat dirinci menjadi beberapa indikator, yaitu: bersikap inklusif dan bertindak objektif, beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas dan dengan lingkungan masyarakat, berkomunikasi secara efektif dan santun dalam berkomunikasi”.

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 dan tenaga kependidikan harus mengacu pada standar profesi. Standar profesi adalah prosedur, norma, dan prinsip yang digunakan sebagai pedoman agar output kuantitas dan kualitas

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:⁴⁸

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.⁴⁹ Namun dalam penelitian ini peneliti mengambil pengertian sebagai guru karena dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian di lembaga pendidikan tingkat satuan pendidikan madrasah mengah atas atau dalam penelitian ini di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Berdasarkan Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen BAB I Pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa:⁵⁰

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

⁴⁸ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

⁴⁹ St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran* (Jember: STAIN JEMBER PRESS, 2014), 66.

⁵⁰ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

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 dan tenaga kependidikan 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*).⁵¹ Dengan demikian pendidik dan tenaga kependidikan 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

⁵¹ St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan Dan Pembelajaran* (Jember: STAIN JEMBER PRESS, 2014), 70.

keprofesionalan; dan i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁵²

Dengan demikian, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan profesional ialah serangkaian kegiatan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan melalui 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.

1) Tujuan Pengembangan Profesional Guru

Adanya guru di madrasah 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.⁵³

2) Karakteristik Profesi Guru

⁵² Sekretariat Negara RI, Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

⁵³ Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen. Dasar. Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara) 67.

Guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan madrasah 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 madrasah sebagai indikator, maka guru yang dinilai kompeten secara profesional apabila,⁵⁴

- a) Guru mampu mengembangkans tanggung jawab dengan sebaikbaiknya.
- b) Guru mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
- c) Guru mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) madrasah.
- d) Guru 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 madrasah, sehingga dengan adanya karakteristik kompetensi profesional itu maka guru harus dapat

⁵⁴ Oemar Hamalik, Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. (Jakarta. Bam Aksara) 56.

mengelola aktivitas pendidikan dengan baik.⁵⁵

c. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru

1) Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru

Perencanaan adalah pembuatan keputusan tentang apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya dan siapa yang akan melakukan.⁵⁶ 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 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

⁵⁵ 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)

⁵⁶ Kadarman, *Ilmu Pengantar Manajemen* (Jakarta, prehalindo, 2018) 54.

kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.⁵⁷ 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.

Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi di masa yang akan datang, dengan memperhatikan.⁵⁸ Persediaan sumber daya manusia sekarang, peramalan dan suplai sumber daya manusia, rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia.

Pandangan lain mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia juga dikemukakan oleh Mangkunegara bahwasanya 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.⁵⁹

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

⁵⁷ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember, Stain Jember, 2013) 44.

⁵⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, PT Refika Aditama, 2017) 131.

⁵⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik edisi kedua*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2015) 6

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.⁶⁰

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

(1) Kepentingan Perencanaan SDM

Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM), yaitu:⁶¹

- (b) Kepentingan Individu.
- (c) Kepentingan Organisasi.
- (d) Kepentingan Nasional.

(e) Komponen-komponen Perencanaan SDM

Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu:⁶²

(2) Tujuan

Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan

⁶⁰ Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Erlangga, 2017) 145.

⁶¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 49-53.

⁶² Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bina Aksra, 2015) 166.

SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Proses Perencanaan SDM

Strategi 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 perencanaannya. Rencana SDM semacam ini risikonya relative kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

(6) 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.

Perencanaan tentu akan menentukan hidup matinya organisasi dan hal ini merupakan kegiatan dasar atau kegiatan persiapan dari suatu organisasi sebelum dilakukan kegiatan- kegiatan selanjutnya. Maka

perencanaan memiliki peran penting dalam menentukan arah jalan nya suatu kegiatan yang akan di laksanakan karena dengan adanya sebuah perencanaan akan memudahkan arah tujuan.

Program atau perencanaan yang baik, terpadu dan terintegrasi berkaitan dengan perencanaan jangka Panjang dan jangka pendek. Pelaksanaan program secara fleksibel serta evaluasi program pengembangan sumber daya manusia pendidik serta ada tindak lanjutnya. Potensi dan evaluasi serta berbagai kemungkinan yang dapat diupayakan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Maka dalam pengembangan ditentukan sasaran, kebijakan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan.

Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakupan pencapaiannya. Jika perencanaan tersusun secara sistematis dengan baik dan menghasilkan sebuah output yang baik pula. Sebaliknya suatu perencanaan yang tidak tepat, tidak sistematis dan tidak logis akan segera diikuti adanya tumpang tindih dan kebingungan dalam implementasinya.

Perencanaan merupakan cara untuk mencapai tujuan yang lebih baik diantaranya:

- a) Dengan adanya perencanaan diharapkan terdapatnya suatu pengarahan kegiatan, adanya pedoman bagi pelaksana kegiatan-kegiatan yang ditunjukkan kepada pencapaian tujuan

pembangunan.

- b) Dengan adanya perencanaan dapat dilakukan suatu peramalan terdapat hal-hal dalam masa pelaksanaan yang akan di mulai.
- c) Memberikan kesempatan untuk memilih berbagai alternatif tentang cara yang terbaik atau kesempatan memilih kombinasi cara yang terbaik.⁶³

Maka dengan adanya sebuah perencanaan akan memudahkan dalam tahapan selanjutnya yaitu pelaksanaan dan evaluasi sehingga terarah dan terkonsep dengan baik.

2) Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan profesionalitas Guru

Selanjutnya Langkah-langkah dalam proses perencanaan pengembangan SDM dalam meningkatkan Profesionalisme kinerja guru. Kompetensi yang perlu dilakukan oleh kepala madrasah dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan rinci sebagai berikut :

a) Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan manajemen dan recruitment pegawai sebagai upaya menyediakan kebutuhan pegawai. Mangkunegara berpendapat bahwa analisis jabatan didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan

⁶³ Sondang P. Siangin. *Manajemen sumber daya Manusia* , (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), 77.

beban kerja perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.

Nitisemito berpenapat analisis jabatan sebagai pedoman bagi penerima dan penempatan, penentuan jumlah karyawan, dan landasan kegiatan dalam MSDM. Analisis jabatan sebagai pedoman untuk menentukan syarat-syarat yang diperlukan dalam penerimaan pegawai.

b) Seleksi pegawai

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

c) Orientasi dan penempatan

Tujuan orientasi untuk membantu karyawan baru membuat penyesuaian yang baik ditempat kerja sasaran utama orientasi ditempat kerja adalah untuk : (1) membuat karyawan baru merasa diterima dan nyaman, (2) menciptakan persepsi positif terhadap organisasi, (3) mengkomunikasikan prosedur dasar organisasi kepada karyawan baru, (4) membentuk dasar untuk pelatihan berkelanjutan, (5) mengkonfirmasi keputusan karyawan untuk bergabung dengan organisasi. (6) memulai proses penitegrasian karyawan baru kedalam angakatn kerja organisasi.

d) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang

akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, Tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

e) Mutase

Mutase didasarkan beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab dan kesenangan. Diharapkan dengan mutase pegawai melaksanakan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerjanya. Mutase dapat bersumber dari manajemen dan pegawai sendiri.

f) Promosi

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

g) Kompensasi

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

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan pada pelaksanaan pengembangan. Pembinaan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, Tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Sedangkan pembinaan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat. Pembinaan berupaya menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mengembangkan kinerja nya menjadi lebih baik. Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Maka dengan adanya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Guna untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan. Kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah. Sehingga tercapainya suatu tujuan secara efektif dan efisien.⁶⁴

⁶⁴ Enike Junisia. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu, (Lampung: Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2018).

3) Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan profesionalitas Guru

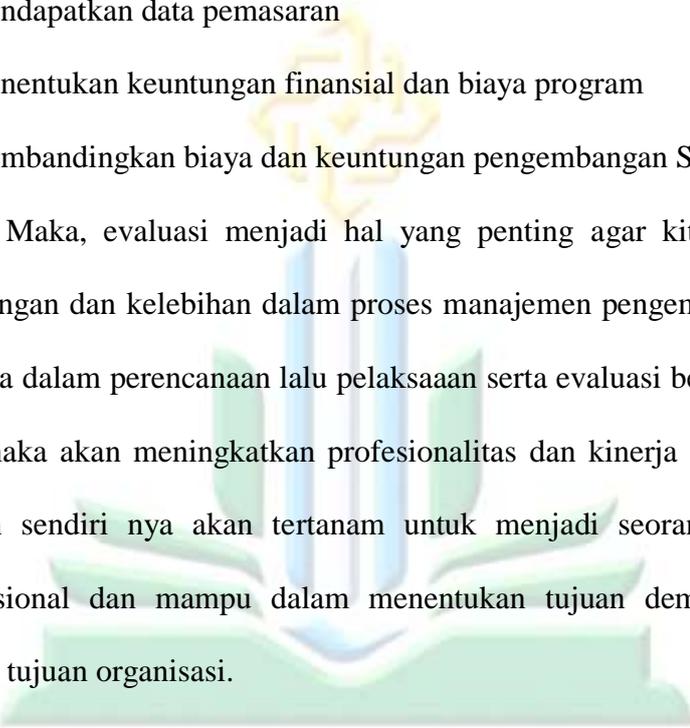
Evaluasi pengembangan SDM merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan. Membantu pertanggung jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Evaluasi program juga merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang dicapai. Yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program.

Evaluasi berkaitan dengan proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana dan bagian mana dari tujuan pengembangan SDM sudah tercapai. Evaluasi juga dimanfaatkan untuk mengambil keputusan terhadap sebuah proses secara menyeluruh (input, proses, output). Walaupun dalam pengembangan sumber daya manusia evaluasi sering dikritik untuk fungsi terbatas dalam pengambilan keputusan organisasi. Han, H dan Boulay menyatakan mengapa pengembangan SDM perlu di evaluasi. Beberapa alasan pentingnya mengevaluasi. Yaitu sebagai

berikut:

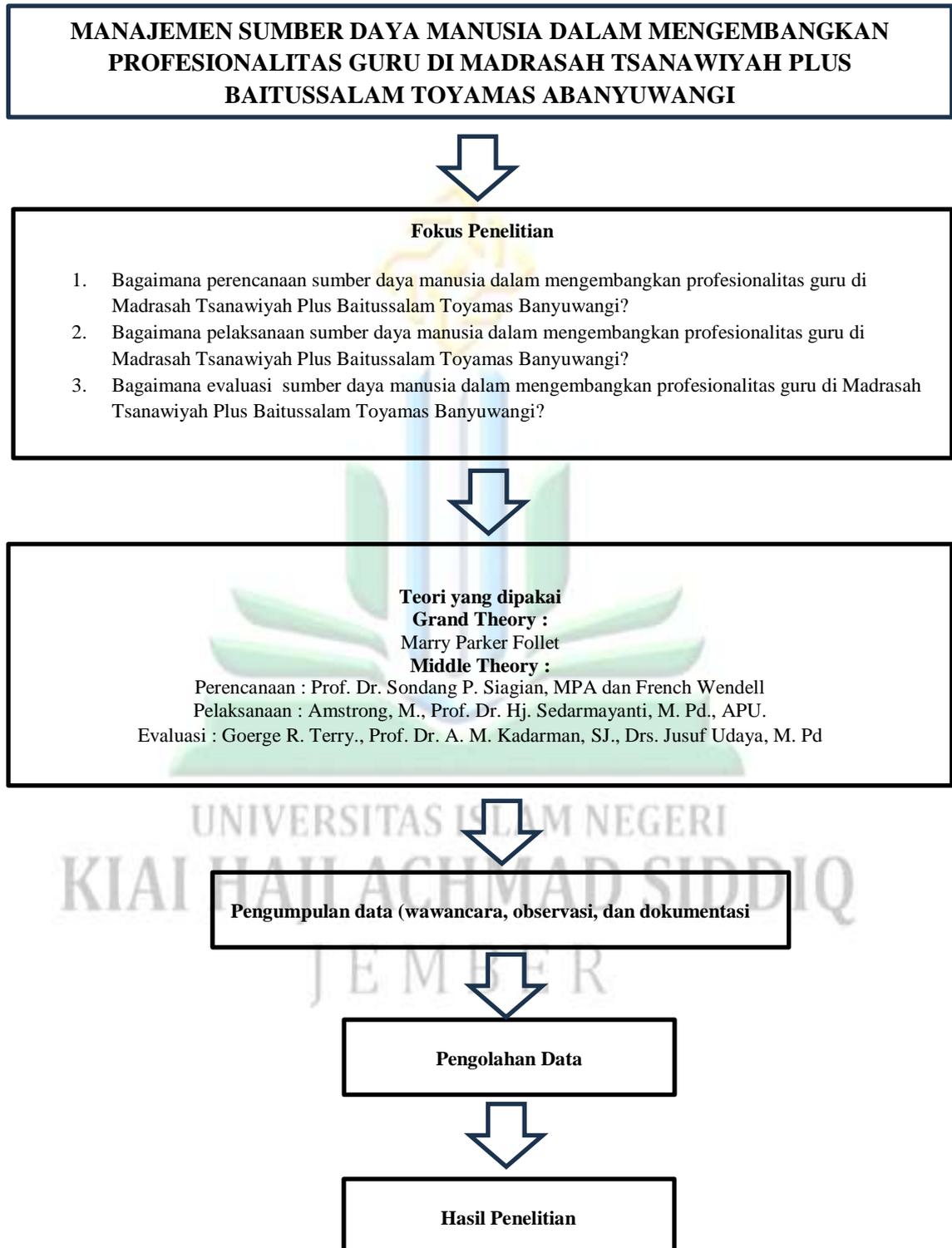
- a) Mengetahui kekuatan dan kelemahan
- b) Mengetahui dan menilai isi dalam organisasi
- c) Mengetahui progress pengembangan SDM
- d) Mendapatkan data pemasaran
- e) Menentukan keuntungan finansial dan biaya program
- f) Membandingkan biaya dan keuntungan pengembangan SDM.

Maka, evaluasi menjadi hal yang penting agar kita mengetahui kekurangan dan kelebihan dalam proses manajemen pengembangan SDM dan jika dalam perencanaan lalu pelaksanaan serta evaluasi berjalan dengan baik maka akan meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru sehingga dengan sendirinya akan tertanam untuk menjadi seorang guru yang profesional dan mampu dalam menentukan tujuan demi tercapainya sebuah tujuan organisasi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

(a) Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, artinya penelitian ini mempunyai tujuan memahami fenomena yang terjadi yang dialami oleh subjek penelitian dan data yang dihasilkan sesuai yang telah ditemukan di lapangan. Sedangkan jenis penelitian menggunakan *Studi Kasus* yaitu penelitian dengan spesifikasi kasus dalam suatu kejadian baik itu yang mencakup individu, kelompok budaya ataupun potret kegiatan dengan mengeksplorasi suatu kasus dengan cermat dalam suatu konteks. Penelitian ini dituagkan secara deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan serta menjawab persoalan dari objek studi yang terjadi.⁶⁵

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yang terletak di Jalan Diponegoro III, Toyamas Kecamatan Gambiran Kabupaten Banyuwangi. Adapun alasan pemilihan lokasi ini karena Madrasah ini menjadi salah satu madrasah yang memiliki program-program pendidikan nonformal menarik seperti TPQ Baitussalam, Madin Baitussalam, Tahfizul Qur'an, majelis Taklim, Ponpes Baitussalam sebagai pendukung pembentukan karakter siswa. Bagi peserta

⁶⁵ John W. Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition* (London: SAGE Publications, 1998), 37-38.

didik MTs Plus Baitussalam diwajibkan untuk menempati pondok pesantren yang telah disediakan Yayasan.

C. Kehadiran Peneliti

Peneliti dalam penelitian ini mengumpulkan data secara langsung di lapangan untuk mendapatkan informasi kepada informan yang sesuai dengan tujuan penelitian, kehadiran seorang peneliti ini hanya sebagai observer mutlak ditentukan dan sangat diperlukan sebagai sebuah instrument awal dalam meneliti. Peneliti bertindak sebagai instrument yaitu peneliti memiliki daya positif yang tinggi, memiliki sifat adaptable, mampu untuk melakukan klasifikasi agar dengan cepat menginterpretasi. Kemudian peneliti sebelumnya memberikan surat izin terlebih dahulu dari pihak Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam guna diajukan kepada lembaga di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

D. Subjek Penelitian

Jenis data di bagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis foto dan statistik.⁹¹ Dalam hal ini jenis data yang dimaksud peneliti adalah berupa kata-kata berupa wawancara dengan Kepala madrasah, Guru, karyawan, dan Kurikulum yang dianggap tahu dengan permasalahan yang sedang diteliti dan tindakan yang dilakukan oleh peneliti selama di lapangan. Yang nantinya dituangkan ke dalam bentuk tertulis dan foto-foto selama kegiatan.

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. Titiek Indahwati, S. T, M. Pd selaku Kepala MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yang peneliti tetapkan sebagai informan guna memperoleh data dan proses manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru.
2. Indah Mustika, Sari, S. Pd selaku Waka Kurikulum di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yang peneliti tetapkan sebagai informan guna memperoleh data dan proses manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru.
3. Ahmad Toyib Usman, S. Pd selaku TU dan Operator MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yang peneliti tetapkan sebagai informan guna memperoleh penguatan data yang sebelumnya didapat.
4. Guru (Frina Rachmawati, S. Pd) selaku tenaga pendidik di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yang peneliti tetapkan sebagai informan guna memperoleh data dari sudut pandang tenaga pendidik.

E. Sumber Data

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara pribadi untuk tujuan tertentu, sehingga bentuk data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik Pengumpulan Data yang 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 MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi tersebut untuk memperoleh data-data tentang keadaan kondisi yang meliputi:

- a. Letak geografis MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
- b. Proses manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi Sumber Daya Manusia Profesional di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

2. Metode *interview*

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 mengkaji garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dari proses *interview* yang dilakukan oleh peneliti di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi tersebut untuk memperoleh data-data yang meliputi:

- a. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
- b. Bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
- c. Bagaimana evaluasi sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?

3. Metode Dokumenter

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁹³

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

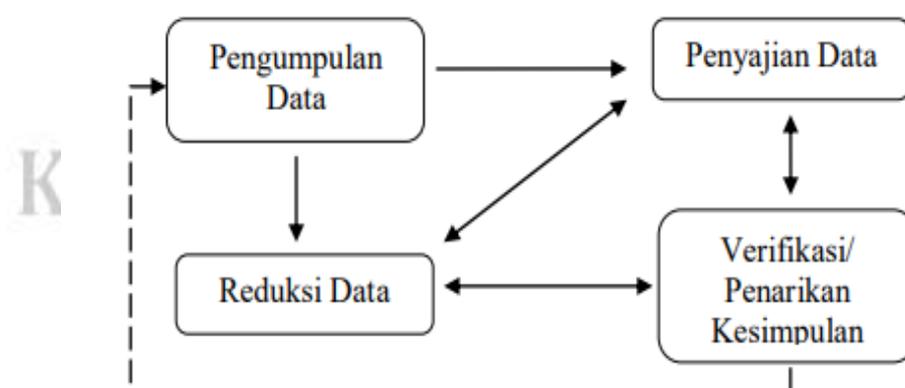
Dengan metode dokumenter ini untuk mendapatkan data yang berupa:

- 1) Profil MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
- 2) Rencana kerja madrasah MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
- 3) Data-data yang berkenaan dengan Rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Profesional di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi s

G. Analisis 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 dan Huberman bahwa ada empat tahapan yakni : pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan atau verifikasi kesimpulan.



Sebagaimana dalam diagram berikut ini:

Gambar 3.1 : Analisis Model *Miles* dan *Huberman*

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 penelitian.

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 dijarang tanpa tanpa harus memilah (mengulangi data).⁶⁶

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:

⁶⁶ Matthew B, Miles, dkk, *Qualitative Data Analisis A Methods Sourcebook* (Amerika: Sage Publications, 2014), 31

a. *Selecting.*

Menurut *Miles* dan *Huberman*, penelitian harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan data dianalisis informasi-informasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia profesional di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yang dikumpulkan pada tahapan ini. Peneliti mengumpulkan seluruh informasi tersebut untuk memperkuat penelitian.

b. *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 *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.

c. *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 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 sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Untuk memeriksa keabsahan data, maka peneliti menggunakan teknik Triangulasi Sumber dan Triangulasi Data. Triangulasi Sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui informan. Triangulasi Data yaitu peneliti mencari data sesuai dengan penelitian dan data lain yang relevan sebagai pendukung dari penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membanding apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁶⁷

⁶⁷ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 190.

I. Tahapan-Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini, agar pelaksanaannya terarah dan sistematis maka disusun tahap-tahap penelitian. Langkah-langkah tahap penelitian meliputi 3 yaitu:

1. Tahap-Tahap Pra Lapangan

a. Menyusun rencana penelitian

Pada tahap ini peneliti menyusun rancangan penelitian terlebih dahulu diawali dengan mengajukan judul kemudian membuat proposal penelitian.

b. Memilih lapangan penelitian

Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti harus terlebih dahulu memilih lapangan penelitian. Lapangan penelitian yang dipilih yaitu MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

c. Mengurus perizinan

Langkah selanjutnya yaitu mengurus perizinan, tahapannya adalah meminta surat izin penelitian dari akademik pasca sarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang merupakan surat pengantar untuk memohon izin penelitian kepada pemilik

d. Memilih dan menentukan informan

Pada tahap ini peneliti memilih informan untuk mendapatkan data yang terakait dengan penelitian. Informan yang diambil dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Komite dan Guru

e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

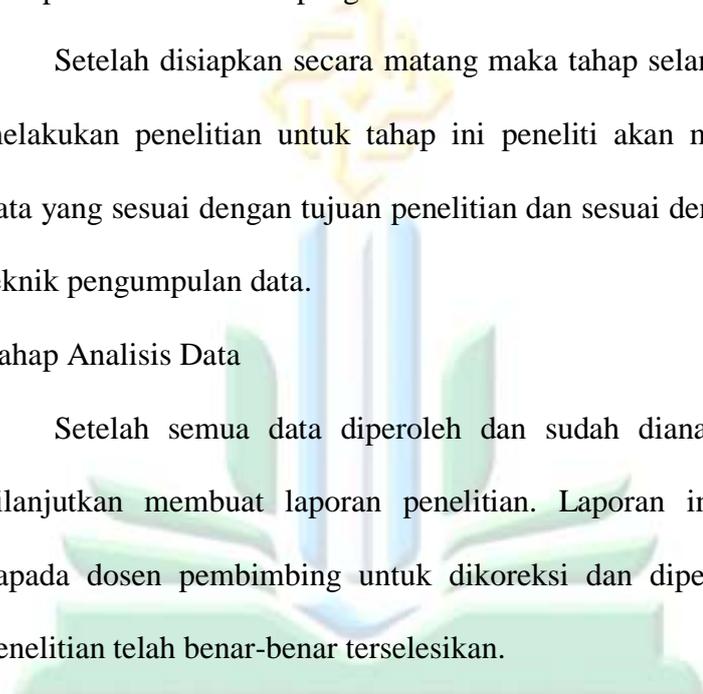
Dengan membuat rancangan dalam mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian dan membuat instrumen observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Tahapan Pelaksanaan Lapangan

Setelah disiapkan secara matang maka tahap selanjutnya adalah melakukan penelitian untuk tahap ini peneliti akan mengumpulkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian dan sesuai dengan pedoman teknik pengumpulan data.

3. Tahap Analisis Data

Setelah semua data diperoleh dan sudah dianalisis kemudian dilanjutkan membuat laporan penelitian. Laporan ini selanjutnya kepada dosen pembimbing untuk dikoreksi dan diperbaiki sampai penelitian telah benar-benar terselesaikan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Penyajian dan Analisis

Berikut adalah uraian pemaparan data dan analisis yang peneliti peroleh selama penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Kemudian akan diinput ke dalam bagian yang menjadi konteks penelitian lalu dijelaskan secara rinci sesuai dengan temuan data yang diperoleh dari lokasi penelitian dan sumber data yang diperoleh berasal dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Pada proses perencanaan ini kepala madrasah menjadi peran penting yang dituntut untuk menyusun perencanaan madrasah. Hal tersebut tentu bertujuan untuk menggerakkan orang lain memanfaatkan sumber-sumber yang ada, baik sumber daya manusia dan sumber-sumber yang ada lainnya tentu untuk memperoleh tujuan madrasah yang diinginkan. Maka dibuat perencanaan sebaik mungkin sesuai dengan yang dibutuhkan dan mampu direlisasikan dengan baik.

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 MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, dalam melakukan perekrutan guru perlu dilakukan persiapan yang tepat agar mendapatkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi:

“Sebelum melakukan langkah perekrutan sampai pengembangan pendidik disini kita terlebih dahulu menyusun perencanaan yang berdasarkan analisis kebutuhan (semisal di semester ini kita butuh guru mata pelajaran apa dan guru tersebut butuh laki laki apa perempuan), analisis jabatan (semisal di semester ini kita butuh guru matematika jadi kita di semester ini mengusahakan bagaimana untuk mendapatkan guru untuk mengampu mata pelajaran matematika), analisis beban kerja (nah kalo analisis beban kerja ini mas semisal guru biasanya kita merencanakan beban kerja mengajarnya apakah mampu mengajar 3 kelas ataukah kurang mampu jadi perlu analisis kembali setelah guru tersebut diterima di lembaga kami) dan dianalisis kelebihan dan kekurangannya (kalo analisis kelebihan dan kekurangan pendidik ini kita cuman menganalisis cara pendidik tersebut menyampaikan penjelasan tentang apa yang di ajarkan lancar apa tidak) dan dari analisis ini nanti dijadikan rencana kerja sekolah 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 pendidik yang saya buat untuk melakukan langkah perekrutan sampai pengembangan pendidik menjadi profesional baru nanti dikerjakan bersama-sama”⁶⁸

⁶⁸ Titiek, wawancara, Banyuwangi, 16 Mei 2024

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yaitu sebagai berikut;

“Dalam menyusun perencanaan kita terlebih dahulu menganalisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan analisis kekurangan dan kelebihan karena ke empat analisis tersebut sangat perlu direncanakan dan dilaksanakan agar bisa membantu kami untuk mencapai tujuan lembaga MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dan dibahas dalam rapat dewan guru”



Gambar 4. 1 Rapat Dewan Guru MTs Plus Baitussalam

Berdasarkan paparan di atas analisis pendidik dan tenaga kependidikan menjadi prioritas utama untuk mengetahui bagian-bagian mana saja yang diperlukan oleh MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Dengan melakukan analisis sesuai kebutuhan, jabatan, beban kerja dan kelebihan dan kekurangan yang dihasilkan berdasarkan rapat dengan berbagai staf.

Proses perencanaan diawali juga dengan penyesuaian kurikulum yang ada lalu dibuat rancangan seefektif mungkin untuk memenuhi *stakeholder* dalam hal pola studi, lama kehadiran, waktu, struktur dan urutan. Tentunya kurikulum MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

dikaji ulang secara periodik untuk mampu menilai kesesuaiannya dengan perkembangan ilmu teknologi dan kebutuhan *stakeholder*. Lalu disesuaikan dengan mengikuti regulasi pemerintahan dengan perubahan kurikulum nasional.

Tentu dalam sebuah perencanaan seluruh sumber daya manusia di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mampu bekerja sama dengan baik dan terus mengoptimalkan usaha dan kemampuan sesuai dengan tujuan yang diinginkan SDM yang ada diberikan peluang dengan terbuka untuk memberikan saran dan masukan untuk MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi agar terus berinovasi dan menjadi madrasah terbaik.

Proses perencanaan diawali dengan penyesuaian kurikulum yang ada lalu dibuat rancangan seefektif mungkin untuk memenuhi *stakeholder* dalam hal pola studi, lama kehadiran, waktu, struktur dan urutan. Tentunya kurikulum MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dikaji ulang secara periodik untuk mampu menilai kesesuaiannya dengan perkembangan ilmu teknologi dan kebutuhan *stakeholder*. Lalu disesuaikan dengan mengikuti regulasi pemerintahan dengan perubahan kurikulum nasional.

2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

Dalam proses pelaksanaan dimulai dengan proses rekrutmen, seleksi, hingga pelatihan/pembinaan dalam mengembangkan profesionalitas guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

Diawali dengan proses pengumpulan berkas dan syarat-syarat yang telah ditentukan lalu ada sesi wawancara dan tim tersebut khusus di bidang yang sesuai selanjutnya diharuskan untuk test kesehatan dan test psikologi hal tersebut sangat penting dalam mengetahui fisik dan mental calon SDM nantinya, maka proses perencanaan berjalan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan dengan pertimbangan yang sangat besar dan maksimal.

Setelah proses perekrutan selanjutnya penerimaan SDM proses penerimaan sangat dipertimbangkan beberapa tahapan yang ada harus sesuai dan dipilih yang terbaik untuk menjadi bagian MTs Plus Baitussalam Toyamas, dan yang terpilih untuk menjadi bagian dari MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi disesuaikan dengan bidangnya dan skill yang dimilikinya. Lalu kepala madrasah memulai kegiatan di Madrasah melalui perencanaan dan dilibatkan SDM yang ada.

Proses pelaksanaan menjadi jalan perkembangan yang sebelumnya diawali dengan rangkaian perencanaan dan setelahnya diakhiri dengan evaluasi. Proses ini tentu dengan adanya proses pengembangan diri diaman mampu mengupdate kemampuan diri dan menyesuaikan kompetensi yang ada

Dalam sebuah tujuan organisasi tentu SDM memiliki peranan penting sebagai penggerak dan menjadi faktor yang mempengaruhi

kehidupan. Kemampuan seorang manusia sebagai pengaruh alamnya menunjukkan bahwa posisi SDM sangat sentral adanya. MTs Plus Baitussalam Toyamas sangat memperhatikan dan mempertimbangkan SDM yang ada karena hal tersebut memiliki pengaruh dan dampak yang besar dalam mencapai sebuah tujuan yang ada di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Sistem rekrutmen yang ada di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi bagi SDM yang ada harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan memiliki kompetensi sebagai seorang guru. Sehingga usaha yang dilakukan dalam proses perekrutan tersebut sangat diperhatikan dan dipertimbangkan oleh Titiek Indahwati, S. T, M. Pd selaku kepala madrasah dan peneliti dalam wawancara, menyesuaikan syarat dan alur yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan ungkapan ibu kepala madrasah :

”perekrutan di MTs Plus Baitussalam toyamas dilaksanakan secara terbuka disebarkan menggunakan website terlebih dahulu, lalu diseleksi sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, test guru dengan mengajar lalu pegawai sesuai dengan kompetensi dan prosesnya dilaksanakan dengan khusus sesuai dengan ahlinya. Dan dilaksanakan secara offline sehingga mampu melihat secara langsung di dalam proses wawancara. Dan yang mewawancarai yaitu sesuai dengan ahli bidang yang dibutuhkan (senior yang memahami bidang tersebut) dan salah satu syaratnya yaitu kemampuan pedagogis, sosial, agama, dan bidang studi.”⁶⁹

Sebelum proses pembelajaran berlangsung guru ditugaskan untuk menyiapkan penyajian materi secara terencana dan dipersiapkan sebaik-baiknya tentu mengaju dengan silabus RPP (Rencana Pelaksanaan

⁶⁹ Titiek, wawancara, Banyuwangi, 16 Mei 2024

Pembelajaran). Sebelum pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) guru diberikan fasilitas untuk mengikuti pelatihan pembelajaran hal tersebut guna untuk memberikan arahan kepada guru untuk membuat RPP sebaik mungkin dan sesuai dengan kurikulum dan sistem pembelajaran di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tujuan dan yang pasti konsisten dengan sasaran pembelajaran. Maka dengan pedoman yang ada mampu mengarahkan guru-guru dalam proses pembelajaran dengan sebaik mungkin. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Ahmad Toyib Usman, S. Pd selaku TU atau Operator Sekolah:

”tentu sudah, karena di awal salah satu menjadi pengajar di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yaitu sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang disyaratkan dan hal tersebut tentu dengan banyak pertimbangan sehingga sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan.”

Maka dapat disimpulkan dalam proses perencanaan Manajemen Pengembangan SDM menjadi hal yang sangat diperhatikan dan dipertimbangkan pihak MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi berupaya sangat keras agar mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan memiliki komitmen tinggi untuk bersama-sama saling memajukan dan menjaga nama baik MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

Hal ini senada dengan ungkapan ibu Titiek Indahwati, S. T, M. Pd selaku kepala madrasah :

”sering mengupdate kemampuan guru dan karyawan, disesuaikan dengan kompetensi apalagi di era digital guru sangat mudah

mengupdate diri melalui MGMP sekolah, MGMP kota dan jatim, melalui pkb (pengembangan kompetensi berkelanjutan). Guru harus buat inovasi pembelajaran berkaitan dengan kenaikan pangkat untuk semua guru. Peningkatan di bidang itu dan lain-lain.”⁷⁰

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada beberapa guru dan terlihat bahwasannya adanya sebuah upaya untuk terus bersikap professional dalam mengajar beberapa upaya pun dilakukan seperti mengupgrade diri, lalu melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi, terus belajar dengan memanfaatkan social media yang ada, mengikuti beberapa pelatihan, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Internal maupun kota dan mengikuti beberapa workshop yang telah disediakan. Hal ini senada dengan ungkapan Frina Rachmawati, S. Pd selaku guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

“Bapak Ibu Guru MTs Plus Baitussalam Toyamas menyiapkan perangkat pembelajaran sebagai persiapan mengajar, melaksanakan kegiatan MGMP rumpun untuk koordinasi dan evaluasi serta mengupgrade diri dengan mengikuti workshop pembelajaran”⁷¹



Gambar 4. 2 Musyawarah Guru Mata Pelajaran

⁷⁰ Titiek, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi, 02 Mei 2024

⁷¹ Toyib Usman, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi, 02 Mei 2024

Tak hanya itu upaya untuk terus meningkatkan profesionalitas guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi tentu dalam proses manajemen pengembangan adanya program pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut menjadi upaya madrasah agar mampu meningkatkan skill dan menyesuaikan dengan kompetensi yang ada. Hal ini senada dengan ungkapan Indah Mustika Sari, S. Pd selaku Waka Kurikulum di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi :

“workshop penyusunan perangkat pembelajaran, Bimtek Penyusunan soal AKMI, workshop penulisan jurnal dan karya ilmiah, persiapan mengajar mengandung supervisi, dan juga ada beberapa pelatihan diluar yang diadakan kemenag”⁷²



Gambar 4. 3 Workshop Penyusunan Perangkat Pembelajaran

Selain itu dalam hal mengajarpun diperlukan sikap professional dan emiliki komitmen yang sangat tinggi agar tujuan dalam pembelajaran yang diberikan oleh seorang guru mampu diserap baik oleh siswa/i. tentu guru harus memiliki kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk

⁷² Anita, diwawancarai oleh penulis, banyuwangi, 02 Mei 2024

kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas, senada dengan ungkapan Titiek Indahwati, S. T, M. Pd selaku kepala madrasah:

“tentu harus memiliki komitmen yang tinggi, mmberikan pelayanan yang baik, unggul dalam prestasi, dan memiliki kepribadian yang baik. Sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru: kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.”⁷³

Tentunya guru sebagai pendidik yang mempunyai andil sangat besar khususnya dalam pengembangan kemampuan, moralitas, spiritual dan intelektualitas peserta didik. Sehingga guru mampu untuk konsisten dan memiliki komitmen tinggi dalam mengajar. Hal ini senada dengan ungkapan Ahmad Toyib Usman, S. Pd guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi:

“profesionalitas itu sebuah kewajiban yang harus dikerjakan, mutlak tidak asal-asalan, karena guru menjadi alternatif terakhir bagi siswa di sekolah karena akan berdampak buruk jika tidak diberikan dorongan yang baik. Terus meningkatkan profesional dengan skill dan kemampuan serta bimbingan dan pelayanan yang baik”⁷⁴

“menyadari bahwa sikap profesional seorang guru sangat diperlukan dalam menghadapi pendidikan saat ini. Guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, mengasuh, membimbing dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Selalu berusaha profesional, ahli pada bidangnya.”⁷⁵

Dalam menanggapi 4 kompetensi guru, tentu sebagai guru sudah berupaya untuk terus memberikan yang terbaik namun beberapa

⁷³ Titiek, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi, 02 Mei 2024

⁷⁴ Sukardi, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi, 02 Mei 2024

⁷⁵ Toyib Usman, diwawancarai oleh penulis, banyuwangi, 02 Mei 2024

kekurangan tentu nantinya menjadi pertimbangan bahan evaluasi yang terpenting yaitu terus berusaha dan memiliki komitmen yang tinggi, berikut beberapa contoh yang sudah diterapkan 4 kompetensi guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas:

- a. Kompetensi Kepribadian : mengidentifikasi karakteristik murid di kelas, guru memastikan bahwa peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan aktif dalam pembelajaran, aktif dalam bertanya dan hal lainnya, jika ada perilaku yang menyimpang maka adanya pendekatan guru ke siswa yang menyebabkan hal itu terjadi, tidak langsung di judge tapi ditelusuri dan di tanya terlebih dahulu, memberikan contoh yang baik sebagai figure seorang guru.
- b. Kompetensi profesional : profesional tentu menjadi komitmen bagi setiap guru, seperti contohnya memberikan teori belajar dan disesuaikan dengan pembelajaran, dimana guru mampu memahaminya, lalu guru dapat mengembangkan kurikulum sesuai dengan RPP , kegiatan pembelajaran yang mendidik, menggunakan video atau investigasi jurnalistik secara kontekstual, pengembangan kompetensi guru juga dengan mengikuti pengembangan misal mengikuti seminar-seminar sebagai bekal dalam mengupgrade pengetahuan, dan bagaimana menjembatani melakukan pembelajaran daring menyesuaikan misal menggunakan *e-learning* dan hal itu dilatih bersama-

sama sebelum melaksanakan pembelajaran, secara individual membuat video pembelajaran menggunakan canva dan lainnya akhirnya guru menambah skill profesionalnya dalam mengembangkan potensi tak hanya itu lalu dengan program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), kegiatan tersebut diagendakan setiap bulan, mengadakan perkumpulan satu bulan sekali membahas banyak hal *share to share* antar guru. Jika diperlukan maka diadakan narasumber, narasumbernya bisa diambil dari guru senior yang sesuai dengan bidangnya atau dosen, tergantung yang dibutuhkan. Dan akhirnya yaitu kegiatan diklat namun untuk kegiatan diklat yang mengadakan langsung oleh pihak kemenag dan kemendikbud.

- c. Kompetensi sosial : contoh kompetensi sosial yaitu muncul dalam beberapa acara seperti acara keagamaan hubungan sosial antara madrasah dan masyarakat adanya momentum zakat fitrah, lalu antara guru-guru semisal ada salah satu guru yang mendapatkan musibah maka guru yang lain inisiatif untuk menjenguk dan memberikan sedikit bantuan, selanjutnya adanya silaturahmi keluarga wali murid didalam acara rekreasi dengan cara tersebut maka akan membangun solidaritas dari sisi kompetensi sosial antar guru dan wali murid. Dan hal tersebut sudah menjadi program (hukum tertulis).

d. Kompetensi pedagogik: salah satu cara menerapkan kompetensi pedagogik yaitu dengan memberikan pembelajaran yang berinovasi seperti menggunakan aplikasi (e-learning, telegram, google meet) yang memudahkan dalam pembelajaran yang menggunakan audio visual sehingga hanya itu siswa mampu aktif dan memberikan tugas kelompok misalnya diskusi dan presentasi hal tersebut menjadi motivasi agar siswa berani untuk menyampaikan pendapatnya.⁷⁶

Pada hakikatnya sikap profesionalitas dan kinerja guru memiliki ketertarikan sehingga guru mampu mengenal tugas-tugasnya dengan baik sehingga mampu mengenal tugas-tugasnya dengan baik, mampu menjalankan secara efektif mungkin dan kaitannya dengan profesionalitas guru mampu bersikap profesional dengan memiliki komitmen tinggi dan sadar akan tugasnya yang harus diselesaikan dengan sebaik mungkin. Proses pelaksanaan pembelajaran tentu disesuaikan dengan kompetensi yang ada memiliki jiwa sosial yang tinggi menyesuaikan dengan kompetensi sosial, lalu memiliki kepribadian yang baik, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa dan selalu memberikan afirmasi positif hal tersebut sesuai dengan kompetensi kepribadian kemampuan seorang guru dalam proses mengelola pembelajaran di kelas menyesuaikan dengan kompetensi pedagogik dan yang terakhir yaitu mampu bersikap profesional mampu

⁷⁶ Toyib usman, diwawancarai oleh peneliti, Banyuwangi, 02 Mei 2024

mengimplementasikan dan menguasai materi dengan baik hal tersebut sesuai dengan kompetensi profesional. Guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mampu melaksanakan 4 kompetensi tersebut tentu dengan proses dan segala upaya yang maksimal.

3. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitusslaam Toyamas Banyuwangi.

Proses evaluasi merupakan bagian dari proses akhir secara keseluruhan tidak dapat dipisahkan dengan proses perencanaan dan proses pelaksanaan karena evaluasi merupakan tolak ukur dan bagian dari sebuah proses untuk mengetahui tingkat pencapaian dan kekurangan dalam suatu kegiatan yang ingin dicapai. Maka evaluasi menjadi peran yang sangat penting dalam segala proses.

Tentunya proses evaluasi diadakan di akhir dalam setiap kegiatan untuk mengetahui proses perencanaan dan proses pelaksanaan yang belum dilaksanakan secara maksimal atau sama sekali tidak terlaksana tentu hal tersebut menjadi pertimbangan yang sangat besar.

Maka pihak madrasah dari atasan hingga bawahan mampu berkoordinasi sebaik mungkin dan dijadikan bahan evaluasi. Hal ini senada dengan ungkapan dari Titiek Indahwati, S. T, M. Pd selaku

Kepala Madrasah:

”tentu adanya evaluasi, sehingga mampu mengetahui apa saja yang menjadi kendala guru dalam mengajar misal anak yang bermasalah, atau ada permasalahan di dalam kelas dan juga

staff yang sekiranya membutuhkan evaluasi dalam memecahkan sebuah masalah.”⁷⁷

Evaluasi tentu menjadi ruang untuk bersama-sama memberikan solusi dan memecahkan sebuah masalah yang terjadi, seperti halnya permasalahan yang ada di kelas, lalu permasalahan di dalam organisasi madrasah dan permasalahan yang terjadi secara internal maupun eksternal. Hal ini senad dengan ungkapan Frina Rachmawati, S. Pd selaku guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi:

”saling mendukung agar sistem yang telah disepakati dalam berjalan dengan baik.”⁷⁸

”guru selalu dilibatkan dalam tiap kegiatan sekolah. Guru diberikan kebebasan dalam memberikan saran yang diberikan bisa disampaikan lewat lisan maupun tulisan. Sebagai contoh adanya RAKER yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan.”⁷⁹

”dengan adanya kegiatan RAKER dan workshop sebagai wadah mengeluarkan ide-ide”⁸⁰



Gambar 4. 4 Rapat Kerja MTs Plus Baitussalam

⁷⁷ Titiek, diwawancarai oleh peneliti, Banyuwangi, 04 Mei 2024

⁷⁸ Sukardi, diwawancarai oleh peneliti, Banyuwangi, 04 Mei 2024

⁷⁹ Toyib Usman, diwawancarai oleh peneliti, Banyuwangi, 04 Mei 2024

⁸⁰ Yayuk, diwawancarai oleh peneliti, Banyuwangi, 04 Mei 2024

Pelaksanaan evaluasi penilaian kerja guru yang pertama dengan menilai secara substansi dan dinilai langsung oleh bapak kepala, lalu kepala madrasah mendelegasikan guru senior untuk menjadi satu tim dan tim tersebut yang menilai kinerja guru, yang kemudian nanti ditanda tangani penilai, penilaian dilaksanakan satu tahun sekali perperiode diawali semester genap dan diakhiri semester ganjil. Supervisi pun membantu penilaian kerja. Membahas terkait supervisi semua guru diharuskan untuk disupervisi agar mengetahui pelaksanaan RPP (atau ketika RPP berjalan) ada satu bagian yang di supervisi sample dari RPP satu semester, supervisi menjadi tugas bapak kepala madrasah namun kepala madrasah menunjukkan koordinator yang pengkatnya lebih tinggi dan nanti yang menjadi tim supervisi lalu dibagi sesuai dengan mata pelajarannya. Nanti yang menilai supervisi Ibu kepada madrasah dan tim supervisi, minimal setiap guru akan disupervisi satu kali dalam satu semester, maka dari itu untuk konsep supervisi ada pergantian sistem pelaksanaan di RPP sejauh mana sudah berjalan dengan tepat dan nanti muncul nilainya tetapi untuk paradigma yang baru itu adalah semacam kolaborasi untuk menemukan masalah lalu bagaimana menemukan masalah dan bagaimana cara menemukan solusinya mirip dengan evaluasi namun berkelanjutan secara sistemnya, supervisi diadakan pertengahan karena untuk perbaikan RPP (gunanya untuk perbaikan RPP di

beberapa bulan selanjutnya) agar pembelajaran bisa dilaksanakan secara maksimal.⁸¹

Tak hanya pelaksanaan supervisi namun kehadiran SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi pun menjadi penilaian, MTs Plus Baitusaalam Toyamas menerapkan sistem aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru) aplikasi tersebut menilai SDM dengan beberapa indikator yang dibagi menjadi 14 kompetensi, yaitu: mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat, dan mengembangkan keprofesian melalui tindakan refleksi. Proses penilaian tersebut menjadi tolak ukur agar seluruh SDM mampu memberikan usaha yang terbaik dan memiliki komitmen yang tinggi, stak hanya itu uniknya dia akhir tahun MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mengadakan reward bagi guru diberikan piagam penghargaan dari berbagai macam kategori yang sesuai dengan penilaian kerja guru oleh Ibu kepala madrasah hal tersebut

⁸¹ Andi, diwawancarai oleh peneliti, Banyuwangi, 02 Mei 2024

menjadi apresiasi yang tinggi untuk SDM yang sudah beruaha memberikan yang terbaik.



Gambar 4. 5 Aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru)

Maka dapat disimpulkan proses evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi berjalan dengan baik dan sangat profesional, dimulai dengan adanya evaluasi rapat kerja, lalu adanya pelaksanaan supervisi, dan penilaian menggunakan aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam aplikasi tersebut membantu tim yang menilai beberapa indikator yang harus dicapai oleh MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sebaik mungkin, maka dengan adanya 14 kompetensi di dalam aplikasi PKG menjadi acuan bagi guru afgar terus berusaha untuk yang terbaik sehingga bukan hanya SDM saja yang merasakan keberhasilannya namun seluruh masyarakat MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi karena seluruhnya sudah bekerja sama dengan baik dan terus mengoptimalkan kekurangan dan kelebihan yang ada.

B. Temuan Penelitian

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai temuan penelitian yang mengarah kepada pembacaan teoritis, artinya pembahasan ini bersifat *grand theory*. Penjelasan memadukan paparan dan teori manajemen sumber daya manusia yang meliputi komponen MSDM yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Selain itu tujuan fokus penelitiannya masih butuh dipaparkan selain karena didasarkan kepada pedoman karya ilmiah yang berlaku juga untuk mengkalsifikasikan serta mempermudah kajian pembahasan pada bab berikutnya.

Berdasarkan deskripsi dari paparan data yang diuraikan di atas, manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Banyuwangi menggunakan teori yang dikembangkan oleh Hermawan Kartajaya. Dari penelitian dan analisis mendalam dapat ditemukan:

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru. Yaitu dengan menyusun perencanaan yang berdasarkan analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, analisis kelebihan dan kekurangannya. Dari semua analisis ini nanti dijadikan rencana kerja sekolah, setelah konsep perencanaan itu dibuat nanti disosialisasikan kepada dewan guru dan tenaga kependidikan 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 dan tenaga kependidikan 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. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yaitu diawali dengan *open recruitment* secara terbuka dalam proses *recruitment* ada beberapa tahapan yang harus diikuti oleh calon SDM MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dengan menyesuaikan kualifikasi yang telah ditentukan oleh pihak MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, dengan kualifikasi menerapkan 4 kompetensi guru yaitu: (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian). Beberapa upaya dalam mengembangkan SDM yaitu SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mengikuti MGMP (Musawarah Guru Mata Pelajaran) agar memudahkan dalam proses pembuatan RPP dan saling memperdalam mata pelajaran yang diajar. Selain itu pihak madrasah mengadakan workshop, diklat, dan seminar bertujuan untuk

mengembangkan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

3. Evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Seluruh SDM MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi diberikan kebebasan dalam memberikan kebebasan dalam memberikan saran dan masukan secara terbuka. Dipertengahan semester di adakan supervisi dan seluruh guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi diharuskan untuk mengikuti kegiatan supervisi agar mengetahui progres selama masa pembelajaran. Diakhiri dengan evaluasi, evaluasi diadakan diakhir semester genap dengan menggunakan aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru) bertujuan agar saling mengevaluasi diri dan perbaikan bagi guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Diakhir tahun diberikan sebuah penghargaan bagi guru dan tenaga kependidikan yang berdedikasi tinggi bagi MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

Tabel Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bagaimana Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?	a. Sebelum melakukan langkah perekrutan sampai pengembangan guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi terlebih dahulu menyusun perencanaan yang berdasarkan analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan

		<p>dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan guru yang akan diterima di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.</p> <p>b. Selanjutnya proses perencanaan di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi bagi seluruh SDM diawali dengan rapat kerja dipimpin oleh Ibu kepala Madrasah membahas terkait program kerja selama satu semester</p>
2.	<p>Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?</p>	<p>a. Rekrutmen dan seleksi di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam proses rekrutmennya melalui penyebaran informasi dengan surat resmi sekolah, mading, aplikasi WA, facebook dan MLM (multi level marketing) yakni dari mulut ke mulut, melalui aplikasi WA dan Facebook. Namun dalam seleksinya dibuat tim penguji yang mana setiap penguji sudah terbagi tugas untuk menguji peserta yang mendaftar di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi</p> <p>b. Proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalita guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yaitu dengan menerapkan 4 kompetensi guru yaitu: (pedagogi, profesional, sosial, dan kepribadian)</p> <p>c. Beberapa upaya dalam mengembangkan SDM di MTs Plus Baitussalam</p>

		<p>Toyamas Banyuwangi dengan mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) agar memudahkan dalam proses pembuatan RPP dan saling memperdalam mata pelajaran yang diajar</p> <p>d. Selain itu pihak madrasah mengadakan workshop, diklat, dan seminar bertujuan untuk mengembangkan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi</p>
3.	<p>Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?</p>	<p>a. Seluruh SDM MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi diberikan kebebasan dalam memberikan saran dan masukan secara terbuka</p> <p>b. Dipertengahan semester diadakan supervisi dan seluruh guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi diharuskan untuk mengikuti kegiatan supervisi agar mengetahui progres selama masa pembelajaran</p> <p>c. Diakhiri dengan evaluasi, evaluasi diadakan diakhir semester genap dengan menggunakan aplikasi PGP (Penilaian Kinerja Guru) bertujuan agar saling mengevaluasi diri dan perbaikan bagi MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi</p> <p>d. Diakhir tahun diberikan sebuah penghargaan bagi guru dan tenaga kependidikan yang berdedikasi tinggi bagi MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi</p>

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah data terkumpul dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya hasil temuan penelitian disangkutkan dengan teori-teori yang ada, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan disajikan dan dianalisis dengan teori yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di lapangan. Maka bagian ini akan dibahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi.

A. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Perencanaan menjadi langkah awal dalam melaksanakan sebuah program yang akan dilaksanakan. sehingga memiliki tujuan dan arah dalam melaksanakan suatu program. Proses perencanaan merupakan langkah awal sebelum memasuki tahapan proses pelaksanaan dan diakhiri dengan proses evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru.

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.

Selain itu perencanaan yang dipersiapkan yaitu seseorang yang sesuai dengan skill yang dibutuhkan dan mampu untuk menjadi penguji dalam proses perekrutan SDM MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, hal tersebut bertujuan agar yang terpilih nantinya sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan memiliki komitmen tinggi.

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompetensi, integritas, pemeliharaan kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.⁸²

Data hasil penelitian terkait Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi menunjukkan bahwa dalam memperoleh guru yang profesional yang memiliki standar sesuai ketentuan pemerintah. Maka, Perencanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

⁸² Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2020), 9.

Hasil penelitian di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, 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)”.⁸³ 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”.⁸⁴ Dalam sebuah organisasi sekolah agar memperoleh Pendidik dan Tenaga Kependidikan 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 sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru dibutuhkan pengadaan yang baik. Sebuah lembaga pendidikan di madrasah, pengadaan sumber daya manusia khususnya pendidik dan tenaga kependidikan profesional sangat penting terkait penentuan kebutuhan baik jumlah dan kualifikasi dalam penempatan jabatan sehingga mampu menyelenggarakan aktivitas sasaran program madrasah yang baik terkait masa depan lembaga tersebut.

⁸³ Nawawi, H. Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000). 136

⁸⁴ Mondy, W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. Human resource management (United State of America: Prentice Hall International, 199). 148

B. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Pelaksanaan merupakan tahapan setelah proses perencanaan pada bagian ini proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas guru diawali erekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi terlebih dahulu melakukan analisis yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja serta analisis kelebihan dan kekurangan agar mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.

Dalam melaksanakan seleksi bagi calon guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi juga terlebih dahulu menganalisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan dilakukan analisis ihan dan kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan 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”⁸⁵. Seleksi merupakan proses pemilihan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Hal ini berdampak

⁸⁵ Armstrong, M. A handbook of human resource management practice (London and Philadelphia: Kogan Page, 2006) 409

pada kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan profesional di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan proses manajemen yang baik terkait perekrutan dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang ada di sekolah.

Sikap profesionalitas menjadi komitmen yang terus dibangun oleh MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sikap profesionalitas harus selalu ditanamkan disetiap MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam mengejar yaitu dengan ikut pengembangan diri seperti workshop, pelatihan dan MGMP. Hal ini selaras dengan landasan teori Kunandar profesionalitas guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas dalam bidang keahlian pendidikan maupun pengajaran. Hal ini berkaitan pada pekerjaan seseorang yang meenjadi pekerjaan atau mata pencahariannya. Demikian seorang guru dapat dikatakan professional apabila mampu mengantarkan peserta didik dalam belajar untuk menemukan, mengelola dan memecahkan persoalan yang berkaitan dengan pengetahuan sikap dan keterampilan hidupnya.⁸⁶ Profesionalitas tentunya harus dimiliki oleh seorang guru memiliki tanggung jawab dan memberikan arahan kepada muridnya serta memiliki komitmen tinggi untuk memberikan pemahaman dan penjelasan sebaik mungkin. Karena sikap profesionalitas sangat dibutuhkan oleh seorang guru.

⁸⁶ Zumroatus Faiza, Muhammad Hanif, Lia Nur Atiqo. *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Tahfidz Al-Asyhar Malang*. Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah., Vol. 1. No. 3

C. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Dalam manajemen sumber daya tentunya perlu adanya inovasi terus menerus agar terus meningkatnya profesionalitas guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, maka dengan adanya evaluasi menjadi pertimbangan dan perbaikan agar mampu mengetahui kekurangan dan kelebihan SDM yang ada. Hal ini selaras dengan landasan teori evaluasi mengembangkan SDM merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu emmbuat keputusan. Membantu pertanggung jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena.⁸⁷

Evaluasi di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dilaksanakan diakhir semester dan bertujuan agar mengetahui progress SDM dan program kerja yang telah terlaksana, mengetahui permasalahan yang ada di kelas dan mengetahui perkembangan siswa-siswi di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwang. Kegiatan evaluasi rapat kerja dihadiri oleh kepala madrasah, tenaga kependidikan dan seluruh guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi kegiatan raker tersebut diadakan setiap bulan dan diakhir. Diberikan kebebasan dalam memberikan saran secara terbuka untuk guru dan seluruh SDM, dengan diberikannya kebebasan dalam memberikan daran dan

⁸⁷ Titik Nurbiyati, *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sebuah Review, Jurnal Kajian Bisnis, Vol. 23, nO. 1

evaluasi hal ini bertujuan demi kemajuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian guru yaitu: 1) merencanakan pembelajaran 2) melaksanakan pembelajaran 3) menilai hasil pembelajaran 4) membimbing dan melatih peserta didik. Dengan aspek-aspek kinerja guru maka guru memiliki peran penting dalam setiap proses yang ada. Hal tersebut menjadi komitmen yang tinggi dalam melaksanakan segala proses pembelajaran yang ada.

Evaluasi merupakan proses akhir dalam segala kegiatan bermaksud untuk memperbaiki dan terus mengembangkan proses pembelajaran evaluasi menjadi sebuah penilaian dalam proses perencanaan dan pelaksanaan hal tersebut dibuat secara terbuka dan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mampu memberikan inovasi baru dan saran yang mampu menjadikan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yang baik. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh DeSimone dkk: 2003 Evaluasi sumber data manusia didefinisikan sebagai “pengumpulan informasi secara deskriptif sistematis, berbeda-beda, untuk membuat keputusan pengembangan yang efektif terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi berbagai kegiatan pembelajaran.”⁸⁸

⁸⁸ Titik Nurbiyati, *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia : Sebuah Review*, Jurnal Kajian Bisnis, Vol. 23, No. 1.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan kajian yang telah dilakukan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, kesimpulan yang diperoleh adalah :

1. Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional di MTs Plus Baitussalam Toyamss Banyuwangi kepala madrasah berkoordinasi terlebih dahulu dengan jajarannya dan melakukan analisis, adapun analisis yang dilakukan di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi yaitu a) analisis kebutuhan, b) analisis jabatan, c) analisis beban kerja dan dilakukan d) analisis kelebihan dan kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi diawali dengan rekrutmen berdasarkan kualifikasi 4 kompetensi seorang pendidik diantaranya : a) Kompetensi pedagogi. b) Kompetensi social. c) Kompetensi professional. d) Kompetensi kepribadian. Dalam manajemen sumber daya manusia pihak MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi membuat kegiatan (MGMP) bertujuan agar mempermudah pendidik dalam menyusun RPP secara maksimal, selanjutnya mengadakan diklat ataupun workshop untuk memberikan pengetahuan tambahan dan skil pendidik, dan diadakannya pelatihan

tersebut menjadi bentuk usaha MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam mengembangkan profesionalitas guru.

3. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi diawali dengan rapat evaluasi program kerja dan diakhiri dengan memberikan saran dan masukan secara terbuka untuk perbaikan program kerja yang telah terlaksana juga setiap guru memiliki penilaian kinerja guru secara khusus melalui aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru).

B. Saran

1. Bagi MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi untuk terus mengembangkan SDM dalam mengembangkan profesionalitas guru
2. Bagi dewan guru diharapkan dapat melaksanakan kebijakan serta program-program yang ada agar tujuan lembaga tercapai sesuai visi misi lembaga masing-masing.
3. Bagi peneliti berikut supaya melakukan penelitian yang sama namun di tempat yang berbeda agar hasil penelitian bisa dibandingkan dengan upaya memperkuat teori tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembang profesionalitas guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Affandy, Rafly Affand. 2018. Manajemen pengembangan sumber daya guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di sekolah menengah kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen.
- Agung. 2017. Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia". *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 2, No.1.
- Ananda, Rusydi. 2018. *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI
- Anggraeini. 2018. Tesis. Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung. Universitas Lampung: Lampung
- Armstrong. M. A. 2006. *handbook of human resource management practice*. London and Philadelphia: Kogan
- Batla Jerry, Semuel. 2011. Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada aparatur pemerintahan kampung tambat kabupaten Merauke. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, Vol VII, No. 2. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus.
- Creswell, John W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition*. London: SAGE Publications
- Dahliah. 2020. Tesis. Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu: Bengkulu
- Dewi, Tiara Anggia Dewi. 2019. Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
- Edy, Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Effendi, Mukhlison. 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Islamic Education Managemen*. Vol 2 No 1 . IAIN Ponorogo
- Faiza, Zumroatus Muhammad Hanif, Lia Nur Atiqo. 2017. *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Tahfidz Al-Asyhar Malang*. *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*. Vol. 1. No. 3
- Fauzi, Imron Fauzi. 2019. *Etika Profesi*. Jember : IAIN Jember Press
- Ginting, Cyndy Liasna. 2017. Tesis. Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an UIN Sumatera Utara Medan. Universitas Sumatera: Sumatera

- Hamalik, Oemar. 2018. *Pendidikann Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bam Aksara
- Hamzah. 2019. Tesis. *Pendidik dan Tenaga Pendidikan*. Universitas Yogyakarta: Yogyakarta
- Haromain. 2019. *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*. *Jurnal Pendidikan Humaniora*
- Hasan, Said Hasan. 2018. *Profesi dan Profesionalisme*. Ponorogo: Uwas Inspirasi Indonesi
- Hasibuan, Malayu Hasibuan. 2019. *Manajemen. Dasar. Pengertian Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT Burm Aksara
- Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Manajemen*. (Jakarta: Kencana, 2016), 91.
- Indahwati, Yuli Dwi. 2018. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Ma Hidayanil Mubradiin Tasikmadu Lowokwaru- Malang*. Malang: UIN Malang
- Irawan, Hari Irawan. 2021. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesioanlisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasa
- Junisia, Enike Junisia. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu*. Lampung: Skripsi UIN Raden Intan Lampung
- Kadarman. 2018. *Ilmu Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo
- Kasmawati. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam*. Vol 8. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
- Kementrian Agama Republik Indonesia. 2017. *Al-Qur'an dan Terjemah Tajwid*. Bogor: PT. Wijaya Karya Tbk
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Maesaroh. 2019. Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD. Hj. Irriati Baiturrahman 2. Semarang: Skripsi UIN Walisongo Semarang
- Majid, Abdul. 2015. *Perencanaan pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik edisi kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Marisi dan Aditya. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia
- Michael, Amstrong. 1997. *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia
- Miles, Matthew B dkk. 2014. *Qualitative Data Analisis A Methods Sourcebook*. Amerika: Sage Publication
- Moelong, Lexy Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Musfah, Jejen. 2015. *Manajemen Pendidikan (teori, kebijakan, dan praktik)*. Jakarta: Kencana
- Nawawi, Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurbiyati, Titik. 2013. *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sebuah Review. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 23. No 1
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Rahmat, Sidiq. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul*. Yogyakarta: Thesis UIN Sunan Kalijaga
- Rodliyah, St. 2014. *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran*. Jember: STAIN Jember Press
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sekretariat Negara RI. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Pendidik

- Siangin, Sondang P. 2011. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sikula, Andrew E. Sikula. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksra
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Susanto, Aghmad Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tsauri, Sofyan Tsauri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember
- Usman, M. Uzer usman. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya
- Utama, Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Jakarta: UNJ Press

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fikri Amil Muttaqin
NIM : 203206080012
Program : Magister
Institusi : Pascasarjana UIN KHAS Jember

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

Jember, 11 Mei 2024

yang menyatakan


Fikri Amil Muttaqin
203206080012

UNIVERSITAS ISLAM
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran II Surat Selesai Penelitian



مؤسسة بيت السلام طويامس
MTs PLUS BAITUSSALAM
 ISLAMIC BOARDING SCHOOL
NSM : 121235100099 - NPSN : 69983308 - STATUS : TERAKREDITASI
 WRINGINREJO GAMBIRAN BANYUWANGI

Jl. Diponegoro III Toyamas RT.02/RW.04 Wringinrejo Gambiran Banyuwangi Jawa Timur - 68466 email:mtsplus.baitussalam@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 416/B/ 421.3 /S.Ket/MTs.PBS/V/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **TITIEK INDAHWATI, ST., M.Pd**
 Tempat, Tgl Lahir : Balikpapan, 19 September 1978
 Jabatan : Kepala MTs Plus Baitussalam
 Alamat Lembaga : Toyamas Wringinrejo Gambiran Banyuwangi

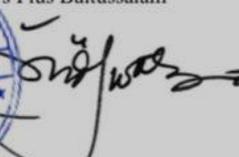
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **NUR AQIDATUL IZZAH**
 NIM : 223206010025
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)
 Jenjang : S2 Magister
 Instansi : UIN KHAS JEMBER
 Judul Skripsi : “ Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Telah selesai melaksanakan Penelitian di MTs Plus Baitussalam Toyamas Wringinrejo Gambiran Banyuwangi mulai tanggal 30 April 2024 s/d 20 Mei 2024 yang mana melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan.

Demikian surat keterangan ini kami buat dan diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gambiran 20 Mei 2024
Kepala MTs Plus Baitussalam



TITIEK INDAHWATI, ST., M.Pd

Lampiran III Pedoman Interview

A. Kepala Madrasah

1. Hal apa saja yang dilakukan oleh Ibu Kepala Madrasah dalam membuat perencanaan di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
2. Usaha apa yang dilakukan oleh Ibu Kepala Madrasah dalam perekrutan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam penerimaan peserta didik baru?
4. Bagaimana keterlibatan kepada madrasah dalam penerimaan peserta didik baru?
5. Dalam hal kepemimpinan, apa yang dilakukan kepala madrasah dalam mengefektifkan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
6. Bagaimana tanggapan Ibu mengenai kompetensi profesional guru yang ada di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
7. Dalam menjaga komitmen yang baik terhadap kepada madrasah dan masyarakat MTs Plus Baitussalam Toyamas, apa saja hal yang dilakukan ibu dalam menjaga komitmen yang baik?
8. Dalam pengembangan manajemen SDM upaya apa yang dilakukan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi, apakah diadakan pelatihan khusus, seminar atau ada hal lain?
9. Apakah ada evaluasi antara kepala madrasah dan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?

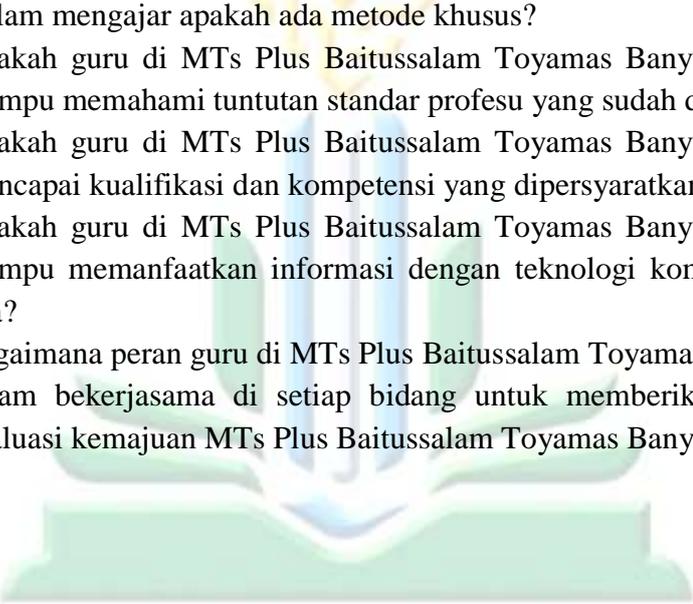
B. Waka Kurikulum

1. Apakah ada syarat yang khusus dalam mengajar atau menjadi bagian di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
2. Bagaimana proses perekrutan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
3. Apakah ditentukan jumlah SDM yang akan menjadi bagian di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
4. Apakah hal yang menjadi kendala dalam proses perekrutan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
5. Apa saja yang selalu menjadi bahan evaluasi untuk SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?

C. Guru

1. Apa saja upaya guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi untuk selalu tetap bersikap profesional dalam mengajar?
2. Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?

3. Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MTs Plus Baitusslaam Toyamas Banyuwangi?
4. Bagaimana konsistensi kinerja guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?
5. Bagaimana pengajar di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangidalam menyikapi sikap profesionalitas?
6. Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal?
7. Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara kepala madrasah, pengajar dan SDM lainnya di MTs Plus Baitussalam Toyamas?
8. Dalam mengajar apakah ada metode khusus?
9. Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memahami tuntutan standar profesu yang sudah ditetapkan?
10. Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?
11. Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memanfaatkan informasi dengan teknologi komunikasi yang ada?
12. Bagaimana peran guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran dan evaluasi kemajuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran IV Transkrip Wawancara

Responden : Pengajar (Guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi)

Tempat wawancara : MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Topik wawancara : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di Madrasah Tsanawiyah Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apa saja upaya guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi untuk selalu bersikap profesional dalam mengajar ?	Terus belajar dilakukan sepanjang hayat. Melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya mandiri atau beasiswa dari kemenag. Aktif dalam kegiatan kelompok kerja guru, bisa melalui MGMP internal maupun MGMP kota. Sharing dengan teman sejawat.
2	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam memberikan pembelajaran ?	Profesional, religius
3	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Pihak madrasah mengadakan workshop, diklat untuk mengembangkan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
4	Bagaimana konsistensi kinerja guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Guru-guru MTs Plus Baitussalam konsisten dalam kinerjanya.
5	Bagaimana pengajar di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?	Tentu harus menyadari bahwa sikap profesional seorang guru sangat diperlukan dalam menghadapi pendidikan saat ini. Tugasnya seorang guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, mengasuh, membimbing dan membentuk kepribadian siswa tentu guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Selalu berusaha professional, ahli pada bidangnya.
6	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum	Mengenali dan mencari penyebab belum mempunya siswa untuk

	mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal ?	menyelesaikan permasalahannya. Dalam menyelesaikan masalah, guru bisa bekerja sama dengan wali kelas, guru BK dan orang tua siswa.
7	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lain di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?	Menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah, pengajar dan masyarakat. Menjalin silaturahmi dan memupuk rasa kekeluargaan. Terbuka dan memberikan informasi yang benar.
8	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas banyuwangisudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada kontituennya?	Alhamdulillah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
9	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memahami tuntutan standar profesi yang ada?	Alhamdulillah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mampu memahami tuntutan standar profesi
10	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangisudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Sudah
11	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Sudah, namun masih harus terus belajar karena perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang terus berkembang. Alhamdulillah di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ada tim Puskom yang selalu siap membantu bila guru ada kesulitan.
12	Bagaimana peran guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran evaluasi kemajuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Guru selalu dilibatkan dalam tiap kegiatan sekolah. Guru diberikan kebebasan dalam memberikan saran dan evaluasi demi kemajuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Saran yang diberikan bisa disampaikan lewat lisan maupun tulisan. Sebagai contoh adanya RAKER yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan.

Responden : Guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Tempat Wawancara : MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Topik wawancara : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apa saja upaya guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi untuk selalu bersikap profesional dalam mengajar ?	Terus belajar dilakukan sepanjang hayat. Melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya mandiri atau beasiswa dari kemenag. Aktif dalam kegiatan kelompok kerja guru, bisa melalui MGMP internal maupun MGMP kota. Sharing dengan teman sejawat.
2	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MTs Plus Baituusalam Toyamas Banyuwangi dalam memberikan pembelajaran ?	Profesional, religius
3	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Pihak madrasah mengadakan workshop, diklat untuk mengembangkan SDM di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
4	Bagaimana konsistensi kinerja guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Guru-guru MTs Plus Baitussalam konsisten dalam kinerjanya.
5	Bagaimana pengajar di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam menyikapi sikap profesionalitas ?	Tentu harus menyadari bahwa sikap profesional seorang guru sangat diperlukan dalam menghadapi pendidikan saat ini. Tugasnya seorang guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, mengasuh, membimbing dan membentuk kepribadian siswa tentu guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Selalu berusaha professional, ahli pada bidangnya.
6	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal ?	Mengenali dan mencari penyebab belum mampunya siswa untuk menyelesaikan permasalahannya. Dalam menyelesaikan masalah, guru bisa bekerja sama dengan wali

		kelas, guru BK dan orang tua siswa.
7	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lain di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?	Menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah, pengajar dan masyarakat. Menjalin silaturahmi dan memupuk rasa kekeluargaan. Terbuka dan memberikan informasi yang benar.
8	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangisudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada kontituennya?	Alhamdulillah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
9	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memahami tuntutan standar profesi yang ada?	Alhamdulillah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi mampu memahami tuntutan standar profesi
10	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangisudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Sudah
11	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Sudah, namun masih harus terus belajar karena perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang terus berkembang. Alhamdulillah di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ada tim Puskom yang selalu siap membantu bila guru ada kesulitan.
12	Bagaimana peran guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran evaluasi kemajuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Guru selalu dilibatkan dalam tiap kegiatan sekolah. Guru diberikan kebebasan dalam memberikan saran dan evaluasi demi kemajuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi. Saran yang diberikan bisa disampaikan lewat lisan maupun tulisan. Sebagai contoh adanya RAKER yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan.

Responden : pengajar (Guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi)

Tempat wawancara : MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Topik wawancara : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apa saja upaya guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi untuk selalu bersikap profesionalitas dalam mengajar ?	Bapak ibu guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi menyiapkan perangkat pembelajaran sebagai persiapan mengajar, melaksanakan kegiatan MGMP rumpun untuk koordinasi dan evaluasi serta mengupgrade diri dengan mengikuti workshop pembelajaran.
2	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MTs Plus Baituusalam Toyamas Banyuwangi dalam memberikan pembelajaran ?	Ciri khas SDM MTs Plus Baitussalam Toyamas dalam memberikan pembelajaran adalah profesional, ramah dan layanan prima.
3	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Workshop penyusunan perangkat pembelajaran Bimtek penyusunan soal AKMI workshop penulisan jurnal dan karya ilmiah.
4	Bagaimana konsistensi kinerja guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Konsistensi kinerja guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi baik karena KBM tetap berjalan dengan baik sesuai jadwal meskipun kepala madrasah sedang tidak berada di tempat.
5	Bagaimana pengajar di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam menyikapi sikap profesionalitas ?	Para mengajar selalu melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik sesuai dengan jadwal yang dimiliki dan memenuhi tugas-tugas lainnya.
6	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal ?	Para mengajar akan memberikan pendampingan dan pembelajaran remidi kepada peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal.
7	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lain di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?	Sikap yang terbuka dan keteladanan kepada madrasah yang dapat menjaga hubungan baik antara warga MTs Plus Baitussalam Toyamas

		Banyuwangi.
8	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas banyuwangisudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada kontituennya?	Sudah
9	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	Sudah
10	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangisudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Sudah. Semua sudah S1 dan mengajar sesuai kualifikasinya
11	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Sudah
12	Bagaimana peran guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran evaluasi kemajuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Saling mendukung agar system yang telah disepakati dapat berjalan dengan baik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

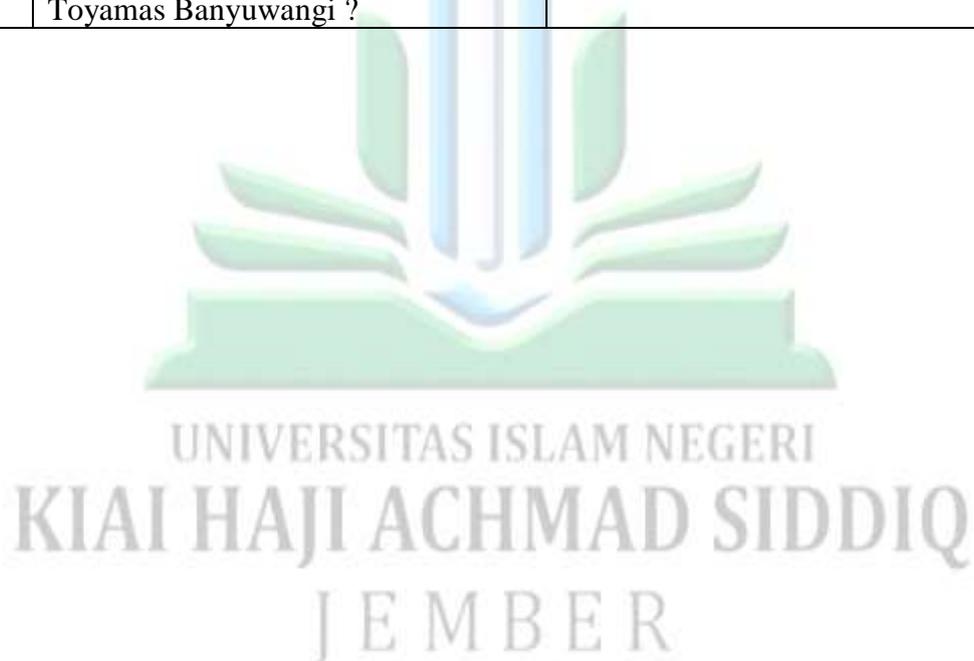
Responden : Pengajar (Guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi)

Tempat wawancara : MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

Topik wawancara : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru Di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Apa saja upaya guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi untuk selalu bersikap profesionalitas dalam mengajar ?	Upaya guru untuk selalu bisa bersikap profesional dalam mengajar yaitu dengan ikut pengembangan diri seperti workshop, pelatihan dan MGMP.
2	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MTs Plus Baituusalam Toyamas Banyuwangi dalam memberikan pembelajaran ?	Ciri khas SDM MTsnya adalah memiliki tenaga pendidikan yang sesuai dengan keahliannya serta didukung dengan sarana yang memadai.
3	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Pengembangan SDM yang ada seperti workshop, pelatihan dan MGMP internal.
4	Bagaimana konsistensi kinerja guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Konsistensi kinerja diadakan supervisi oleh atasan
5	Bagaimana pengajar di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam menyikapi sikap profesionalitas ?	Selalu mengikuti perkembangan keilmuan melalui kegiatan-kegiatan yang mengacu pada pengembangan profesionalitas sebagai tenaga pendidik.
6	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal ?	Upaya yang dilakukan adalah dengan melalui pendekatan sosial dan mereview materi yang dirasa belum dipahami oleh peserta didik.
7	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lain di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi?	Dengan cara saling menghormati, menghargai dan kerja sama yang baik.
8	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas banyuwangisudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada kontituennya?	InsyaAllah
9	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi	insyaAllah dengan mengikuti kegiatan MGMP selalu ada

	sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	penyegaran
10	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangisudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Insyallah
11	Apakah guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Insyallah sudah kalua ada yang belum diadakan pembelajaran tema sejawat
12	Bagaimana peran guru di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran evaluasi kemajuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi ?	Dengan adanya kegiatan RAKER dan workshop sebagai wadah mengeuarkan ide-ide.



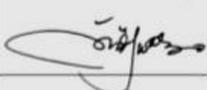
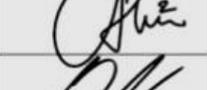
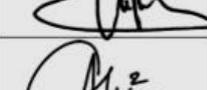
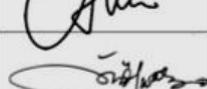
Lampiran V Pedoman Observasi

No	Indikator	Uraian Observasi
1	Profil	<ul style="list-style-type: none"> a. Sejarah MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi b. Visi misi dan tujuan MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi c. Stuktur Organisasi d. Jumlah guru dan siswa di MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
2	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Perekrutan SDM setiap dibutuhkan tenaga kerja baru b. Raker dilaksanakan oleh seluruh SDM MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
3	Program pengembangan SDM	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelatihan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) b. Workshop yang diadakan pihak madrasah c. Penerapan 4 kompetensi guru
4	Kegiatan tahunan	<ul style="list-style-type: none"> a. Supervisi b. Rapat kerja dakhir semester genap

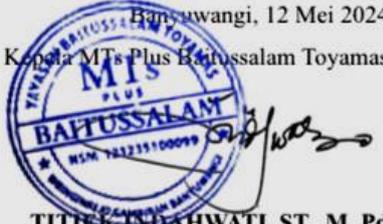


Lampiran VI Jurnal Kegiatan

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi

No	Hari/Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1	Selasa, 30 April 2024	Izin penelitian ke MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi	
2	Selasa, 30 April 2024	ACC surat izin penelitian ke MTs Plus Baitussalam Toyamas	
3	Rabu, 01 Mei 2024	Wawancara dengan Kepala Madrasah Titiek Indahwati, S. T, M. Pd	
4	Rabu, 01 Mei 2024	Wawancara dengan Waka Kurikulum Indah Mustika Sari, S. Pd	
5	Senin, 06 Mei 2024	Wawancara dengan TU/Operator Madrasah Ahmad Toyib Usman, S. Pd	
6	Senin, 06 Mei 2024	Wawancara dengan Guru Madrasah Frina Rachmawati, S. Pd	
7	Kamis, 09 Mei 2024	Wawancara lanjutan dengan Kepala Madrasah Titiek Indahwati, S. T, M. Pd	
8	Kamis, 09 Mei 2024	Wawancara lanjutan dengan Waka Kurikulum Indah Mustika Sari, S. Pd	
9	Selasa, 14 Mei 2024	Meminta file dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian	
10	Senin, 20 Mei 2024	Permohonan Surat keterangan selesai penelitian	

Banyuwangi, 12 Mei 2024
Kepala MTs Plus Baitussalam Toyamas


TITIEK INDAHWATI, ST., M. Pd

DOKUMENTASI

NO	FOTO	DESKRIPSI
1.		Tampak depan jalan lokasi MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
2		Ruang Guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
3		Foto bersama setelah wawancara dengan guru MTs Plus Baitusslam Toyamas Banyuwangi

4		Foto bersama setelah wawancara dengan Kepala MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi dan TU/Operator
5		MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) selingkup Gambiran
6		Rapat Dewan Guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi
7		Pengembangan Kurikulum Madrasah

<p>8</p>		<p>Rapat Kerja Mts Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi</p>
<p>9</p>		<p>Rapat Rutinan Dewan Guru MTs Plus Baitussalam Toyamas Banyuwangi</p>
<p>10</p>		<p>Aplikasi Penilaian Kinerja Guru (PKG)</p>

BIODATA PENULIS

Nur Aqidatul Izzah, lahir di Banyuwangi tanggal 16 Juni 2000 anak ke dua dari empat bersaudara, pasangan Bapak Nastur dan Ibu Siti Nur Rahmah. Alamat: Jl. Beo Putih, Kecamatan Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, HP: 082233130305, e-mail: nuraqidatulizzah1606@gmail.com. Sekolah Dasar ditempuh di SDIT Permata Papua tamat tahun 2012, Sekolah Menengah Pertama ditempuh di SMPIT Permata Papua tamat tahun 2015, Sekolah Menengah Atas ditempuh di SMA Negeri 2 Mimika tamat tahun 2018. Pendidikan berikutnya ditempuh di UIN KHAS Jember progra studi PAI lulus tahun 2022. Setelah itu melanjutkan studi S2 di Pascasarjana UIN KHAS Jember program studi MPI. Aqida, salah satu sapaan akrabnya saat ini sedang aktif kuliah S2 program studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN KHAS Jember Agustus 2022 sampai diselesaikannya tesis ini.

