PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH ATAS PLUS BUSTANUL ULUM PUGER JEMBER

TESIS

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M.Pd)

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

Oleh :

FATHOR ROSI
NIM. 0849119004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
JANUARI 2022

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH ATAS PLUS BUSTANUL ULUM PUGER JEMBER"** yang ditulis oleh Fathor Rosi ini telah disetujui untuk diuji dan di pertahankan di depan dewan penguji tesis.

Jember, Januari 2022

Pembimbing I

Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.
NIP. 195811111983031002

Jember, Januari 2022

Pembimbing II

Dr. Mashudi, M.Pd
NIP. 197209182005011003

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan Judul "Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember" yang ditulis oleh Fathor Rosi ini telah dipertahankan didepan dewan penguji pada hari selasa, 04 januari 2022, dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc, M.Pd.I .....
2. Angota :
   a. Penguji Utama : Prof. Dr. Hj. Titiek Rohanah Hidayati, M.Pd. .....
   b. Penguji I : Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M. .....
   c. Penguji II : Dr. H. Mashudi, M.Pd. .....

Jember, ...
Mengesahkan,
Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

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

Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, MA.
NIP. 196101041987031006

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ABSTRAK

FATHOR ROSI. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul ulum Puger Jember.*

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya, Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional meliputi 1) kompetensi paedagogik, 2) kompetensi kpribadian, 3) kompetensi professional, 4) Kompetensi sosial.

Fokus dari penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana Pengembangan kompetensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger jember.? 2) Bagaimana Pengembangan kompetensi professional pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger jember?, 3) Bagaimana Pengembangan evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger jember?.

Penelitian ini bertujuan: 1)Untuk Mendeskripsikan Pengembangan kompetensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger jember, 2)Untuk Mendeskripsikan Pengembangan kompetensi Profesional pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger jember, 3)Untuk Mendeskripsikan Evaluasi Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger jember.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Penentuan subyek penelitian dilakukan secara Purposive. Sumber data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi non partisipasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis Data menggunakan deskriptif kualitatif dengan model interaktif Miles, Huberman dan Saldana. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan *membercheck.*

Kesimpulan dari penelitian ini: a) Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan yaitu pelatihan, seminar, diskusi rutin oleh kepala sekolah, serta mengikuti program pengajian kitab bersama yayasan dan pendidik di beri kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, diadakan pelatihan pendidikan karakter mempunyai karya tulis ilmiah. b) pengembangan kopmpetensi professional pendidik dan tenaga kependidikan, di kembangkan dengan Seprvisi Kolegial, Program Literasi Pendidikan, dan Pelatihan IHT (In House Training). yaitu Pelatihan Penyususnan Perencanaan Pembelajaran bagi Pendidik, Pembimbingan Penyusunan Perencanaan Pembelajaran bagi Pendidik, Penyusunan Instrumen Penilaian Berbasis Assesmen Kompetensi Minimum bagi Pendidik, Program Literasi Sekolah bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Program Pendidikan bagi Tenaga Kependidikan, Tenaga Kependidikan Wajib Mengikuti Pelatihan Nasional. c) evaluasi pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, dengan di bina secara umum yaitu rapat sedangkan kalau husus langsung kepala sekolah, Evaluasi terjadwal rapat bulanan dan rapat mingguan. evaluasi langsung yaitu sesama guru saling mengingatkan.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ABSTRACT

FATHOR ROSI. 2021. Development of Educator Resources and Education Staff at Senior High School Plus Bustanul Ulum Puger Jember.

Keywords: Source Development, Educator and Education Staff.

Educators are required to have academic qualifications, competencies, educator certificates, physically and mentally healthy, and have the ability to realize national education goals, including 1) pedagogic competence, 2) personal competence, 3) professional competence, 4) social competence.

The foci of this study are: 1) How is the development of personality competencies of educators and education staff at Senior High School (SMA) Plus Bustanul Ulum Puger Jember? 2) How is the development of professional competencies of educators and education staff at SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember? 3) How is the development of evaluation of educators and education staff at SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember?

The aims of this study are to: 1) describe the development of the personality competencies of educators and education staff at SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Jember 2) describe the development of professional competencies of educators and education staff at SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Jember, 3) describe the development of evaluation of educators and education personnel education staff at SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Jember.

This study uses descriptive qualitative approach. In determining the subject, it is used by purposively. The data sources of this study use primary and secondary data sources. In collecting the data, it uses non-participatory observation, interviews and documentation studies. In addition, in analyzing the data, it uses descriptive qualitative with interactive model of Miles, Huberman and Saldana. The validity of the data uses source triangulation, technique triangulation and member check.

The results of this study are: a) the development of personality competencies of educators and education staff are by training, seminars, regular discussions by school principals, and participating in book recitation programs with foundations. In addition, the educators are given the opportunity to continue their education by giving character education training that is held to have scientific writing. b) The development of professional competencies of educators and education staff are developed by Collegial Provisions, Educational Literacy Programs, and IHT (In House Training) Training, they are training on preparation of learning planning for educators, guidance on preparation of learning planning for educators, preparation of minimum competency assessment-based assessment instruments for educators, school literacy program for educators and education personnel, education programs for education personnel, education personnel must participate in national training. c) The development of evaluation of educators and education staff with general guidance is by meetings. Furthermore, the special evaluation is scheduled for monthly meetings and weekly meetings with the principle. In addition, the direct evaluation is conducted by fellow teachers to remind each other.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ملخص البحث

فتح الرازي، ٢٠٢١. تطوير موارد المدرسين وموظفي التعليم في المدرسة الثانوية العامة بلوس بستان العلوم ببوجير جمبر.

الكلمات الرئيسية: تطوير الموارد، وموظفوا التعليم

بحب على المدرسين أن يكون لديهم المؤهلات الأكاديمية والكفاءات والشهادة التعليمية، وكذلك أن يكونوا في صحة كاملة جسديًا وعقليًا، وأن يكون لديهم القدرة على تحقيق الأهداف التعليمية الوطنية، بما في ذلك: ١) الكفاءة التربوية ، و٢) الكفاءة الشخصية ، و٣) الكفاءة المهنية ، و٤) الكفاءة الاجتماعية.

أما تركيز هذا البحث فهو: (١) كيف يتم تطوير الكفاءات الشخصية للمدرسين وموظفي التعليم في المدرسة الثانوية العامة بلوس بستان العلوم ببوجير جمبر؟ و(٢) كيف تطوير الكفاءة المهنية للمدرسين وموظفي التعليم في المدرسة الثانوية العامة بلوس بستان العلوم ببوجير جمبر؟ و(٣) كيف تطوير التقويم للمدرسين وموظفي التعليم في المدرسة الثانوية العامة بلوس بستان العلوم ببوجير جمبر؟

استخدم الباحث في هذا البحث المدخل الكيفي. وفي تحديد الموضوع، وتم تحديد موضوعات البحث بشكل هادف. واستخدم مصادر البيانات لهذا البحث مصادر البيانات الأولية والثانوية. أما جمع البيانات،فاستخدم الباحث الملاحظة غير التشاركية والمقابلات ودراسات التوثيق، وتحليل البيانات باستخدام طريقة الكيفية الوصفية مع نموذج تفاعلي من ميلز هوبرمان، وسالدانا. أما صحة البيانات من خلال تثليث المصدر وتقنية التثليث وفحص الأعضاء.

أما نتائج هذا البحث فهي: (أ) أن تطوير الكفاءة الشخصية للمدرسين وموظفي التعليم عن طريق التدريب والندوات والمناقشات المنتظمة من قبل رئيس المدرسة والمشاركة في برامج قراءة الكتب مع المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، يتم منح للمدرسين الفرصة لمواصلة تعليمهم من خلال تقديم تدريب على تعليم الشخصية ويتم إجراؤه للحصول على الكتابة العلمية. و(ب) يتم تطوير الكفاءة المهنية للمدرسين وموظفي التعليم من خلال الإشراف الجماعي، وبرامج محو الأمية التربوية، وتدريب IHT (التدريب الداخلي)، يعني التدريب على إعداد تخطيط التدريس للمدرسين، والتوجيه لإعداد تخطيط التدريس للمدرسين، إعداد أدوات التقويم المعتمدة على الحد الأدنى من الكفاءة للمدرسين، وبرنامج محو الأمية للمدرسة وللمعلمين وموظفي التعليم، والبرامج التعليمية لموظفي التعليم، و يجب عليهم أيضا أن يشاركوا في التدريب الوطني. و(ج) أما تقويم تطوير للمدرسين وموظفي التعليم، فهومن خلال التوجيه العام، يعني الاجتماعات، وكذلك من قبل رئيس المدرسة بشكل مباشر، ويكون جدول التقويم لعقد الاجتماعات التي تقام شهرية أسبوعية. أما التقويم المباشر، فهو من التقويم بين المدرسين والتذكر بعضهم البعض.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah, maunah, dan bimbingan Allah SWT, tesis yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger " dapat terselesaikan dengan baik, semoga ada guna dan manfaatnya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membing manusia ke jalan kebenaran dan kebaikan.

Dalam penyususnan tesis ini, Banyak pihak yang telah membantu selesainya tesis ini, untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya dengan ucapan *Jazakumullah khairan Jaza'*, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Yang telah memberikan ijin dan bimbingan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. H Abd. Halim Soebahar, MA, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Yang telah memberikan banyak ilmu bimbingan yang bermanfaat.
3. Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc, M.Pd.I, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember sekaligus Ketua Sidang dalam Forum Siding Tesis yang telah banyak meberikan bimbingan, saran, dan koreksinya dalam penulisan Tesis ini.
4. Dr. H. Sofyan Tsauri, MM Selaku Pembimbing I yang telah banyak meberikan bimbingan, saran, dan koreksinya dalam penulisan Tesis ini.
5. Dr. H. Mashudi, M.Pd.. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meberikan bimbingan, saran, dan koreksinya dalam penulisan Tesis ini.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

6. Seluruh Staf Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember utamanya pada bagian akademik yang telah memberikan banyak bantuan dan kemudahan selama menyelesaikan Program Studi.
7. Kedua orang tua kami Bapak H. Sualwi dan Ibu Ahyani, atas do'a barokahnya dan selalu menjadi penyemangat dan penerang ketika semangat mulai meredup.
8. Dewi Setyowati, M,Pd Selaku Kepala Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember yang telah bersedia memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian.
9. Para Guru SMA Plus Bustanul Ulum Puger utamanya kepada Muhyiddin, S.Hum,M,Pd, Novita Kartika Sari, S.P,S.Pd, M Fahri Ali, S.Kom, Faizatul maghfiroh, S,Pd, Abdul wahid yang telah berkenan untuk bekerja sama dan memberikan data, informasi penelitian dalam penyusunan tesis ini.
10. Teman teman seperjuangan di pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang saling memberikan motivasi serta dukungan sampai terselesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini perlu banyak masukan. Oleh karena itu, penulis berharap sumbangsih pemikiran, kritik, dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan tesis ini. Semoga semua amal kita semua diterima oleh Allah. Amin

Jember, November, 2021

Penulis

Fathor Rosi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

ABSTRAK iii

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN x

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Konteks Penelitian 1

B. Fokus Penelitian 10

C. Tujuan Penelitian 11

D. Manfaat Penelitian 11

E. Definisi Istilah 12

F. Sistematika Penulisan 13

BAB II KAJIAN PUSTAKA 14

A. Penelitian Terdahulu 14

B. Kajian Teori 33

C. Kerangka Konseptual 53

BAB III METODE PENELITIAN 55

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 55

B. Lokasi Penelitian 56

C. Kehadiran Peneliti 57

D. Subjek Penelitian 57

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

E. Sumber Data 59
F. Teknik Pengumpulan Data 60
G. Analisa Data 63
H. Keabsahan Data 65
I. Tahapan-Tahapan Penelitian 66
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN 68
A. Paparan Hasil Penelitian 68
B. Temuan Penelitian… 105
BAB V PEMBAHASAN 116
A. Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember 116
B. Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember 121
C. Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember 126
BAB VI PENUTUP 130
A. Kesimpulan 130
B. Saran 131
DAFTAR PUSTAKA 133
LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHIACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan Tunggal

Transliterasi huruf Arab ke dalam huruf Latin adalah sebagai berikut :

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	**Nama (Bunyi)**	**Simbol**	**Nama (Bunyi)**
ا	*Alif*	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	*Ba*	B	Be
ت	*Ta*	T	Te
ث	*Sa*	Ṡ	Es dengan titik di atas
ج	*Ja*	J	Je
ح	*Ha*	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	*Kha*	Kh	Ka dan Ha
د	*Dal*	D	De
ذ	*Zal*	Ż	Zet dengan titik di atas
ر	*Ra*	R	Er
ز	*Zai*	Z	Zet
س	*Sin*	S	Es
ش	*Syin*	Sy	Es dan Ye
ص	*Sad*	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	*Dad*	ḍ	De dengan titik di bawah
ط	*Ta*	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	*Za*	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	*‘Ain*	‘	Apostrof terbalik
غ	*Ga*	G	Ge
ف	*Fa*	F	Ef

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ق	*Qaf*	Q	Qi
ك	*Kaf*	K	Ka
ل	*Lam*	L	El
م	*Mim*	M	Em
ن	*Nun*	N	En
و	*Waw*	W	We
ه	*Ham*	H	Ha
ء	*Hamzah*	‘	Apostrof
ي	*Ya*	Y	Ye

B. Vokal

Aksara Arab		**Aksara Latin**	
Simbol	**Nama (Bunyi)**	**Simbol**	**Nama (Bunyi)**
اَ	*Fathah*	A	a
اِ	*Kasrah*	I	i
اُ	*Dhammah*	U	u

Aksara Arab		**Aksara Latin**	
Simbol	**Nama (Bunyi)**	**Simbol**	**Nama (Bunyi)**
يَ	*fathah dan ya*	ai	a dan i
وَ	*kasrah dan waw*	au	a dan u

C. *Maddah*

Aksara Arab		**Aksara Latin**	
Harakat Huruf	**Nama (Bunyi)**	**Simbol**	**Nama (Bunyi)**
ـَا ـَو	*fathah* dan *alif*, *fathah* dan *waw*	*Ā*	a dan garis di atas
ـِي	*kasrah* dan *ya*	*Ī*	i dan garis di atas

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pengembangan merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral sedangkan latihan bertujuan meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan suatu pekerjaan. Sumber daya merupakan faktor sentral dalam suatu pendidikan. Apapun bentuk serta tujuannya, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi. Sumber daya manusia adalah kemampuan trerpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. [1]

Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh pendidikan dalam memfasilitasi agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan pendidik. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya

[1] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 69

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac as.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.[2]

Pengembangan sumber daya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengembangan sumber daya manusia secara makro dan pengembangan sumber daya manusia secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia(human resources development) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan secara efektif sedangkan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara mikro, yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta.[3]

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan atau faktor internal dan eksternal.[4]

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 19 ayat 1 yang menyatakan bahwa: 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. Adapun Kriteria minimal kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud

[2] Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,(Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 244

[3] Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia,(Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 2

[4] Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber. Daya Manusia,(Jakarta: Rineka Cipta, 2014),12

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHAS JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pada ayat 1 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.[5]

Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 23 ayat 1 juga mengemukakan bahwa: Standar tenaga kependidikan selain pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan selain pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada Satuan Pendidikan. Mengenai Kompetensi tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional untuk menunjang proses Pendidikan pada Satuan Pendidikan. Tenaga kependidikan selain pendidik untuk jumlah dan jenisnya disesuaikan dengan kebutuhan pengelolaan dan penyelenggaraan di Satuan Pendidikan.[6]

Islam juga mementingkan untuk selalu mengembangkan pengetahuan, hal ini dapat dillihat pada surat Al-Mujadilah ayat 11, yang berbunyi:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا قِيلَ لَكُمۡ تَفَسَّحُواْ فِي ٱلۡمَجَٰلِسِ فَٱفۡسَحُواْ يَفۡسَحِ ٱللَّهُ لَكُمۡۖ وَإِذَا قِيلَ ٱنشُزُواْ فَٱنشُزُواْ يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلۡعِلۡمَ دَرَجَٰتٖۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ خَبِيرٞ ١١

Artinya: Wahai orang orang yang beriman! apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan dalam majelis-majelis", Maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang orang yang beriman di antaramu dan orang orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.(QS Al-Mujadilah ayat 11)[7]

Dalam ayat ini Allah menegaskan, "niscaya Allah akan meninggikan orang orang yang beriman di antaramu, dan orang orang yang diberi ilmu

[5] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 19 ayat 1.

[6] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 23 ayat 1.

[7] Kementrian Agama RI, *Al Qur"an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), 574.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pengetahuan beberapa derajat." Artinya ada orang yang akan diangkat derajatnya oleh Allah, yaitu orang yang beriman dan orang yang berilmu pengetahuan dengan beberapa derajat. Orang yang beriman dan orang yang berilmu pengetahuan akan nampak arif bijaksana, jiwa dan matanya akan memancarkan cahaya. Iman dan ilmu akan membuat orang mantap dan agung. Orang yang beriman dan berilmu (tidak terbatas kepada ilmu yang berkaitan dengan ubudiyah tapi juga yang dapat memberi manfaat untuk kemaslahatan umat) akan memperoleh derajat yang tinggi baik di dunia maupun di akhirat.

Pendidik adalah hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.[8]

Pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas. karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan atau penyalur ilmu pengetahuan yang dikuasai kepada anak didik.[9]

Tenaga kependidikan adalah tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami

[8] Malayu Hasibuan, Manajemen …, 53.
[9] Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam,(Tulungagung: Elkaf, 2015), 40.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.[10]

Sumber daya manusia yang ada di atur dalam Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan selain ketersediaan dari sumber daya manusia itu sendiri. Hal yang tidak kalah penting dalam pendidik dan tenaga pendidik itu sendiri adalah adanya penguasaan kompetensi atau profesionalitas dari pendidik dan juga tenaga kependidikan, maka dari itu tugas yang terpenting dari kepala sekolah adalah membina dan membantu sumber daya manusia ini untuk mengembangkan keahliannya sehingga proses belajar mengajar dapat menjadi lebih efektif dan efisien.[11]

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh madrasah, pola, struktur dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi pendidik yang mengajar dan membimbing mereka, yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para peserta didik berada pada tingkat optimal.[12]

Kompetensi pendidik merupakan kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Kompentensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan

[10] Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam,(Tulungagung: Elkaf, 2015), 51

[11] Satrijo Budiwibowo dan Sudarmiani, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2018), 136

[12] Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).33.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang mutlak dimiliki seorang pendidik untuk memangku jabatan pendidik sebagai profesi. Pendidik sebagai profesi menuntut setiap pendidik memiliki empat kompotensi atau kecakapan sebagai bekal yang diperlukan dalam menjalankan tugas mulianya. maka dapat diartikan bahwa kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang pendidik untuk mengaku jabaran pendidik sebagai profesi.[13]

Adapun kompetensi yang harus dimiliki pendidik profesional adalah kompetensi pedadogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. [14]

1. Kompetensi Pedagogik

   Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi Pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan, Guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan peserta didik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[13] Jejen Musfah, *Resedesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2015) 55.

[14] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014),39-40.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen, dan menjadi teladan.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi, menurut Syaifudin Sagala terdiri dari: Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar, Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yaitu terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain.

Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan setiap tahun ajaran baru terdapat perencanaan menyeluruh terkait pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan Diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, diskusi rutin oleh kepala sekolah, dan pendidik di beri kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke yang lebih, serta ditunjang dengan pemeliharaan sekolah pada pengembangan sumber daya pendidik. Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Novita Kartika Selaku Waka Kurikulum Sebagai berikut:

> "Ada beberapa pengembangan bagi tenaga pendidik yaitu melalui pendidikan, pelatihan pelatihan, seminar dan juga ada kajian atau

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> diskusi bersama juga tenaga pendidik di persilahkan melanjutkan studi pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dan ada juga yang di danai oleh lembaga untung mengembangkan pendidik, dan memang di awal tahun itu ada perencanaan penyeluruh mengenai pengembangan tenaga kependidikan yang di dalamnya membahas tentang apa yang sekiranya di butuhkan oleh tenaga pendidik agar kepribadianya berkembang jadi memang kita adakan pelatihan untuk tenaga pendidik"[15]

Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger di kembangkan dengan seprvisi kolegial yaitu proses pemberi bantuan sesama guru dengan bekerja sama saling memberikan dukungan, bimbingan untuk meningkatkan kompetensinya belajar dengan rekan sejawat, Pendidik dan Tenaga Kependidikan di kembangkan dengan program literasi, tenaga pendidik harus mempunya karya ilmiah, dan ada pelatihan IHT (In House Training) yang di laksanakan setiap tahun ajaran baru yang temanya di sesuaikan dengan kebutuhan pendidik dana tenaga kependidikan, pelaksanaan pelatihan IHT (In House Training) tujuannya untuk mengembangkan kualitas sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.[16]

Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Ibu Dewi Setyowati Selaku kepala Sekolah Sebagai berikut:

> "Pendidik dan tenaga pendidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger salah satunya di kembangkan dengan seprvisi kolegial yaitu proses pemberi bantuan sesama guru dengan bekerja sama saling memberikan dukungan, bimbingan untuk meningkatkan kompetensinya, Kemudian kembangkan dengan program literasi sekolah yang mana tenaga pendidik harus mempunya karya ilmiah karna dengan ini pendidik akan terus mengembangkan dirinya agar menjadi pendidik yang professional, juga di

[15] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[16] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember,Selasa 05 oktober 2021

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> kembangkan dengan pelatihan IHT (In House Training) yang di laksanakan setiap tahun ajaran baru yang temanya di sesuaikan dengan kebutuhan pendidik tenaga pendidikan"[17]

Dengan adanya beberapa paparan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti di SMA Plus Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember dengan judul Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan yang fokusnya pada Pengembangan Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah peneliti paparkan di atas, maka peneliti hanya menfokuskan pada Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan yang mana sub-sub fokus penelitiannya adalah:

1. Bagaimana Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?
2. Bagaimana Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?
3. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mendeskripsikan Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.
2. Untuk Mendeskripsikan Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

[17] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Untuk Mendeskripsikan Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
   a. Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca hasil penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
   b. Diharapkan dapat menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan.
   c. Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.
2. Secara Praktis
   a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.
   b. Untuk memberikan bahan kajian pemikiran didalam pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dan meningkatkan mutu pendidikan.

E. Definisi Istilah

1. Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

   Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam lembaga tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh. Maka dari itu, dalam sebuah lembaga juga diperlukan divisi khusus pengembangan sumber daya manusia. Sehingga nantinya ada yang membantu dalam mengembangkan pendidikan.

Pengembangan SDM membantu mengembangkan dan memelihara pendidik agar mereka menjadi sumber daya yang handal dan pada akhirnya bermanfaat bagi organisasi. Pendidik juga akan mengembangkan rasa keterikatan terhadap pendidikan sebagai hasil dari kegiatan pengembangan tersebut.

2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik adalah seorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman kepada orang lain atau kepada murid dengan cara mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya, sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. intinya pendidik adalah seseorang yang mampu memberikan suatu ilmu kebaikan dalam hal pengetahuan. pendidikan jika pendidik berkualitas maka peserta didik akan berkualitas karena pendidik yang di tiru dalam dirinya, pendidik ialah seseorang yang bisa memotivasi siswanya.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

memiliki wawasan pendidikan memahami ilmu pendidikan dan kegiatan pelaksanaan pendidikan tenaga Kependidikan juga merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan definisi di atas yang dimaksud dengan Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger adalah suatu usaha dalam meningkatkan kemampuan komptensi kepribadian tenaga pendidik untuk menjadi pendidik yang profesional dalam mencerdaskan peserta didik dan memajukan pendidikan.

Dalam penelitian ini yang di teliti tentang pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, yang menjadi sumber data utama yaitu: Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Kepala Tata Usaha, Staf tenaga kependdikan dan pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan dan pemahaman secara menyeluruh tentang penelitian yang dilakukan, maka dipandang perlu untuk memaparkan sistematika penulisan tesis sebagai berikut:

Bab Satu, Pendahuluan, berisi sub bab tentang: konteks, fokus, tujuan, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika penulisan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Bab Dua, Kajian Pustaka, berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori tentang Pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

Bab Tiga, Metode Penelitian, dipaparkan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data serta tahapan-tahapan penelitian.

Bab Empat, Paparan Data dan Analisis, berisi uraian tentang paparan data dan analisis serta temuan penelitian di lokasi penelitian.

Bab Lima, Pembahasan, berisi uraian tentang pembahasan hasil penelitian, dengan kajian analitis dan kritis tentang temuan penelitian dikaitkan dengan teori yang telah disusun di bab II sesuai fokus penelitian.

Bab Enam, Penutup, berisi tentang kesimpulan dari semua pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, sekaligus penyampaian saran-saran bagi pihak yang terkait.[18]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[18]Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Pascasarjana* (Jember: IAIN Jember), 58-59.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Tesis yang ditulis oleh Efi Rufaiqoh Muhaimin (2017) yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap. Dalam tesisnya mendiskripsikan tentang upaya mempertahankan dan mengembangkan kemampuan profesional SDM pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Sumpiuh Banyumas dengan *On The Job Training* terdiri dari rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/ penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi, serta penugasan sementara, sedangkan *Off The Job Training* terdiri dari kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP, study banding. Metode Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Kroya Cilacap dengan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pelatihan, pengelolaan kinerja guru, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), pendidikan dan pelatihan (Diklat), seminar, supervisi dan studi lanjut.[19]

2. Tesis yang ditulis Sumarno (2017) dalam tesisnya mendiskripsikan tentang job description tenaga pendidik, upaya peningkatan kompetensi SDM, dan pengendalian SDM Sekolah Dasar Unggulan. Hasil penelitian yang dilakukan diantaranya : 1) Job description manajemen sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali antara lain: Kepala Sekolah sebagai Pendidik (Educator), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator; 2) Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, mayoritas guru mempunyai standar kompetensi sosial yang cukup baik. Hal ini terbukti dari guru selalu melakukan interaksi yang efektif baik sesama guru, peserta didik maupun dengan pihak luar; 3) Pengendalian SDM Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali, baik dari pihak sekolah, pihak pengelola/yayasan Muhammadiyah maupun Dinas Pendidikan guna dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru guru sekolah dasar unggulan khususnya yang ada di SDMuhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali, diantaranya dimulai dari tahap rekruitmen

[19]Efi Rufaiqoh Muhaimin, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap" (Tesis Magister Pendidikan Islam IAIN Purwokerto, Purwokerto 2017).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

calon tenaga pendidik yang berkualitas, melakukan pembinaan secarapersonal kepada guru yang mengalami kesulitan ketika dalam proses pembelajaran.[20]

3. Tesis yang ditulis oleh Enceng Fu`ad Syukron S.Pd.I (2016) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Magowoharjo. Hasil penelitian ini berisi tentang: Implementasi sumber daya pendidik di MAN Maguwoharjo, efektifitas pengembangan sumber daya pendidik di MAN Magowoharjo, kendala- kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik di MAN Magowoharjo, pengembangan yang dilakukan yang berisi: a. Perencanaan program pengembangan profesi pendidik, pelaksanaan program pengembangan bagi pendidik (pendidikan lanjut, MGMP, mengikuti seminar dan pelatihan, publikasi ilmiah), b. Efektifitas pengembangan sumber daya pendidik.[21]
4. Jurnal yang di tulis Mahfuzil Anwar (2017) yang berjudul Analisis kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (dosen dan karyawan) pada STIMI banjarmasin. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa untuk kinerja tenaga pendidik (dosen) menunjukkan hasil yang baik, sedangkan kinerja tenaga kependidikan (karyawan) menunjukkan hasil cukup baik.[22]

[20] Sumarno, "Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Unggulan di Daerah Pedesaan Kabupaten Boyolali (Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari)" (Tesis Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta 2017).

[21] Enceng Fu`ad Syukron, Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo Tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2016)

[22] Mahfuzil Anwar. Analisis kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (dosen dan karyawan) pada STIMI Banjarmasin, Jurnal (Banjarmasin : STIMI Banjarmasin, 2017)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

5. Ahmadi (2015) dalam tesisnya mendiskripsikan tentang manajemen perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan sistem penilaian kinerja tenaga pendidik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) manajemen perencanaan Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah Kartasura adalah dengan menentukan kebutuhan guru dilaksanakan berdasarkan atas hasil analisis data, informasi dan prediksi masa yang akan datang, berupa tabel analisis kebutuhan tenaga pendidik dengan memperhitungkan rasio jumlah tenaga pendidik dengan jumlah jam mata pelajaran yang tersedia dan langkah-langkah yang ditempuh dalam perencanaan tenaga pendidik adalah a) membuat tugas pokok, wewenang, dan tanggung jawabnya, b) menganalisis tugas, wewenang, dan tanggung jawab, c) menentukan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, d) mencari tenaga pendidik yang tepat, 2) manajemen pengadaan SDM tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Kartasura meliputi: rekrutmen, seleksi, penempatan secara langsung, 3) manajemen pengembangan tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Kartasura dilakukan melalui dua bentuk pelatihan, yaitu pelatihan diselenggarakan di dalam lingkungan sekolah sendiri (in house training) dan pelatihan di luar lembaga/ instansi, 4) manajemen kompensasi tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Kartasura, meliputi: kompensasi langsung (Finansial), kompensasi tidak langsung (Non Finansial), dan penghargaan bagi SDM tenaga pendidik yang dapat membimbing siswa sampai siswa mendapatkan peringkat yang bersifat berjenjang yaitu dari tingkat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kabupaten hingga Nasional semakin tinggi jenjangnya maka semakin besar bentuk kompensasinya, 5) manajemen penilaian kinerja SDM tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah dilakukan berdasarkan beberapa sub pokok, meliputi: kehadiran (40 %), MSG (Kehadiran Apel Pagi) (15 %), kegiatankegiatan sekolah (rapat, pengajian, kepanitiaan dan workshop/ seminar) (15 %), administrasi (tugas, wewenang, dan tanggung jawab) (20 %), dan angket siswa (10 %).[23]

6. Anisa (2016) dalam penelitiannya mendiskripsikan tentang penerapan pengelolaan SDM di LP2KIS Yogyakarta, penelitian ini menggunakan teori dari buku yang ditulis oleh T. Hani Handoko. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan pengelolaan SDM di LP2KIS Yogyakarta : perencanaan SDM disiapkan untuk menyiapkan anggota yang loyal dan komitmen terhadap LP2KIS. Penarikan dan seleksi di LP2KIS menjadi satu kesatuan, dalam penarikan terdapat LP2KIS Success Training (LST) ,dalam LST calon anggota diberikan pembekalan tentang pengetahuan dasar seputar LP2KIS, penanaman jiwa lokal, komitmen, dan totalitas pada LP2KIS, maksud lain dari LST agar anggota mau memimpin dan mau untuk dipimpin. Tahapan seleksi selain calon anggota dites, calon anggota juga diberikan tantangan yang harus dilaksanakan di tempat pada tes mental. Sedangkan pada *Micro Training (MTT)* calon anggota langsung di uji menjadi seorang *trainer*/pemateri yang kemudian dinilai secara tertulis

[23] Ahmadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Muhammadiyah Kartasura" (Tesis Magister Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta 2015).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dan dikritik oleh tim penilai terkait penampilan, pembawaan dan penguasaan materi yang dibawakan.[24]

7. Tesis yang ditulis oleh Francisca Poppy Chrisyunianti Dewi (2019) yang berjudul Manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD kristen kalam kudus Surakarta. Hasil penelitian ini berisi tentang SDM di SD Kristen Kalam Kudus dapat diketahui melalui analisis kebutuhan SDM yang dilakukan di rapat koordinasi antara Kepala Sekolah dan bidang yang selanjutnya dilaporkan ke pengurus Yayasan, dalam mengidentifikasi hambatan dalam pencapaian tujuan dengan mengoptimalkan rapat koordinasi yang rutin setiap minggunya, telah melakukan langkah evaluasi tentang rencana yang telah disusun dengan memaparkan kepada semua warga sekolah, Evaluasi telah melakukan audit kerja secara periodik baik pada SDM lama maupun baru, dimana penilaian tersebut dilakukan oleh atasan langsung, telah mengendalikan mutu SDM pendidik dan kependidikan melalui pembinaan pribadi.[25]
8. Najmatun (2017) dalam penelitiannya mendiskripsikan tentang proses pengembangan SDM, tantangan pengembangan SDM, dan implementasi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif yang dilakukan oleh PP Hidayatullah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) proses pengembangan SDM terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan

[24] Anisa Rizqianti, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga(LP2KIS) Yogyakarta" (Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta 2016).

[25] Francisca Poppy Chrisyunianti Dewi, " Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta" (Tesis Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2019)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

evaluasi, dimana dalam pelaksanaannya menggunakan strategi pengkaderan, strategi pengembangan kompetensi professional dan strategi pengembangan karir, ketiga strategi ini ditempuh untuk menghasilkan SDM yang sesuai dengan standar SDM yang telah ditetapkan oleh PP Hidayatullah, (2) tantangan pengembangan SDM ada dua yaitu, tantangan internal dan tantangan eksternal, (3) implikasi strategi pengembangan SDM antara lain memiliki SDM yang unggul dan kompetitif, memiliki perencanaan pengembangan SDM, dapat menganalisis kebutuhan pengembangan SDM, dan meningkatnya daya saing lembaga.[26]

9. Adi Putra, (2016) dengan judul tesis: *"Pengembangan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia(pendidik dan tenaga kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhamadiyah Sapen Yogyakarta"*. Hasil penelitiannya adalah: 1) Dalam merumuskan perencanaan SDM di SD ini terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, sedangkan seleksi dlakukan melalui tim tahapan. 3) Pelatihan dan pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan, untuk teknis pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sekolah sendiri maupun dengan mengirim utusan. Pola pengembangan manajemn SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD ini ada 5 yakni pengembangan SDM,pembinaan sikap

[26] Najmatun Nahdah, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif" (Tesis Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Malang 2017).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

disiplin, magang dua bulan, pembinaan satu tahun, mutu layanan kepada pelanggan dan kegiatan afektif dan budaya sekolah.[27]

10. Sri Lestari, S.Pd.I, (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta*, Tesis: Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar dengan beberapa tahapan yaitu : 1). Perencanaan kegiatan : PKG, Fungsional Ketenagaan, Pembagian Tugas Mengajar, Peningkatan Profesi Guru dan Karyawan, Pembinaan Mental dan Spiritual, Laporan Ketenagaan, Administrasi Ketenagaan, Usulan Kenaikan Pangkat, Supervisi, Usaha Kesejahteraan Guru dan Karyawan, Studi Kelanjutan, Seminar, Pelatihan, Workshop, Publikasi Ilmiah, 2) Pengorganisasian: guru/pendidik, tenaga kependidikan, kepala sekolah, pengawas dalam mengelola pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, 3) Pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, 4) Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas.[28]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[27] Adi Saputra, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia(Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, *Tesis*,(Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2016).

[28]Sri Lestari, S.Pd.I, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta*, Tesis: Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Ringkasan penelitian terdahulu tentang Persamaan dan Perbedaannya dapat diamati pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedan Penelitian Tedahulu

No	Nama, Tahun	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas penelitian
1	2	3	4	5	6
1	Tesis, Efi Rufaiqoh Muhaimin. 2017. IAIN Purwokerto	Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap	sama sama meneliti tentang pengembangan pendidik dalam menjadi pendidik yang profesional	Berbeda fokus penelitian dan lokasi penelitian	Dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.
2	Tesis, Sumarno. 2017. Universitas Muhammadiyah Surakarta	Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Unggulan di Daerah Pedesaan Kabupaten Boyolali (Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari)	sama sama meneliti sumber daya manusia tenaga pendidik	Berbeda tempat penelitian dan fukus masalah	Mayoritas guru mempunyai standar kompetensi sosial yang cukup baik. pihak pengelola/yayasan Muhammadiyah maupun Dinas Pendidikan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1	2	3	4	5	6
					guna dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru guru sekolah dasar unggulan khususnya yang ada di SDMuhammadiyah diantaranya dimulai dari tahap rekruitmen calon tenaga pendidik yang berkualitas, melakukan pembinaan secarapersonal kepada guru yang mengalami kesulitan ketika dalam proses pembelajaran
3	Tesis, Enceng Fu`ad Syukron S.Pd.I. 2016. PPs UIN Sunan Kalijaga	Manajemen Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Magowoharjo	Sama-Sama meneliti tentang kualitatif dan sumber daya pendidik.	Tempat penelitian berbeda. Hanya membahas tentang manajemen smber daya pendidik.	Implementasi sumber daya pendidik di MAN Maguwoharjo, efektifitas pengembangan sumber daya pendidik di MAN Magowoharjo, kendala-kendala yang

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1	2	3	4	5	6
					dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik di MAN Magowoharjo
4	Jurnal Mahfuzil Anwar. 2017. STIMI Banjarmasin	kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (dosen dan karyawan) pada STIMI banjarmasin	sama meneliti tentang pendidik dan tenaga pendidik agar semakin berkualitas dan meningkat	Berbeda lokasi penelitian, fokus masalah dan fokus pada perencanaan tenaga pendidik	kinerja tenaga pendidik (dosen) menunjukkan hasil yang baik, sedangkan kinerja tenaga kependidikan (karyawan) menunjukkan hasil cukup baik
5	Tesis, Ahmadi. 2015 Universitas Muhammadiyah Surakarta	Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Muhammadiyah Kartasura	sama meneliti tentang tenaga pendidik agar semakin berkualitas dan meningkat	Berbeda lokasi penelitian, fokus masalah dan fokus pada perencanaan tenaga pendidik	manajemen perencanaan Tenaga Pendidik adalah dengan menentukan kebutuhan guru dilaksanakan berdasarkan atas hasil analisis data, informasi dan prediksi masa yang akan datang. manajemen pengadaan SDM tenaga

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	2	3	4	5	6
					pendidik meliputi: rekrutmen, seleksi, penempatan secara langsung.
6	Tesis, Anisa Rizqianti. 2016 PPs UIN Sunan Kalijaga	Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga(LP2KIS) Yogyakarta	sama sama meneliti tentang sumber daya manusia dalam mengelola pendidikan	berbeda dalam hal fokus penelitian disini lebih fokus pada pengelolaan nya saja dan berbeda lokasi penelitian	perencanaan SDM disiapkan untuk menyiapkan anggota yang loyal dan komitmen terhadap LP2KIS. Penarikan dan seleksi di LP2KIS
					menjadi satu kesatuan, dalam penarikan terdapat LP2KIS Success Training (LST) ,dalam LST calon anggota diberikan pembekalan tentang pengetahuan dasar seputar LP2KIS, penanaman jiwa lokal, komitmen, dan totalitas pada LP2KIS, maksud lain

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	2	3	4	5	6
					dari LST agar anggota mau memimpin dan mau untuk dipimpin.
7	Tesis Francisca Poppy Chrisyunianti Dewi 2019. Unversitas Mumaham madiyah Surakarta	Manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD kristen kalam kudus Surakarta	sama sama meneliti tentang sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan	Berbeda lokasi penelitian dan fokus penelitian	Analisis kebutuhan SDM yang dilakukan di rapat koordinasi antara Kepala Sekolah dan bidang yang selanjutnya dilaporkan ke pengurus Yayasan, dalam mengidentifikasi hambatan dalam pencapaian tujuan dengan mengoptimalkan rapat koordinasi yang rutin setiap minggunya, telah melakukan langkah evaluasi tentang rencana yang telah disusun dengan memaparkan kepada semua warga

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	2	3	4	5	6
					sekolah.
8	Tesis, Najmatun Nahdah. 2017 UIN Malang	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif	sama sama meneliti pengembangan sumber daya manusia agar terus profesiaon	Berbeda pada fokus masalah lebik pada pelaksaan dan berbeda lokasi penelitian	proses pengembangan SDM terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, dimana dalam pelaksanaannya menggunakan strategi pengkaderan, strategi
					pengembangan kompetensi professional dan strategi pengembangan karir. Tantangan pengembangan SDM ada dua yaitu, tantangan internal dan tantanan eksternal. implikasi strategi pengembangan SDM antara lain memiliki SDM yang unggul dan kompetitif, memiliki perencanaan pengembangan SDM, dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	2	3	4	5	6
					menganalisis kebutuhan pengembangan SDM, dan meningkatnya daya saing lembaga.
9	Tesis, Adi Putra. 2016 UIN Sunan Kalijaga	Pengembangan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia(pendidik dan tenaga kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhamadiyah Sapen Yogyakarta	sama sama meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan	Berbeda dari segi fokus masalah krna lebih pada perencanaan dan rekrutmen dan berbeda lokasi penelitian	Hasil penelitiannya adalah: 1) Dalam merumuskan perencanaan SDM di SD ini terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, sedangkan seleksi dlakukan melalui tim tahapan. 3) Pelatihan dan pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan, untuk teknis pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sekolah sendiri maupun dengan mengirim utusan. Pola

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	2	3	4	5	6
					pengembangan manajemn SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD ini ada 5 yakni pengembangan SDM,pembinaan sikap disiplin, magang dua bulan, pembinaan satu tahun, mutu layanan kepada pelanggan dan kegiatan afektif dan budaya sekolah
					pengembangan manajemn SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD ini ada 5 yakni pengembangan SDM,pembinaan sikap disiplin, magang dua bulan, pembinaan satu tahun, mutu layanan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	2	3	4	5	6
					kepada pelanggan dan kegiatan afektif dan budaya sekolah
10	Tesis, Sri Lestari, S.Pd.I, 2015 UIN Sunan kalijaga	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta	sama sama meneliti tentang pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan	Berbeda lokasi penelitian dan fokus masalah	manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan 1) Perencanaan 2) Pengorganisasian 3) Pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidika 4) Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan pemaparan tabel di atas, judul yang penulis teliti memiliki persamaan dan perbedaan penelitian. Adapun persamaannya adalah membahas pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dari Dalam ranah metode penelitian, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari lokasi penelitian segi fokus masalah karena peneliti disini fokus pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pengembangan kompetensi kepribadian tenaga pendidik, pengembangan kompetensi professional tenaga pendidik dan evaluasi pengembangan tenaga pendidik di sekolah menengah atas plus bustanul ulum puger jember.

B. Kajian Teori

1. Pengembagan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga kependidikan

Manajemen sumber daya manusia menurut T Hani Handoko adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan - kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pengintegrasian dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai beberapa tujuan individu, organiasi, dan masyarakat.[29] Sumber Daya Manusia menurut Malayu Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif atau seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, MSDM berkaitan erat dalam pengelolaan individu yang terlibat organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi.[30]

Manajemen Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh makhluk yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja

[29] T. Hani Handoko, 2014, "*Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*", (Yogyakarta: BPFE),16.

[30] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016),10.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah Swt.:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya: Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir". (Q.S. Al-Jatsiyah: 13)[31]

a. Pengertian pengembangan Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.[32]

Sementara itu, Moekijat mengemukakan bahwa pengertian pengembangan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan

[31] Departemen Agama RI, *Al-Qur.an dan Tafsirnya* (Edisi Revisi 2008), 89

[32] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 69.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.[33]

Setelah menjelaskan pengertian dari pengembangan, selanjutnya adalah pengertian sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.[34]

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilau dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.[35]

Menurut kadarisman Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan,kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang di lakukan sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental.[36]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[33] Moekijat, Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4,(Bandung: PT Mandar Maju, 2015),8

[34] Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian,(Bandung: Alfabeta, 2015), 13

[35] Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,(Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 244

[36] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013),5.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. disamping itu pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan perinsip- perinsip pembelajaran.[37]

Pendapat lain yang diungkapan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. pengembangan merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.[38]

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi lembaga. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi dalam lembaga.[39]

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui

[37] Jusuf Irianto, Tema- Tema Pokok Manajemen SDM,(Jakarta: PT SIC Group, 2015), 80-81
[38] Faustino Cardoso Gomes, MSDM,(Yogyakarta: Andi Yogya, 2013), 6.
[39] T. Hani Handoko, 2014, "*Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*", (Yogyakarta: BPFE),117.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas para pendidik atau manusia melalui program pendidikan dan pelatihan sehingga lembaga pendidikan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.[40]

Tujuan Pengembangan adalah memperbaiki tingkat efektivitas pendidik dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap. Tujuan utama dilakukannya pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menyelsaikan beberapa ancaman-ancaman yang dihadapi lembaga.[41]

Ancaman-ancaman ini mencakup:

1) Kekusangan tenaga pendidik , terjadi bila seorang pendidik tidak lagi mempunyai pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif.
2) Perubahan sosial dan teknologi, menjadi tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan sumber daya yang efektif. Sebagai contoh

[40] Michael Armstrong, The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak,(Jakarta: PT Gramedia, 2014), 507

[41] *Ibid. 509*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pemakaian peralatan canggih akan memaksa organisasi untuk merancang ulang program pengembangannya.

3) Perputaran tenaga pendidik keluar dari lembaga , merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti dari pendidik yang keluar.[42]

Secara lebih rinci, tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi, yaitu sebagai berikut:(1) meningkatkan kemampuan individual (personal gowth), (2) meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (indirect compensation), (3) meningkatkan kualitas hasil (quality), dan (4) meningkatkan produktivitas organisasi (productivity).[43]

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia Untuk memperbaiki kualitas dalam melaksanakan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan meningkatkan profesionalitas, meningkatkan prestasi secara maksimal.

c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pengembangan antara lain:

[42] T. Hani Handoko, 2014, "*Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*", (Yogyakarta, BPFE,), 117-119.

[43] Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 139- 140

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1) Peningkatan produktivitas pembelajaran sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialistik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang di dasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan- kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik secara fungsional

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.[44]

Dapat disimpulkan bahwa manfaat dari pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatnya pembelajaan, terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan bawaham, pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat, semangat meningkat, sikap terbuka dan lancarnya komunikasi secara efektif.

d. Proses/Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa hal yang harus ditempuh untuk membuat program pengembangan yaitu

1) Menentukan kebutuhan
2) Menetukan sasaran
3) Menetapkan isi program
4) Mengidentifikasi perinsip- perinsip belajar
5) Melaksanakan program
6) Menilai keberhasilan program.[45]

Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1) Pengembangan secara informal: yaitu pendidik dan tenaga kependidikan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku- buku literatur

[44] Sondang.P, Siagan , Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 183-184

[45] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan,(Jakarta:Rajawali Pers, 2016), 143

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerja. Hal ini bermanfaat bagi lembaga pendidikan karena prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan semakin besar, disamping efisien dan produktivitasnya semakin baik.

2) pengembangan secara formal, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di tugaskan sekolah untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan di sekolah maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan sekolah karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa mendatang.[46]

e. Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Semua pekerjaan atau kegiatan tidak ada satu pun yang begitu direncanakan langsung dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Demikian juga halnya dalam rencana pengembangan sumber daya manusia, berbagai faktor akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan suatu rencana pengembangan, walaupun perencanaan telah disusun dengan baik dan memperhatikan berbagai hal yang diperkirakan akan mengganggu terhadap pelaksanaan rencana tersebut. Notoatmodjo mengemukakan beberapa faktor tersebut, yaitu sebagai berikut:

[46] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta: PT Rosda Karya, 2016), 73

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1) Faktor Internal

Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan lembaga yang dapat dikendalikan, baik oleh pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan, antara lain:1) Misi dan tujuan, 2) Strategi pencapaian tujuan, 3) Sifat dan jenis kegiatan, 4) Jenis teknologi yang digunakan.

2) Faktor Eksternal

a) Kebijakan pemerintah

b) Sosial budaya masyarakat

c) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.[47]

2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kata pendidik berasal dari kata didik yang artinya orang yang mendidik. Kedudukan pendidik dalam pendidikan adalah merupsksn salah satu dari tiang utama untuk bisa terlaksananya pendidikan. sehingga, kita tidak bisa dipungkiri lagi bahwa sebuah proses pendidikan tidak akan bisa berjalan tanpa ada yang mendidik atau tanpa seorang pendidik.[48]

Dalam agama Islam pendidik adalah orang yang mempunyai tanggung jawab dalam perkembangan peserta didikdengan upaya mengembangkan seluruh kompetensi yang dimiliki oleh peserta didiknya,

[47] A. Yunus, Titien Sukartini, 2013, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* (Majalengka, Universitas majalengka),9-80.

[48] Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat,* (Jakarta: Kencana, 2014), 99

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

seperti potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik.[49] Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidik adalah orang yang mendidik. Sedangkan secara umum pendidik adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam memberikan pertolongan kepada peserta didiknya untuk hal perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai tingkat kedewasaan dan mampu untuk mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT dan tugasnya sebagai makhluk sosial maupun mahkluk individu.[50]

Sedangkan, dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pada Pasal 39 Ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), pendidik tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan mengabdi kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.[51]

kata pendidik bisa diartikan sebagai orang yang ahli dalam pendidikan seperti guru, dosen, dan guru besar atau konselor. Sedangkan kata guru memiliki makna sebagai seseorang yang mengajar, khususnya disekolah. Sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar. Membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak

[49] Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 74-75

[50] Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam,*(Jakarta :Kencana, 2010), 159.

[51] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,17

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[52]

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua komponen yang sangat penting dalam sistem pendidikan, yang harus dikelola secara professional, Tujuan utama dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan ini adalah untuk memperoleh, mengembangkan, dan memperkerjakan para pendidik secar lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan.[53]

Sedangkan penegertian dari pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat (1) dan (2) menjelaskan bahwa, tenaga kependidikan adalah orang yang bertugas menjalankan keperluan administrasi, mengelola, dan memberi layanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. Sedangkan pendidik merupakan tenaga ahli yang membuat perencanaan dan melaksanakan proses pembelajaran, membimbing melatih serta memberi penilaian dalam pembelajaran.[54]

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[52] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 59

[53] Sri Marlia Puteri,"Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Madrasah pada Yayasan Ummushabri Kota Kendari)", *Zawiyah Jurnal Pemikiran Islam*, 4(Juli, 2018),157.

[54] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.[55]

Untuk menjadi guru yang profesional tidaklah mudah, karena harus memiliki berbagai kompetensi keguruan. Menurut Syaiful Sagala kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.[56]Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 10 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.[57]

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi Pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan, Guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik sehingga dapat didesain strategi pelayanan belajar sesuai keunikan peserta didik, Guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengamalan belajar, Guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, Mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif, Mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan, Mampu

[55] Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*,(Tulungagung: Elkaf, 2015), 51

[56] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 29.

[57] Undang-Undang *Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 9.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan intrakulikuler dan ekstrakulikuler untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.[58]

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen, dan menjadi teladan. Menurut Usman yang dikutip oleh Syaiful Sagala, kompetensi kepribadian meliputi: Kemampuan mengembangkan kepribadian, Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi, Kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.[59]

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Kompetensi sosial menurut Slamet PH sebagaimana dijelaskan oleh Syaifudin Sagala antara lain: Memahami dan menghargai perbedaan (respek) serta memiliki kemampuan mengelola konflik, Melaksanakan kerja sama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya, Membangun kerja tim (*teamwork*) yang kompak, cerdas, dinamis, dan lincah, Melaksanakan komunikasi (oral, tertulis, tergambar) secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan kesadaran sepenuhnya bahwa

[58] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru...*, 32.
[59] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru...*, 34.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran, Memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh dengan tugasnya, Memiliki kemampuan mendudukkan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat, Melakukan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (partisipasi, penegakan hukum, dan profesionalisme).[60]

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi, menurut Syaifudin Sagala terdiri dari: Memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar, Memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum, Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar. d. Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.[61]

Menurut Abdul Majid kompetensi adalah seperangkat tindakan *intelegent* penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksnakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat *intelegent* harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.[62]Dengan demikian, kompetensi

[60] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru...*, 38.
[61] Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru...*, 39-40.
[62] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung : PT Remaja Rosydakarya, 2014),6.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang dimiliki oleh guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru, kompetensi yang diperlukan tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Dengan demikian maka kompetensi pendidik merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pendidik dalam rangka menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan profesinya.

Menurut Mulyasa dalam bukunya Murip Yahya kompetensi meliputi, *pertama,* pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. *Kedua,* pemahaman yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. *Ketiga,* ketrampilan, yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. *Keempat,* nilai yaitu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu pada diri seseorang. *Kelima,* sikap, yaitu perasaan. *Keenam,* minat yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.[63]

Sesuai penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan tenaga Kependidikan

[63] Murip Yahya, Profesi tenaga Kependidikan, (Bandung: Pustaka Setia, 2013),31.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

a) Evaluasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi merupakan bagian dari suatu penelitian. Evaluasi merupakan proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan program dapat tercapai.[64]Evaluasi merupakan alat untuk menganalisis dan menilai fenomena dan aplikasi ilmu pengetahuan. Evaluasi biasanya ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektivan kebijakan guna dipertanggungjawabkan kepada yang berwenang. Evaluasi dapat melihat sejauh mana kesenjangan antara ekspekstasi dengan kenyataan.

Menurut Suchman dalam bukunya Suharsimi Arikunto evaluasi adalah sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan.[65] Sedangkan menurut Ralph Tyler dalam bukunya Farida Yusuf evaluasi adalah proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan dapat dicapai.[66]Menurut Ngalim Purwanto, untuk lebih memahami apa yang dimaksud dengan evaluasi, maka setidaknya ada tiga aspek yang perlu diperhatikan, yaitu :

[64] Farida Yusuf Tayibnapis, *Evaluasi Program,* (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2013) 3.
[65] Suharsimi Arikunto, Cepi Safruddin Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014),1.
[66] *Ibid*. Farida Yusuf Tayibnapis, 3.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a. Evaluasi merupakan kegiatan yang sistematis, yaitu kegiatan yang berlangsung secara berkesinambungan, mulai dari awal sampai dengan penutup acara.

b. Perlu informasi awal dari terhadap objek yang sedang dievaluasi.

c. Menentukan tujuan dari sebuah kegiatan terlebih dahulu.[67]

Menurut Firmansyah pada hakikatya evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1) Evaluasi adalah proses bukan suatu hasil (produk). Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi adalah kualitas sesuatu, baik yang menyangkut tentang nilai atau arti, sedangkan kegiatan untuk sampai pada pemberian nilai dan arti itu adalah evaluasi Membahas tentang evaluasi berarti mempelajari bagaimana proses pemberian pertimbangan mengenai kualitas sesuatu.

2) Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan kualitas sesuatu, terutama yang berkenaan dengan "nilai dan arti". Pemberian nilai dilakukan apabila seorang evaluator memberikan pertimbangannya mengenai evaluan tanpa menghubungkannya dengan sesuatu yang bersifat dari luar. Jadi pertimbangan yang diberikan sepenuhnya berdasarkan

[67] Ngalim Purwanto, *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014),3.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

evaluan itu sendiri. Arti, berhubungan dengan posisi dan peranan evaluasi dalam suatu konteks tertentu.

3) dalam proses evaluasi harus ada pemberian pertimbangan (*judgement)* yang erupakan konsep dasar dari evaluasi. Melalui pertimbangan inilah ditentukan nilai dan arti/makna dari suatu yang dievaluasi.
4) pemberian pertimbangan tentang nilai dan arti haruslah berdasarkan kriteria tertentu. Tanpa kriteria yang jelas, pertimbangan nilai dan arti yang diberikan bukanlah suatu proses yang dapat diklasifikasikan sebagai evaluasi. Kriteria ini pentig dibuat oleh evaluator dengan pertimbangan: hasil evaluasi dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, evaluator lebih percaya diri, menghindari adanya unsur subyektivitas, memungkinkan hasil evaluasi akan sama, sekalipun dilakukan pada waktu dan orang yang berbeda, dan memberikan kemudahan bagi evaluator dalam melakukan penafsiran.[68]

Berikut adalah komponen model evaluasi

a. Evaluasi Konteks

Evaluasi konteks adalah evaluasi untuk menggambarkan dan merinci lingkungan, kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani dan tujuan proyek. Dalam evaluasi ini akan menghasilkan informasi tentang macam-macam kebutuhan yang telah diatur prioritasnya, agar tujuan dapat diformulasikan. Konteks

[68]Firmansyah, F, *Konsep Dasar Evaluasi Pembelajaran*, (Blog:http://www. Ijobaraya.wordpress.com, 2010), 1-2.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

evaluasi ini membantu merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan yang akan dicapai oleh program, dan merumuskan tujuan program.

b. Evaluasi Input

Dalam evaluasi ini menyediakan infromasi tentang masukan yang terpilih, butir-butir kekuatan dan kelemahan, strategi dan desain untuk merealisasikan tujuan. Evaluasi masukan membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternatif apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai tujuan, bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya.

c. Evaluasi Proses

Dalam evaluasi ini, menyediakan informasi untuk para evaluator melakukan prosedur monitoring terpilih yang mungkin baru diimplementasikan sehingga butir yang kuat dapat dimanfaatkan dan yang lemah dapat dihilangkan. Pada evaluasi ini difokuskan untu mengukur tingkat ketepatan implementasi sesuai dengan rancangan. Keputusan yang diambil adalah perubahan atau modifikasi program.

d. Evaluasi Produk

Dari hasil evaluasi proses diharapkan dapat membantu pimpinan proyek untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan kelanjutan, akhir, maupun modifikasi program. Sedangkan menurut Farida Yusuf Tayibnapis dalam bukunya Eko Putro Wiyoko

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mengatakan bahwasannya evaluasi produk untuk membantu membuat keputusan selanjutnya, baik mengenai hasil yang telah dicapai maupun apa yang dilakukan setelah program itu berjalan. [69]

Dari berbagai pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan evaluasi adalah suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dan informasi tentang pelaksanaan rancangan program yang telah disusun sebagai dasar membuat keputusan dan mengambil kebijakan untuk menyusun program yang akan dibuat selajutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[69] Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosydakarya, 2016),127.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

C. Kerangka Konseptual

Judul Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember

↓

Fokus Penelitian

1. Bagaimana Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?
2. Bagaimana Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?
3. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?

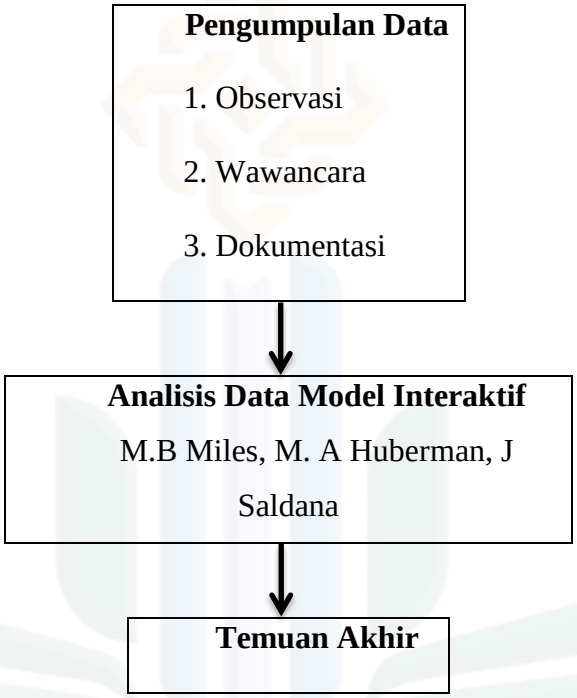
↓

Teori

Malayu Hasibua: *Manajemen Sumber Daya Manusia*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendeketan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dengan suatu konteks khusus yang alamiah dan memanfaatkan berbagai metode alamiah.[70]

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, Format desain penelitian kualitatif terdiri dari tiga model, yaitu format deskriptif, format verifikasi dan format grounded research. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan jenis deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi.[71]

Penelitian kualitatif sering disebut metode naturalistik. Metode semacam ini mempunyai karakteristik, Data langsung diambil dari seting alami, Peneliti sebagai instrumen pokok, Lebih menekankan pada proses dari pada hasil, sehingga bersifat deskriptif analitik, Analisis data secara induktif, Mengutamakan makna dibalik data. Pendeketan penelitian ini adalah memahami bagaimana pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

[70] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 6

[71] *Ibid, 7.*

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Dari sinilah penulis merasa terdorong mengadakan penelitian pendidikan menggunakan pendekatan kualitatif, karena dengan pendekatan ini diharapkan dapat terungkap bagaimana proses pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan tempat penelitian yang akan dilaksanakan. Lokasi penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks dan sebagainya).

Adapun lokasi penelitian ini bertempat di SMA Plus ‘Bustanul Ulum’ Puger, Jalan KH. Abdullah Yaqin Mlokorejo 1-5, kode pos 68164 kecamatan Puger Kabupaten Jember. Lokasi ini dipilih karena beberapa pertimbangan dan alasan.

Adapun alasan peneliti yaitu ingin megetahui penegmbangan seumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus ‘Bustanul Ulum’ Puger dalam mempertahankan dan mengmbangkan kompetensi pendidik yang berkenaan dengan kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan evaluasi pengememangan pendidik dan tenaga kependidikan strategi atau pelatihan seperti apa yang di guanakan di sekolah tersebut.

Peneliti tertarik meneliti di sekolah tersebut di kerenakan salah satunya ada program pengembangan sumber daya manusia dan mendapat akreditasi A tiga kali berturut turut sehingga penulis tertarik untuk meneliti pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikannya di SMA Plus ‘Bustanul Ulum’ Puger.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif mutlak diperlukan, karena peneliti sendiri merupakan *key* informan pengumpulan data yang utama sehingga kehadiran peneliti mutlak diperlukan dalam menguraikan data. Karena dengan terjun langsung ke lapangan maka peneliti dapat melihat secara langsung fenomena di daerah yang akan diteliti. Peneliti sekaligus merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis, penafsir data, dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitianya.[72]

Peneliti berusaha sebaik mungkin bersifat selektif, perlu kehati-hatian, dan serius dalam menyaring data sesuai dengan realita di lapangan sehingga data yang terkumpul benar-benar relevan dan terjamin keabsahanya.Peneliti sebisa mungkin menghindari kesan-kesan yang dapat menyinggung perasaan maupun merugikan Instansi.

Dalam proses pemilihan informan, peneliti menggunakan teknik purposif (bertujuan) yaitu peneliti memilih orang-orang yang dianggap mengetahui secara jelas permasalahan yang diteliti. Informan yang secara riil mengetahui adalah Kepala sekolah, Waka Kurikulum Kepala Tata Usaha, Staf tenaga kependidikan dan Pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

D. Subyek Penelitian

Subyek penelitian yaitu orang yang berkaitan dengan penelitian yang menjadi pelaku dari suatu kegiatan yang diharapkan dapat memberikan informasi yang terkait dengan penelitian yang akan dilakuakan. Subyek

[72] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014),121.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

penelitian merupakan sumber data untuk mendapatkan atau memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.[73]

Penentuan subyek penelitian dalam penelitian ini dilakukan secara *Purposive,* yaitu pengambilan sumber data dipilih dengan pertimbangan tertentu.[74]Pertimbangan tertentu misalnya subyek penelitian yang dipilih dianggap orang yang paling tahu dan mengerti serta dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga akan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Subyek penelitian dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SMA Plus Bustanul Ulum Puger, sebagai sumber informasi data secara umum dan menyeluruh mengenai keadaan dan situasi sekolah khususnya mengenai pengembangan Sumber Daya pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Waka Kurikulum SMA Plus Bustanul Ulum Puger. sebagai sumber informasi mengenai administrasi Pengenmabgan Sumber Daya Pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Kepala Tata Usaha SMA Plus Bustanul Ulum Puger, sebagai sumber informasi mengenai proses pengembangan Sumber Daya pendidik dan tenaga kependidikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[73] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 216.

[74] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 300.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Staf tenaga kependidikan dan Pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, sebagai sumber informasi mengenai pelaksanaan pembelajaran yang sudah berkembang.

E. Data dan Sumber Data Penelitian

Data kualitatif adalah apa yang dikatakan oleh orang-orang yang berkaitan dengan perangkap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Apa yang orang katakan itu merupakan sumber utama data kualitatif, apa yang mereka katakan diperoleh secara verbal melalui suatu wawancara atau dalam bentuk tertulis melalui analisa dokumen atau respon survey.[75]

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama yaitu: Kepala Sekolah sebagai *key informan*. Waka Kurikulum, Kepala, Tata Usaha, Staf tenaga kependdikan dan pendidik SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan oleh data primer. Adapun sumber data sekunder yang diperlukan yaitu: buku-buku, jurnal, artikel, makalah, majalah, dokumen-dokumen yang menjelaskan Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dokumen berupa foto dan dokumen tentang kegiatan atau pelatihan dalam mengembangkan

[75] Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 177.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger. Untuk menentukan sumber data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling secara purposif yang kemudian di implementasikan melalui desain yaitu peneliti akan mengumpulkan data seluas-luasnya kemudian dipersempit dan dipertajam sesuai fokus penelitian.[76]

Untuk memperoleh kedalaman dan keabsahan data maka dicari *key informan* yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu dan dianggap tahu dan dapat dipercaya, untuk menjadi sumber data yang mantap serta mengetahui masalahnya secara mendalam serta dapat memberi informasi kepada peneliti sesuai tujuan peneliti. Pengambilan sampel secara purposif oleh peneliti dilakukan atas dasar pertimbangan yaitu subjek dan informan yang dipilih adalah orang yang mampu memberikan informasi seluas mungkin mengenai fokus penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi partisipasi (pengamatan), wawancara *(interview)*, dan studi dokumentasi data.

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dengan menggunakan indra penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan- pertanyaan.[77] Nana Sujana menyebutkan bahwa observasi sebagai alat pengumpulan data

[76] Bogdan, R.C. & Biklen, S. K. *Qualitatif Research for Education, A Introduction To Theory And Methods* (Boston: allyn and Bacon Inc. 2014), 62.

[77] Irwan Soehartono, Metodologi Penelitian Sosial Suatu Teknik Bidang Kesejahteraan dan Ilmu Sosial Lainnya Pendekatan,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 69

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

untuk mengukur tingkah laku individu maupun proses terjadinya suatu kegiatan yang diamati baik dalam situasi sebenarnya maupun situasi buatan.[78]

Observasi dalam penelitian ini menggunakan teknik *non participant observations*, yaitu observasi non partisipan adalah dimana observer tidak ikut di dalam kehidupan orang yang akan diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat. Di dalam hal ini observer hanya bertindak sebagai penonton saja tanpa harus ikut terjun langsung ke lapangan.

Adapun hal-hal yang diamati dalam penelitin ini secara garis besar meliputi kegiatan :

1. Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger
2. Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger
3. Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger

2. Wawancara

Esterberg dalam sugiono menjelaskan bahwa pengertian wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat di kontruksi suatu makna dalam topik tertentu.[79]

[78] Nana Sujana dan Ibrahim, Penelitian dan Penilaian Pendidikan, (Bandung: Sinar Baru Alisindo, 2015), 109

[79] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 317.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Penelitian yang menggunakan jenis wawancara ini bertujuan mencari jawaban, untuk itu pertanyaan- pertanyaan disusun dengan rapih.[80]

Dengan demikian peneliti akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah, Waka Kurikulum, kepala tata usaha, Staf tenaga kependidikan dan pendidik dengan instrumen wawancara yang sudah ditentukan oleh peneliti. Adapun hal-hal yang dilakukan saat kegiatan wawancara dalam penelitin ini secara garis besar meliputi :

1. Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger
2. Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger
3. Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik penelitian dengan memperhatikan bahwa dokumen yang ada dan mempunyai relevansi.[81] Dokumentasi dilakukan sebagai alat bantu dalam proses wawancara. Seperti dokumen-dokumen data sekolah, lalu foto-foto kegiatan yang berkaitan dengan fokus

---

[80] Lexy .J.Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 190

[81] Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,(Yogyakarta: Rineka Cipta, 2014) 149

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

penelitian. Adapun dokumen yang didapatkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger
2. Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger
3. Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger

G. Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*).[82] Langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana akan diterapkan sebagaimana berikut:

1. Kondensasi data

   Setelah peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumen terkait dengan Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, maka seteah data itu terkumpul peneliti akan memilih data-data yang di anggap penting dan menghapus atau menyisihkan data yang tidak berkaitan dengan judul penelitian.

[82] M.B Miles, M. A Huberman, J Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3* (USA: Publications, 2014), 14.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan suatau makna dan intitsari dari data-data yang sudah di peroleh, kemudian peneliti akan menyususn dan mengorganisasikan data yang telah di pilih dalam proses kondensasi data yang di sajikan dalam bentuk naratif sehingga data tersebut penyajiannya dapat di pahami dan di ambil kesimpulannya dengan mudah.

3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Pada penelitian ini, setelah melakuakan reduksi data dan penyajian data, maka peneliti akan mengambil kesimpulan dari data atau temuan tersebut sesuai dengan fokus penelitian yang meliputi, Bagaimana Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Bagaimana Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Bagaimana Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa verifikasi data di lakuakan secara terus menerus sejak awal penelitian dan salama proses penelitian, penarikan kesimpulan merupakan kegiatan dalam memberi kesimpulan terhadap hasil penafsiran dan evaluasi dengan tujuan memberi jawaban terhadap permasalahan dengan didukung hasil temuan selama penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang dilakuakan melalui tahapan-tahapan yang telah di tentukan, data hasil temuan yang telah direduksi, dibuat sebuah kesimpulan.

H. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti untuk mendapatkan keabsahan data yaitu menggunakan uji kredibilitas. Dalam uji kredibilitas peneliti menggunakan triangulasi untuk mendapatkan kredibilitas data. Peneliti menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan *membercheck.*.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah mengecek kebenaran informasi yang didapat dari hasil wawancara dari berbagai sumber informan. Diantaranya yang menjadi sumber informan dalam penelitian adalah Kepala Sekolah,Waka Kurikulum, Kepala Tata Usaha, Staf Tenaga Kependidikan dan Pendidik/Guru Sekolah, dari semua informan tersebut peneliti menggali data terkait dengan fokus penelitian. Kemudian melakukan koding data untuk mendapatkan validitas data dari semua informan yang telah ditetapkan.[83]

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik adalah dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara mengecek dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara terlebih dahulu kepada semua informan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. kemudian peneliti melakukan observasi untuk mengecek dari hasil

[83] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* (Bandung: Alfabeta, 2015), 275.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

wawancara supaya mendapatkan data yang valid. Setelah itu menguatkan data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi dengan teknik dokumentasi yakni berupa berkas-berkas, file, dan foto-foto kegiatan yang sesuai dengan fokus penelitian.[84]

3. *Membercheck*

Membercheck Yaitu proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan memberi check adalah untuk menegtahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Pelaksanaan memberi check dapat dilakukan setelah satu periode pengumpulan data selesai, atau setelah mendapatkan suatu temuan, atau kesimpulan.[85]

I. Tahapan Penelitian

Penelitian dapat dilakukan secara sistematis dengan mengetahui tahapan-tahapan yang dilakukan saat penelitian. Peneliti menyusisn tahapan penelitian dan melaksanakannya agar dapat terlaksana secara sistematis.

1. Tahap pra penelitian lapangan

Tahap pra lapangan merupakan tahapan yang dilakukan sebelum peneliti terjun ke lapangan untuk melakukan penelitian. Pada penelitian pra-lapangan terdapat enam tahapan yang dilalui peneliti, diantaranya:

a. Menyusun rancangan penelitian
b. Memilih lapangan penelitian
c. Menjajaki dan menilai lapangan

[84] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* (Bandung: Alfabeta, 2015), 276.
[85] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* (Bandung: Alfabeta, 2015), 2767

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

d. Mengurus perizinan

e. Menentukan informan

f. Menyiapkan mental didi dan perlengkapan penelitian

2. Tahap pelaksanaan penelitian

Tahap ini merupakan yang dilakukan ketika peneliti melakukan penelitian di lapangan. Adapun tahap-tahap yang dilakukan peneliti, yaitu:

a. Memahami latar belakang peelitian

b. Memasuki lapangan penelitian

c. Mengumpulkan data

d. Menyempurnakan data yang belum lengkap

3. Tahap pasca penelitian

a. Menganalisis data yang diperoleh

b. Mengurus perizinan selesai penelitian

c. Menyajkan data dalam bentuk laporan

d. Merevisi laporan yang telah disempurnak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB IV
PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian

Paparan data membahas tentang temuan yang didapatkan selama penelitian melalui pengamatan langsung di lapangan. Seperti yang penulis kemukakan dalam judul bahwa penulis melakukan penelitian di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember, maka dalam laporan ini penulis memaparkan data-data dari lapangan yaitu hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk memperoleh data mengenai Pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger dilakukan wawancara dengan kepala madrasah tendidik dan tenaga kependidikan.

1. Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember

Pengembangan pendidik yang bermutu dan profesional merupakan upaya pengembangan sebuah lembaga menjadi lebih baik dan menjadikan guru menjadi lebih berkualitas yang mana nantinya sangat berperan dalam pengembangan sumber daya pendidikan. Dalam hal ini Kepala sekolah SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember beserta timnya melakukan pembinaan secara berkala terhadap para guru yang tujuannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan kompetensi kepribadian agar menjadi guru professional pendidik di haruskan bisa menjadi pendidik yang berprofesional dalam menyuguhkan pembelajaran terhadap peserta

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

didiknya di harapkan agar peserta didik mudah untuk memahami penyampaiannya dan jika pendidik professional maka sekolah akan ikut berkembang, Tujuan pembinaan ini adalah sebagai kontrol terhadap para guru dalam proses belajar dan mengajar agar dapat terlaksana secara terarah. dalam hal ini peneliti ingin mengetahui pengembangan kompetensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul ulum puger jember.

SMA Plus Bustanul Ulum Puger, setiap tahun ajaran baru terdapat perencanaan menyeluruh terkait Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan, program dilakukan berbagai cara. Diantaranya melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, seminar, diskusi rutin, kepala sekolah memberi kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi dan ada yang didanai oleh sekolah, serta ditunjang dengan pemeliharaan oleh sekolah yang menunjang pada pengembangan sumber daya pendidik[86].

Hal ini di sampaikan oleh Ibu Dewi Selaku kepala Sekolah mengenai Program Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Pendidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Sebagai berikut:

> ‘‘Ada beberapa pengeembangan bagi tenaga pendidik yaitu melalui pendidikan, pelatihan pelatihan, seminar dan juga ada kajian atau diskusi bersama juga tenaga pendidik di persilahkan melanjutkan studi pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dan ada juga yang di danai oleh lembaga untung mengembangkan pendidik, dan memang di awal tahun itu ada perencanaan penyeluruh mengenai pengembangan tenaga kependidikan yang di dalamnya membahas tentang apa yang sekiranya di butuhkan oleh tenaga

[86] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember 05 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> pendidik agar kepribadianya berkembang jadi memang kita adakan pelatihan untuk tenaga pendidik"[87]

Lebih lanjut Abdul Wahid sebagai Staf Tata Usaha memberikan pemaparan tentang kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, Mengatakan bahwa:

> "Di SMABU selalu di adakan perencanaan keseluruhan atau evaluasi mengenai pengembangan tenaga pendidik dimana disitu di lihat suatu kebutuhan yang harus di laksanakan untung mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan dan jika yang di butuhkan adalah pelatihan maka di adakan pelatihan intinya di lihat dari kebutuhannya"[88]

Di perkuat juga dengan pernyataan Novita Kartika Selaku Waka Kurikulum tentang pendidik harus selalu mengembangkan komptensi dirinya untuk kesusksesan peserta didiknya, sebagai berikut:

> "Iya setiap pendidik memang harus selalu mengembangkan kompetensi dirinya yaitu dengan selalu ikut serta dalam kegiatan kegiatan pelatihan seminar yang di adakan oleh sekolah atau luar sekolah agar selalu berkembang potensi dirinya tentunya untuk kesuksesan peserta didiknya."[89]

Pengembangan kompetensi kepribadian pendidik dan tenga kependidikan sangat di butuhkan di setiap pendidikan begitupun di SMA Plus Bustanul Ulum Puger jember yang tentunya kepribadian seorang pendidik harus baik dan selalu menggali potensi diri untuk mengambangkan daya pikir lebih professional agar peserta didik berkualitas.

Di SMA Plus bustanul Ulum Puger untuk mengembangkan kompetensi kepribadian diterapkan dengan guru harus menaati peraturan

[87] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[88] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)
[89] Hasil wawancara dengan novita kartika, (waka kurikulum: senin 11 oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

di sekolah salah satunya datang tepat waktu dalam mengajar dan mengikuti pelatihan pendidikan serta kegiatan kegiatan yang berkarakter yang berkaitan tentang pengembangan potensi diri, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga di haruskan mempunyai karya tulis ilmiah, terlihat guru datang tepat waktu langsung memasuki kelas dan memulai dengan doa bersama, sementara di kantor ada beberapa tenaga kependidikan yang mengikuti seminar yang berlangsung secara daring, juga di perpustakaan ada tenaga kependidikan yang menulis karya sambil membaca buku.[90].

Berikut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah tentang pengembangan kompetensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan mengatakan bahwa:

> "Mengenai kompetensi kepribadian di nilai dari kinerja guru masing masing atau menaati peraturan dari sekolah dan diadakan pelatihan pendidikan karakter serta mengikiti kegiatan kegiatan berkarakter, untuk mempertahan professional guru yaitu tenaga pendidik dan kependidikan harus mengumpulkan karya tulis ilmiah seperti artikel jurnal hasil penelitian paling tidak puisi atau cerpen pengumpulan di kasi deadline dan di control langsung oleh saya (kepala sekolah) dibantu Waka kurikulum untuk pengawasan dan kontrolingnya."[91]

Hal senada juga di sampaikan oleh M Fahri Ali selaku Kepala Tata Usaha mengenai kompetensi kepribadian di nilai dari kinerja guru dan menaati peraturan sekolah, sebagai berikut:

> "Kalau kompetensi kepribadian itu di nilai dari kinerja guru dalam mengajar atau menyajikan pembelajaran untuk pengembangan diri pendidik itu di adakan pelatihan dari sekolah dan juga jika

[90] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember 05 oktober 2021
[91] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> ada pelatihan di luar sekolah di haruskan ikut oleh kepala sekolah, pada musim covid ini melalui zoom dan google meet tempat di sediakan langsung oleh sekolah yaitu di laboratorium komputer sehingga enak di kondisikan."[92]

Lebih lanjut waka kurikulum memberi pemaparan tentang kompetensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan, mengatakan bahwa:

> "Tentang kompetensi kepribadian itu ada suatu kegiatan yang harus di laksanakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan yaitu mempunyai karya boleh jurnal, artikel dan penelitian paling tidak ya puisi atau cerpen untuk memulai berkarya dengan mempunyai karya pendidik setidaknya mengasah kompetensi dirinya dan memberikan contoh kepada peserta didiknya mengenai pengumpulan yaitu ada dedline dan langsung di kontrol oleh kepala sekolah, saya sebagai waka kurikulum ikut membantu dalam mengawasi atau mengontrol."[93]

Kepala sekolah Dewi Seryowati juga memaparkan banyak kegiatan yang di lakukan agar tenaga pendidik mengembangkan kompetensi pribadinya seperti menjadi juri dalam kegiatan sekolah, beliau menyatakan bahwa:

> "Menjadi panitia atau juri kegiatan sekolah guru akan terdorong untuk meningkatkan kompetensi dirinya yang diperlukan untuk mensukseskan setiap kegiatan. Ini dapat ditunjukkan dalam proses ketika guru melakukan layanan, menyusun instrumen soal lomba atau juknis lomba secara berkualitas. Dalam tugas kepanitiaan ini, juga terjadi interaksi antar guru, guru dengan peserta didik, guru dengan orang tua/wali murid, guru dengan dinas terkait, atau bahkan guru dengan masyarakat. Dengan ini maka kompetensi kepribadian dapat dikembangkan secara optimal"[94]

[92] Hasil wawancara dengan M Fahri Ali selaku, (Kepala Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)
[93] Hasil wawancara dengan novita kartika, (waka kurikulum: senin 11 oktober 2021)
[94] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lebih lanjut muhyiddin selaku tenaga pendidik menyatakan mengenai komptensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan di SMABU, sebagai berikut:

> "Tenaga pendidik harus sering di ikut sertakan dengan suantu kegiatan, dengan menjadi juri dalam kegiatan otomatis pendidik akan mengembangkan kompetensi dirinya, karna dengan kegiatan ini pastinya ada suatu pembelajaran yang di praktikkan untuk peserta didiknya, akan semakin semangat dan percaya diri."[95]

Hal ini senada dengan yang di sampaikan oleh Faizatul Maghfiroh selaku tenaga pendidik, tentang Lomba antar kelas. Melalui kegiatan lomba antar kelas setidaknya ada dua proses belajar yang dilakukan guru yang didalamnya juga sebagai wali kelas, mengatakan bahwa:

> "Guru terdorong untuk belajar mengelola peserta didiknya masing-masing agar bergerak bersama untuk mensukseskan kegiatan dan berkompetisi untuk menjadi juara. Dalam hal ini ada proses belajar wali kelas dalam mengelola kelasnya masing-masing agar sebisa mungkin dapat menjadi juara. Guru terdorong untuk belajar membuat video, karena dalam kegiatan lomba antar kelas, panitia juga menggelar lomba video yang pembinanya merupakan wali kelas masing-masing. Ini bagian peningkatan kompetensi guru dalam memanfaatkan teknologi. Sehingga harapannya, kecanggihan teknologi dapat dimanfaatkan secara positif oleh peserta didi"[96]

Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ada kegiatan keagamaan yaitu kegiatan pengajian kitab bersama yayasan, seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di wajibkan ikut, pengajian kitab ini dilaksanakan untuk mengembangkan potensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan, pengajian kitab bersama yayasan ini ada sesi tanya jawab, kegiatan ini rutin di laksanakan satu bulan satu kali setiap hari rabu, yang mengisi

[95] Hasil wawancara dengan Muhyiddin, (Waka Kesiswaan dan pendidik: rabu 20 oktober 2021)

[96] Hasil wawancara dengan Faizatul Maghfiroh, (Wali Kelas: selasa 20 oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dalam pengajian ini yaitu dari yayasan atau ustad di pondok pesantren, ada juga pengajian formal yang di laksanakan di sekolah yang mengisi dari tenaga pendidik bergantian sesuai dengan jadwalnya, untuk materi yang di sampaikan mengenai pembelajaran atau hasil penelitian temuan dalam buku.[97]

Hal ini sesuai dengan pernyataan Dewi Setyowati Selaku Kepala Sekolah, sebagai berikut:

> "Kalau mengenai kegiatan keagamaan yaitu ada kegiatan pengajian kitab yang di sebut belajar bersama yayasan dan memang program dari yayasan wajib ikut dan ini untuk meningkatkan kompetensi pendidik dari segi keagamaan dan ada sesi pertanyaan, kegiatan ini rutin satu bulan sekali setiap hari rabu semua pendidik dan tenaga kependidikan di wajibkan ikut semua dalam kegitan ini dan yang mengisi mengajian kitab yaitu dari yayasan atau ustad di pondok pesantren. dan untuk pengajian umum formal yaitu dari luar yang mengisi atau dari guru di bustanul ulum dan yang mengisi materi bergilir tidak satu orang saja agar komptensinya sama sama meningkat saling berbagi ilmu"[98]

Lebih lanjut muhyidin selaku waka kesiswaan tenaga pendidik juga memaparkan mengenai kegiatan pengajian kitab bersama yayasan, sebagai berikut:

> "Jadi di di SMABU ada kegiatan keagamaan yang di laksanakan setiap bulan sekali hari rabu bersama yayasan tentunya ini akan menjadi pribadi yang baik bagi tenaga pendidik dalam pengembangkan wawasannya lebih berkembang, seluruh tenaga pendidik di wajibkan dalam pengajian bersama yayasan"[99]

[97] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember 05 oktober 2021
[98] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[99] Hasil wawancara dengan Muhyiddin, (Waka Kesiswaan dan pendidik: rabu 20 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kemudian tidak hanya pengajian kitab bersama yayasan akan tetapi juga ada kajian formal yang konsisten di laksanakan juga dalam satu bulan sekali, kajian formal ini di isi langsung oleh tenaga pendidik di SMABU dengan cara bergantian dan sesekali di datangkan juga dari luar sekolah, mengenai materi tentang ilmu agama atau fiqih dan ilmu umum bisa dari hasil penelitian hasil baca yang terpenting adalah ada kajian yang semua pendidik bisa aktif di dalamnya, hal ini sesuai dengan pernyataan Novita kartika selaku waka kurikulum di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

> "selain pengajian kitab bersama yayasan ada juga kajian formal yang di laksanakan di sekolah oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang mana tenaga pendidik secara bergantian dalam menyampaikan materi dalam setiap bulannya, terkadang juga di datangkan dari luar sekolah, mengenai materi bisa dari hasil penelitian, hasil baca buku atau diskusi mengenai topic terkini dalam ruang lingkup pendidikan"[100]

Hal ini di perkuat oleh M Fahri Ali Selaku kepala tata usaha mengenai kegiatan kajian formal, menyatakan bahwa:

> "Memang kegiatan kajian formal bulanan konsisten di laksanakan untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik, setiap tenaga kependidikan bergantian dan di wajibkan di laksanakan di sekolah langsung untuk materi memang bebas yang terpenting masih seputar pendidikan dan aktif dalam kajian" [101]

Hal ini sesuai dengan hasil dokumentasi, sebagai berikut:

[100] Hasil wawancara dengan novita kartika, (waka kurikulum: senin 11 oktober 2021)
[101] Hasil wawancara dengan M Fahri Ali selaku, (Kepala Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Gambar 4.1
Pelaksanaan Pengajian Kitab Bersama Yayasan[102]

Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger melaksanakan pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu di diskusikan dan mengenali karakter kepribadian serta kinerjanya dalam pembelajaran, konsisten dalam ngajarnya dan di sesuaikan dengan jurusan pendidikannya kalau ada yang belum linier di kuliahkan lagi dan di fasilitasi oleh sekolah, Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Dewi Setyowati selaku Kepala Sekolah, menyatakan sebagai berikut:

> "Pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu di diskusi dan mengenali karakter kepribadian serta kinerjanya masing masing masing di lihat dari cara ngajarnya konsistennya dan di diskusikan sesuai dengan jurusan pendidikannya kalau ada yang belum linier di kuliyahkan lagi dan di fasilitasi"[103]

Selanjutnya waka kurikulum memaparkan pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanu Ulum Puger Jember.

> "Pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan di laksanakan ketika sudah memenuhi syarat konsisten dalam mengajar dan

[102] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021
[103] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> selalu mengembangkan kompetensi dirinya dan tentunya di lihat juga lulusan pendidikannya"[104]

Hal ini di perkuat oleh pernyataan M Fahri ali selaku Ketua Tata Usaha mengenai pengelompokan Tenaga Kependidikan, sebagai berikut:

> "Pengelompokan tenaga kependidikan di lihat dari kualitas dirinya dan pendidikannya, tenaga pendidik yang sudah memenuhi syarat di wawancara oleh kepala sekolah tentunya juga di pilih jika ingin bertanggung jawab pada jabatannya"[105]

Pada kondisi covid 19 Alhamdulillah, Pembelajaran Tatap Muka (PTM) tetap dilaksanakan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger dengan optimal. Tentunya melaksanakan Ketaatan dalam mematuhi protokol kesehatan dan vaksinasi mendapatkan perhatian bersama dari seluruh warga sekolah dan pesantren. Hal ini sesuai dengan himbauan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan Maklumat Pengasuh Ponpes Bustanul Ulum Mlokorejo, Yang mana Pengawas Bina: Bapak Drs. Sutiono, M. Pd melaksanakan kegiatan monitoring terhadap PTM yang dilaksanakan, hasil monitoring menunjukkan hasil yang sesuai harapan engan catatan waktu pembelajaran tidak full seperti biasanya.

Hal ini di sampaikan oleh Dewi Setyowati selaku kepala sekolah mengenai pelaksanaan pembelajaran dan masuk sekolah saat keadaan pandemi Covid 19. Berikut hasil wawancaranya:

> "Di musim pandemi pembelajaran di laksanakan Sebelum masuk kelas ada apel pagi doa bersama dan di musim corona hal ini semakin di wajibkan selain tulak balak juga berjemur menambah imun tubuh dan di sertai motivasi terlebih dahulu sesuaikan kebutuhan anak didik dan lokasi putra putri berbeda tempat dan di

[104] Hasil wawancara dengan novita kartika, (waka kurikulum: senin 11 oktober 2021)
[105] Hasil wawancara dengan M Fahri Ali selaku, (Kepala Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> laksanakan masing berpisah kelas (single seks), mengenai masuk sekolah selama pandemi itu di batasi kalau sebelum pandemi ada tujuh jam pelajaran di musim covid ada empat jam pelajaran, sebelum covid masuk jam 07:00-12:15 di musim covid masuk jam 07:30-09:30 jadi tepat jam istirahat langsung pulang"[106]

Sesuai juga dengan pernyataan Abdul Wahid Selaku Staf Tata Usaha mengenai jam masuk sekolah di masa pendemi, beliau menyatakan bahwa:

> "Di masa pandemi pembelajaran di sekolah tetap di laksanakan tentunya dengan menaati protocol sehetan dan anjuran pemerintah dan waktu pembelajaran di batasi hanya empat di dalam kelas kemudian tepat pada waktu istirahat langsung di pulangkan"[107]

Lebih lanjut Novita Kartika selaku Waka Kurikulum memaparkan mengenai pelaksanaan pembelajaran di masa pandemi sebelum masuk kelas ada apel pagi di laksanakan putra putri berbeda lokasi (single sex), sebagai berikut:

> "Di masa pendemi apel pagi sebelum masuk kelas semakin di wajibkan karna berjemur bisa meningkatkan imun dan di laksanakan putra putri dengan model Single sex tentunya melaksanakan protocol kesehatan yaitu menggunakan masker selama pembelajaran"[108]

2. Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember

Pengembanagan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger dikembangkan dengan Program Sepervisi Kolegial, kemudian dengan Strategi Literasi, dan

[106] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[107] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)
[108] Hasil wawancara dengan novita kartika, (waka kurikulum: senin 11 oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pelatihan IHT (In House Training), Pelaksanaan supervisi kolegial sangat bermanfaat bagi guru, guru dapat mengembangkan diri melalui perannya disekolah. Guru dapat menjadi supervisor bagi teman sejawat guru lainnya. Guru dapat saling bekerja sama dalam mengembangkan kinerjanya dalam pembelajaran disekolah. belajarnya dengan rekan sejawat kenapa karena disamping bisa mengembangkan pendidikan juga bisa mengembangan diri sendiri bersama teman sejawatnya saling memotivasi satu sama lain saling mengingatkan antara teman di kantor atau via wa langsung. Kemudian Kompetensi Profesional pendidik dan tenaga kependidikan SMA Plus Bustanul Ulum Puger melaksanakan program literasi sekolah, yang mana tenaga pendidik harus mempunya karya ilmiah karna dengan ini pendidik akan terus mengembangkan dirinya agar menjadi pendidik yang professional, setidaknya akan membaca buku tentang ekepenulisan dan mencari refrensi untuk kebutuhan menulis. Dalam program literasi ini pendidik dan tenaga kependidikan harus mempunyai karya sesuai kemampuaan, bisa menulis artikel, jurnal, hasil penelitian, atau temuan dri hasil baca buku, untuk di Program literasi ini SMA Plus Bustanul Ulum Puger telah mendapat penghargaan sekolah aktif literasi nasional dan kepala sekolah juga mendapatkan penghargaan sebagai kepala sekolah berprestasi aktif di bidang literasi.

Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger melaksanakan pelatihan IHT (In House Training) tujuan nya meningkatkan kualitas sumber daya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

manusia yang di daya gunakan instansi terkait sehingga lebih mendukung upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran pelatihan internal menciptakan interaksi antara peserta di lingkungan instansi yang terkait serta mempererat rasa kekeluargaan atau kebersamaan, meningkatkan motivasi, baik bagi peserta maupun narasumber untuk membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, mengeksplorasi permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama.

Di SMA Plus bustanul Ulum Puger di kembangkan dengan supervisi kolegial belajar sesama teman sejawat, kemudian ada program literasi yang mana pendidik dan tenaga kependidikan di haruskan mempunyai karya, kemdian pelatihan IHT (In House Training) yang di laksanakan setiap tahun ajaran baru yang temanya di sesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik kalau yang tahun ajaran sekarang awal bulan juli itu tentang assesmen dan perangkat pembelajaran sekolah dengan pelatihan IHT di harapkan tenaga pendidik semakin berkembang dan professional dalam menyusun pembelajaran.[109]

Hal ini sesui dengan pernyataan Ibu Dewi Setyowati Selaku Kepala Sekolah mengenai kegiatan atau Pelatihan Pengembangan secara umum Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Sebagai Berikut:

> "Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger di kembangkan dengan supervisi kolegial

[109] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember, 11 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> sesama rekan sejawat saling memotivasi untuk mengembangkan kompetensi saling menyemangati saling membantu dalam hal melaksanakan kegiatan pendidikan kemudian program sekolah literasi pendidik dan tenaga kependidikan di haruskan mempunyai karya entah itu opini jurnal hasil penelitian atau artikel temuan buku, dan ada pelatihan in house training pelatihan ini di adakan setiap tahun ajaran baru kegiatannya melihat pada kebutuhan tenaga pendidik kalau kemaren itu tentang penyusuanan perencanaan pembelajaran kemudian di lanjut dengan bimbingan di sesuaikan dengan keberhasilannya selama pelatihan"[110]

Hal senada di sampaikan oleh Lebih lanjut Novita Kartika selaku Waka kurikulum menjelaskan Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember

> "Secara umum pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan yaitu elaksanakan supervise kolegial berlajar sesame teman sejawat kemudian program literasi sekolah dan pelatihan in house training, kegiatan terdebut telah di laksanakan di SMABU yang setiap tahunnya berbeda kegiatan pelatihannya tergantung pada situasi atau kebutuhan tenaga pendidikan"[111]

Adapun kegiatan atau pelatihan Pengembangan kompetensi professional bagi pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger

1. Pelatihan Penyusunan Perencanaan Pembelajaran bagi Pendidik

   Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger menjadikan pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran sebagai suatu pengembangan bagi pendidik, Pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran di laksanakan melalui kegiatan IHT (In House Training) yang dilaksanakan pada tanggal 05 Juli 2021 dengan pemateri dari Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur: Bapak Drs. Sutiono. M. Pd.

[110] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[111] Hasil wawancara dengan Novita Kartika, (Waka Kurikulum: selasa 11 oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Melalui kegiatan IHT ini diharapkan guru tidak hanya sekadar bisa menyusun perencanaan pembelajaran, namun sudah dalam tahap mengembangkan perencanaan pembelajaran, Perencanaan pembelajaran yang dikembangkan guru yang salah satunya berupa RPP, terlihat tenaga pendidik mengikuti kegiatan pelatihan penyususnan perencanaan pembelajaran di dalam ruangan sampai selesai yang di pimpin oleh pematei. [112]

Hal ini di sampaikan Oleh Dewi Setyowati Selaku Kepala Sekolah mengenai Pelatihan Penyusunan Perencanaan Pembelajaran, sebagai beikut:

> "Suatu Pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran yang dilaksanakan Melalui kegiatan IHT diharapkan guru tidak hanya sekadar bisa menyusun perencanaan pembelajaran, namun sudah dalam tahap mengembangkan perencanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran yang dikembangkan guru yang salah satunya berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dimana penyusunan RPP hendaknya dilakukan dengan prinsip efisien, efektif". [113]

Lebih lanjut Waka kurikulum menjelaskan tugas pokok pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember

> "mengenai tupoksi pendidik yaitu ada pedoman kode etik yang selalu di diskusikan dan di evaluasi apa yg sudah di lakukan dan apa yang kurang salah satu satunya yaitu RPP(Rencana pelaksanaan pembelajaran) ini juga bagian dari peningkatan bagi pendidik karna bersama sama dalam meningkatkan dan di evaluasi kembali yang sudah di laksanakan"[114]

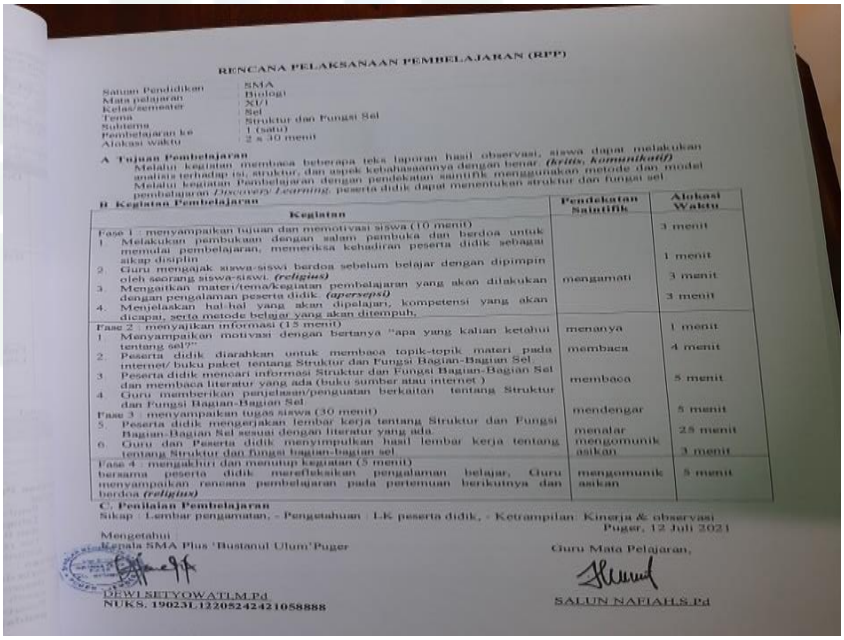
[112] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember,11 oktober 2021
[113] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[114] Hasil wawancara dengan Novita Kartika, (Waka Kurikulum: selasa 11 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hal tersebut di perkuat juga oleh pernyataan M Fahri Ali selaku Ketua Tata Usaha mengenai penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, menyatakan bahwa:

> "Rencana pelaksanaan pembelajaran terus di kembangkan oleh tenaga pendidik dan juga di adakan pelatihan menegenai pembuatan RPP pelatihan sangat di butuhkan tentunya untuk terus meningkatkan perkembangan tenaga pendidik dalam menyusun RPP dan ini memang tugas pokok seorang pendidik."[115]

Hal ini Sesuai dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:



RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Satuan Pendidikan : SMA
Mata pelajaran : Biologi
Kelas/semester : XI/I
Tema : Sel
Subtema : Struktur dan Fungsi Sel
Pembelajaran ke : 1 (satu)
Alokasi waktu : 2 x 30 menit

A. Tujuan Pembelajaran
Melalui kegiatan membaca beberapa teks laporan hasil observasi, siswa dapat melakukan analisis terhadap isi, struktur, dan aspek kebahasaannya dengan benar *(kritis, komunikatif)*
Melalui kegiatan Pembelajaran dengan pendekatan saintifik menggunakan metode dan model pembelajaran *Discovery Learning*, peserta didik dapat menentukan struktur dan fungsi sel

B. Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan	Pendekatan Saintifik	Alokasi Waktu
Fase 1 : menyampaikan tujuan dan memotivasi siswa (10 menit)		
1. Melakukan pembukaan dengan salam pembuka dan berdoa untuk memulai pembelajaran, memeriksa kehadiran peserta didik sebagai sikap disiplin		3 menit
2. Guru mengajak siswa-siswi berdoa sebelum belajar dengan dipimpin oleh seorang siswa-siswi. *(religius)*		1 menit
3. Mengaitkan materi/tema/kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan dengan pengalaman peserta didik. *(apersepsi)*	mengamati	3 menit
4. Menjelaskan hal-hal yang akan dipelajari, kompetensi yang akan dicapai, serta metode belajar yang akan ditempuh.		3 menit
Fase 2 : menyajikan informasi (15 menit)		
1. Menyampaikan motivasi dengan bertanya "apa yang kalian ketahui tentang sel?"	menanya	1 menit
2. Peserta didik diarahkan untuk membaca topik-tepik materi pada internet/ buku paket tentang Struktur dan Fungsi Bagian-Bagian Sel.	membaca	4 menit
3. Peserta didik mencari informasi Struktur dan Fungsi Bagian-Bagian Sel dan membaca literatur yang ada (buku sumber atau internet)	membaca	5 menit
4. Guru memberikan penjelasan/penguatan berkaitan tentang Struktur dan Fungsi Bagian-Bagian Sel	mendengar	5 menit
Fase 3 : menyampaikan tugas siswa (30 menit)		
5. Peserta didik mengerjakan lembar kerja tentang Struktur dan Fungsi Bagian-Bagian Sel sesuai dengan literatur yang ada.	menalar	25 menit
6. Guru dan Peserta didik menyimpulkan hasil lembar kerja tentang tentang Struktur dan fungsi bagian-bagian sel	mengomunikasikan	3 menit
Fase 4 : mengakhiri dan menutup kegiatan (5 menit)		
bersama peserta didik merefleksikan pengalaman belajar, Guru menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya dan berdoa *(religius)*	mengomunikasikan	5 menit

C. Penilaian Pembelajaran
Sikap : Lembar pengamatan, - Pengetahuan : LK peserta didik, - Ketrampilan: Kinerja & observasi

Puger, 12 Juli 2021

Mengetahui
Kepala SMA Plus 'Bustanul Ulum' Puger

DEWI SETYOWATI,M.Pd
NUKS. 19023L1220524241058888

Guru Mata Pelajaran,

SALUN NAFIAH,S.Pd

Gambar 4.2
Dokumen Rencana pelaksanaan pembelajaran[116]

2. Pembimbingan Penyusunan Perencanaan Pembelajaran Tenaga Pendidik oleh rekan sejawat atau kolegal. Kegiatan belajar yang berprinsip pada belajar rekan sejawat dikenal sebagai Supervisi Kolegial. Cara belajar bersama rekan sejawat yang dikenal dengan sebutan Supervisi Kolegial ini merupakan salah satu program unggulan

[115] Hasil wawancara dengan M Fahri Ali selaku, (Kepala Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)
[116] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dalam pengembangan kompetensi guru. Program ini telah memperoleh penghargaan dari Gubernur Provinsi Jawa Timur pada tahun 2020.

SMA Plus Bustanul Ulum puger melaksanakan Kegiatan pembimbingan penyususnan perencanaan pembelajaran ini merupakan bagian dari tindak lanjut atau bagian yang mendukung kegiatan belajar pada point sebelumnya. Dari pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran di lanjut dengan pembimbingan atau praktek di pimpin langsung oleh pemateri dan di kondisikan oleh kepala sekolah, jadi satu kegiatan didukung dengan kegiatan lainnya. Dengan adanya lanjutan bimbingan diharapkan dapat diperoleh hasil perencanaan pembelajaran yang berkualitas. Hasil dari kegiatan ini berupa perangkat pembelajaran yang diupload dalam Dokumen e-KTSP SMA Plus Bustanul Ulum Puger yang nantinya akan di evaluasi mengenai kekurangan dari kegiatan tersebut atau pemahaman tenaga pendidik.[117]

Sebagaimana di sampaikan oleh Dewi Setyowati selaku Kepala Sekolah mengenai kompetensi professional guru yang di kembangkan melalui supervisi kolegial, sebagai berikut:

> "Strategi pengembangan kompetensi professional tenaga pendidik salah satu saya kembangkan yaitu seprvisi kolegia belajarnya dengan rekan sejawan kenapa karena disamping bisa mengembangkan pendidikan juga bisa mengembangan diri sendiri bersama teman sejawatnya saling memotivasi satu sama lain saling mengingatkan santara teman ketemu di kantor atau via wa langsung cepat di selesaikan, gambaran umum pengembangannya yaitu saling kerja sama antar sesama dan saling mengingatkan satu sama lain, bimbingan penyusunan perencanaan pembelajaran merupakan suatu kegiatan lanjutan dari kegiatan pelatihan

[117] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember,11 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> perencanaan penyususnan pembelajaran ada kesinambungan dan ada hasil yang ingin di capai yang nantinya akan di evaluasi lagi jika masih ada yang kurang efektif maka di tindak lanjuti"[118]

Kompetensi Professional pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger di kembangkan dengan Pembimbingan Penyusunan Perencanaan Pembelajaran oleh rekan sejawat atau kolegal yang merupakan proses pemberian bantuan sesama guru dengan bekerja sama, saling meningkatkan kompetensinya, Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Novita Kartika selaku Waka Kurikulum.

> "Pendidik SMABU di kembangkan dengan Pembimbingan penyusunan perencanaan pembelajaran oleh rekan sejawat atau kolegal supervisi kolegia yang sesama tenaga pendidik saling bekerja sama, saling mengingatkan saling memotivasi tentu akan ada perbaikan yang lebih cepat, saling memahami satu sama lain dengan terjalinnya koordinasi dengan sesama teman maka akan menambah potensi diri yang lebih baik." [119]

Lebih lanjut Abdul Wahid Selaku Staf Tata Usaha mengatakan mengenai belajar sesama teman atau di sebut supervisi kolegia, sebagai berikut:

> "Cara belajar bersama rekan sejawat yang dikenal dengan sebutan Supervisi Kolegial ini merupakan program pengembangan kompetensi guru. dengan harapkan dapat diperoleh hasil perencanaan pembelajaran yang berkualitas dan agar pendidik menjadi tenaga pendidik yang profesional."[120]

3. IHT penyusunan instrumen penilaian berbasis Asesmen Kompetensi Minimum (AKM) secara kolegial. dilaksanakan dengan menggunakan narasumber dari kolegial atau rekan sejawat Hal ini dilakukan sebagai bentuk komitmen dalam menerapkan Supervisi Kolegial yang

[118] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[119] Hasil wawancara dengan Novita Kartika, (Waka Kurikulum: senin 11 oktober 2021)
[120] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pelaksanaannya pada tanggal 6 Juli 2021. SMA Plus Bustanul Ulum puger melaksanakan Penyusunan instrumen awal dan ahir semester, Penilaian Tengah Semester (PTS) berbasis AKM yang peyususnannya belajar dengan rekan sejawat dan belajar secara mandiri belajar dari buku yang tersedia di perpustakaan dan belajar dari produk atau contoh yang telah di berikan saat pelatihan.[121]

Hal ini sesuai dengan pernyataan Novita Kartika Selaku Waka Kurikulm dan Ketua Panitia dalam Pelaksanaan In House Training.

> "Pendidik melaksanakan penyusunan instrumen PTS yang Selama kegiatan penyusunan instrumen, proses belajar dilakukan oleh guru, baik secara mandiri maupun dengan belajar bersama rekan sejawat,Belajar secara mandiri dilakukan guru dengan membaca datau mengerjakan instrumen soal yang berasal dari buku yang tersedia di perpustakaan sekolah, maupun soal latihan-latihan soal berbasis AKM yang dikembangkan oleh Pusmenjar"[122]

Hal ini senada dengan pernyataan faizatul maghfiroh selaku tenaga pendidik yang ikut serta dalam pelatihan IHT (In House Training), sebagai berikut:

> "Selain itu, guru juga mempelajari instrumen soal dalam simulasi dan gladi resik yang telah dilaksanakan. Dengan mempelajari instrumen tersebut, diharapkan guru akan dapat memperoleh gambaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kualitas asesmen. Dan dalam proses penyusunan instrumen penilaian PTS juga terjadi proses menerapkan Supervisi Kolegial karena ada proses belajar bersama rekan sejawat."[123]

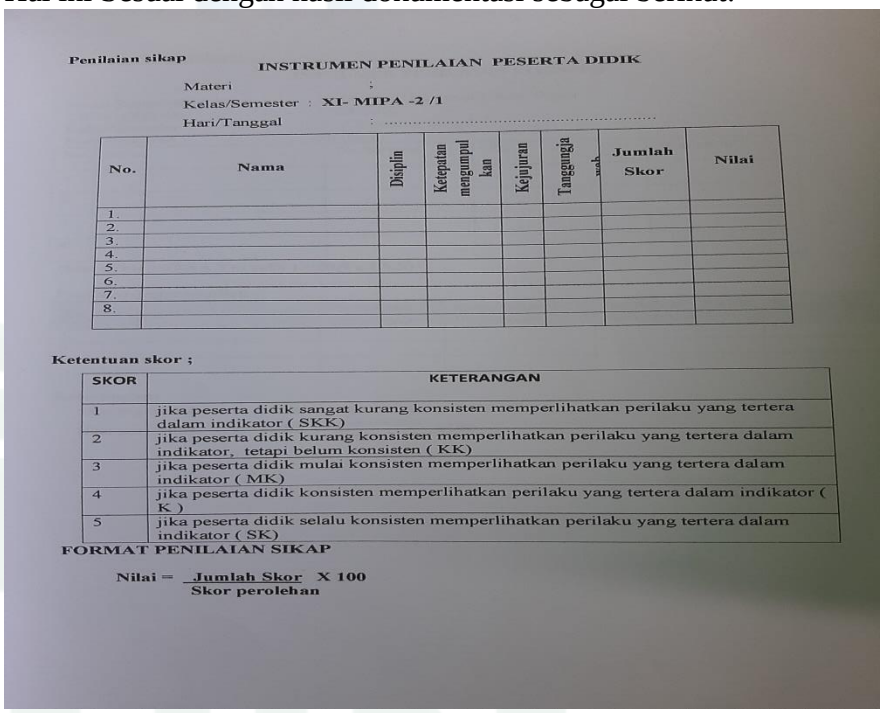
Hal ini juga di perkuat oleh Muhyiddin selaku Waka Kesiswaan dan Pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum puger, beliau mengatakan bahwa:

[121] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember,11 oktober 2021
[122] Hasil wawancara dengan Novita Kartika, (Waka Kurikulum: rabu 11 oktober 2021)
[123] Hasil wawancara dengan Faizatul Maghfiroh, (Wali Kelas: rabu 20 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

"Proses penyusunan instrumen penilaian PTS di tujukan untuk saling mengembangkan sesama teman sejawat dan juga aktif, untuk saling meningkatkan komptensi, di haruskan saling bekerja sama dengan teman sejawat, kalau kita saling mendukung satu akan menghasilkan suatu koordinasi yang baik."[124]

Hal ini Sesuai dengan hasil dokumentasi sebagai berikut:



Penilaian sikap

INSTRUMEN PENILAIAN PESERTA DIDIK

Materi :
Kelas/Semester : XI- MIPA -2 /1
Hari/Tanggal : .....

No.	Nama	Disiplin	Ketepatan mengumpulkan	Kejujuran	Tanggungjawab	Jumlah Skor	Nilai
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							

Ketentuan skor ;

SKOR	KETERANGAN
1	jika peserta didik sangat kurang konsisten memperlihatkan perilaku yang tertera dalam indikator (SKK)
2	jika peserta didik kurang konsisten memperlihatkan perilaku yang tertera dalam indikator, tetapi belum konsisten (KK)
3	jika peserta didik mulai konsisten memperlihatkan perilaku yang tertera dalam indikator (MK)
4	jika peserta didik konsisten memperlihatkan perilaku yang tertera dalam indikator (K)
5	jika peserta didik selalu konsisten memperlihatkan perilaku yang tertera dalam indikator (SK)

FORMAT PENILAIAN SIKAP

Nilai = Jumlah Skor X 100 / Skor perolehan

Gambar 4.3
Dokumen Instrumen Penilaian[125]

Kepala sekolah memaparkan pelatihan IHT (In House Training) di laksanakan untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember.

"Penegembangan dengan pelatihan IHT (In House Training) ini di lakukan memasuki tahun ajaran baru tahun ajaran kemaren bulan awal juli itu IHT nya berkaitan dengan assesmen sama perangkat pembelajaran berkualitas, sejak di tiadakan UN sehingga di gantikan dengan assesmen nasional dan kami mengikuti program itu dan emang ada tim nya husus mempelajari assesmen kalau

[124] Hasil wawancara dengan Muhyiddin, (Waka Kesiswaan dan pendidik: rabu 20 oktober 2021)

[125] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> bisa menulis buku sendiri refrensi dari luar sekolah seumpama ada kekurangan dalam pelatihan assesmen langsung ada masukan dari tim assesmen untuk di adakan IHT belajar bareng fokusnya pada assesmen untuk meningkatkan pengetahuan dan ketika IHT itu kan ada diskusinya jadi jalan pencerahan pengetahuan kemudian kalau yang perangkat pembelajaran berkualitas yaitu ada narasumbernya yang dari luar ada pengawas bina dan setiap IHT produk harus wajib ada jadi pelatihan IHT harus menghasilkan karya Kalau diklat terlalu banyak waktu takut cenderung tidak mengerjakan yang lain dan juga ada pendidik yang ikut sekolah (ppg) Setelah melakukan pelatihan di adakan koreksi atau evaluasi buk novita sebgai ketua IHT juga ngoreksi segala kekurangan di beri masukan agar terus mencapai peningkatan."[126]

IHT (In House Training) di SMABU sebuah bentuk program pelatihan, dimana pemateri pelatihan, waktu serta tempat pelatihan ditentukan sesuai dengan permintaan Tenaga Pendidik, dilakukan berdasar pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi Profesional dan karier guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan Novita Kartika Selaku Waka Kurikulm dan Ketua Panitia dalam Pelaksanaan In House Training.

> "Pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran melalui kegiatan IHT (In House Training) yang dilaksanakan pada tangga l5 Juli 2021 dengan pemateri dari Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur: Melalui kegiatan IHT diharapkan guru tidak hanya sekadar bisa menyusun perencanaan pembelajaran, namun sudah dalam tahap mengembangkan perencanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran yang dikembangkan guru yang salah satunya berupa RPP. Pelatihan IHT ini rutin di laksanakan pada awal tahun dengan tujuan mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan."[127]

Lebih lanjut Abdul Wahid Selaku Staf Tata Usaha juga mengatakan mengenai pelatihan In House Training yang telah di

[126] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[127] Hasil wawancara dengan Novita Kartika, (Waka Kurikulum: rabu 11 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

laksanakan sangat konsisten demi pengembangan tenaga pendidik, sebagai berikut:

> "Program IHT (In House Training) konsisten di laksanakan awal tahun adanya IHT ini memang mutlak kebutuhan tenaga pendidik yang harus di tingkatkan dan memang langsung di datangkan pemateri dari luar sekolah atau pengawas itu untuk menentukan atau menilai kekurangan dari IHT yang telah di laksanakan dan jika ada kekurangan ada tindak lanjut jika di assesmennya kurang maka di laksanakan pelatihan assesmen."[128]

Hal ini di perkuat dengan pernyataan M Fahri Ali selaku Ketua Tata Usaha di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, sebagai berikut:

> "IHT (In House Training) di laksanakan untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dan memang konsisten di laksanakan awal tahun ajaran baru merombak perencanaan pembelajaran dalam meningkatkan tenaga pendidik dengan adanya IHT Tenaga pendidik pastinya akan berkembang karna ada pengawas dan pemateri dan langsung di evaluasi dan di tindak lanjut jika ada kurang maksimal."[129]

Hal ini Sesuai dengan hasil dokumentasi, sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[128] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: senin 20 oktober 2021)
[129] Hasil wawancara dengan M Fahri Ali selaku, (Kepala Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Gambar 4.4
Foto kegiatan In House Training[130]

4. Program Literasi Sekolah Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

SMA Plus Bustanul Ulum Puger melaksanakan program literasi sekolah, tenaga kependidikan di wajibkan mempunyai karya ilmiah entah itu jurnal, artikel, atau hasil penelitian, hasil baca buku, dengan adanya literasi tenaga kependidikan membaca buku untuk mencari refrensi di perpustakaan, ada batas pengumpulan dan juga ada pengontrolan dari kepala sekolah. Program literasi ini dilaksanakan untuk pendidik namun tenaga kependidikan juga di ikut sertakan.[131] Hal ini di sampaikan oleh Dewi Setyowati selaku Kepala Sekolah, sebagai berikut:

> "Program literasi sekolah ini sebenarnya termasuk pada pengembangan guru/pendidik dan tenaga pendidikan namun di fokuskan kepada pendidik, harapannya semua terlibat dari

[130] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021
[131] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember,11 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> satpam petugas kebersihan dari tenaga kependidikan ada juga yang ikut serta seperti kepala tata usaha itu menulis jurnal artikel, langkah awal agar mempunyai karya yaitu di mulai dengan menulis dan saya fasilitasi keinginan dari pendidik tergantung pada tertariknya paling tidak pendidik membaca atau mencari refrensi mengenai kepenulisan"[132]

Lebih lanjut M Fahri Ali selaku kepala tata usaha juga mengatakan mengenai program literasi untuk mengembangkan kompetensi professional pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger.

> "di SMABU telah melaksanakan program literasi yang di wajibkan untuk pendidik dan tenaga kependidikan menulis karya ilmiah keinginan kepala sekolah seluruh tenaga pendidikan bahkan satpam pun di anjurkan untuk menulis walau hanya puisi, semua ikut serta dalam menulis karya ilmiah, kalau saya kemaren itu menulis jurnal, dengan adanya program literasi ini pendidik akan aktif menulis dan menggali potensi dirinya untuk menjadi pendidik yang professional."[133]

Hal senada juga di sampaikan oleh abdul wahid selaku staf tata usaha mengenai program literasi untuk mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai berikut:

> "Program literasi disini bertujuan memang untuk lebih memantangkan lagi pemikiran pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal menulis karya ilmiah dengan adanya literasi ini pendidik akan terus mengasa kompetensinya dan memang di beri batas waktu pengumpulan dan di awasi jika tidak tepat waktu dapat teguran dari kepala sekolah dan akan terus di tagih untuk mengumpulkan."[134]

Kemudian SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember mendapatkan Piagam Penghargaan Sekolah Aktif Literasi Nasional pada tahun 2020,

[132] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[133] Hasil wawancara dengan M Fahri Ali selaku, (Kepala Tata Usaha: selasa 05 oktober 2021)
[134] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: selasa 05 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hal ini di sampaikan oleh Novita Kartika selaku Waka Kurikulum , sebagai berikut:

> "mengenai budaya literasi SMA Plus bustanul Ulum Puger telah mendapat piagam penghargaan sekolah aktif literasi nasional pada tahun 2020 dengan penghargaan sekolah aktif literasi nasional tersebut sudah jelas bahwa sekolah ini telah menerapkan program literasi dengan berbagai program di dalamnya"[135]

Berdasarkan hasil observasi peneliti, SMA Plus Bustanul Ulum Puger merupakan sekolah yang melaksanakan program literasi hal ini telihat dari kegiatan kegiatan yang di laksanakan kemudian adanya fasilitas yang menduung terhadap peningkatan literasi seperti adanya penerbitan media SMABU, dan adanya perpustakaan.[136]

Hal ini sesuai dengan dokumen yang peneliti peroleh sabagai berikut:

Gambar 4.5
Penghargaan sekolah aktif literasi nasional[137]

[135] Hasil wawancara dengan Novita Kartika, (Waka Kurikulum: selasa 05 oktober 2021)
[136] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember, 11 oktober 2021
[137] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pada bulan Agustus-Oktober 2020, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur bekerja sama dengan SEAMEO Indonesia melaksanakan Kegiatan GTK Creative Camp 2020 Menuju Jatim Cerdas. Kesempatan ini diikuti oleh Kepala SMA Plus Bustanul Ulumâ Puger, Ibu Dewi Setyowati, M. Pd melalui Cabang Lomba Inovasi Kepala Sekolah. Pada lomba yang diikuti oleh Kepala SMA dan SMK Se-Jawa Timur ini, Ibu Dewi Setyowati, M. Pd melalui karya berjudul Upaya Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik SMA Plus Bustanul Ulum Puger Melalui Supervisi Kolegia meraih juara Harapan I. Karya inovasi ini melibatkan Tim Supervisor di SMA Plus Bustanul Ulum Puger dan di dukung juga dengan adanya video hasil karya dari peserta didik. Penghargaan pada pemenang lomba diberikan secara langsung oleh Kepala Dinas Pendidikan Dr. Ir. Wahid Wahyudi, MT pada Rabu, 23 Desember 2020.

Hal ini sesuai dengan pernyataan muhyiddin selaku waka kesiswaan dan pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, menyatakan bahwa:

> "Kepala sekolah ibu dewi setyowati memang meraih juara harapan I di dalam acara lomba kepala sekolah SMA dan SMK se jawa timur karyanya berjudul upaya peningkatan mutu tenaga pendidik SMA Plus Bustanul Ulum Puger melalui supervisi kolegia, tentunya suatu kebangaan bagi kami karna telah mendapat penghargaan melalui Kepala sekolah"[138]

[138] Hasil wawancara dengan Muhyiddin, (Waka Kesiswaan dan pendidik: selasa 05 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hal ini sesuai dengan dokumen yang peneliti peroleh sabagai berikut:

Gambar 4.6
Penerimaan penghargaan pemenang lomba

Gambar 4.7
Kepala sekolah berprestasi di bidang literasi[139]

5. Program Pendidikan untuk tenaga kependidikan

[139] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Strategi Pengembangan Komptensi Professional Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum puger melalui Program Pendidikan, sekolah menganjurkan Tenaga Kependidikan melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi atau pascasarjana, ada beberapa Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum puger yang telah melanjutkan pendidikan dengan di biayai oleh sekolah, hal ini terlihat ada beberapa tenaga kependidikan yang sedang berlangsung mengikuti perkuliahan yang dilaksanakan lewat daring di masa pendemi, dan pendidikan lanjutan ini di laksanakan untuk di jadikan kenaikan staf tenaga kependidikan.[140]

Hal ini sesuai dengan yang di sampaikan oleh Ibu Dewi Selaku kepala Sekolah mengenai Program Pengembangan Tenaga Pendidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Sebagai berikut:

> "Pengeembangan bagi tenaga kependidikan melalui pendidikan, yang mana tenaga kependidikan di persilahkan melanjutkan studi pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, untuk tahun ini ada beberapa tenaga kependidikan yang telah melanjutkan pendidikan yang di danai oleh lembaga, dengan adanya program pendidikan tentunya akan menjadi motivasi untuk menjadi tenaga kepepndidikan yang professional dalam bidangnya"[141]

Hal ini diperkuat oleh pernyataan muhyiddin selaku waka kesiswaan dan pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, yang melanjutkan studi pendidikannya ke jenjang pascasarjana menyatakan bahwa:

[140] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember,senin11 oktober 2021
[141] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> "Program Pendidikan di SMA Plus bustanul Ulum Puger sangat penting bagi tenaga kependidikan suatu respon positif tentunya, apalagi di anjurkan untuk melanjutkan studi dengan melanjutkan pendidikan otomatis akan mengembangkan kompetensi, salah satunya saya yang melanjutkan ke jenjang pascasarjana dan di bantu oleh sekolah dan banyak tenaga pendidik lainnya yang juga melanjutkan pendidikannya, semakin tinggi pendidikan jabatan akan semakin tinggi juga bagi tenaga kependidikan"[142]

Hal senada juga di sampaikan oleh Abdul Wahid Selaku Staf Tata Usaha mengenai program pendidikan untuk mengembangkan tenaga kependidikan. Sebagai berikut:

> "Beberapa tenaga kependidikan melanjutkan pendidikan karna ada dukungan besar dari sekolah dengan adanya program pendidikan ini tentu tenaga kependidikan akan fokus pada pengembangan profesi nya yang akan di praktekkan lagi kepada sekolah, tenaga kependidikan yang melanjutkan pendidikan di sesuaikan dengan program kebutuhan di sekolah"[143]

6. Pelatihan Komputer bagi Tenaga Tependidikan

Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum di adakan pelatihan komputer yang di laksanakan di ruang laboratorium yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam pengembangan teknologi, seluruh tenaga kependidikan di haruskan paham tentang komputer utamanya dalam micrososft word, excel dan power point, setelah selesai pelatihan computer tenaga kependidikan harus mempraktekkan dengan atau membuat karya dengan teman sejawat saling mengingatkan dan saling mengevaluasi.[144]

[142] Hasil wawancara dengan Muhyiddin, (Waka Kesiswaan dan pendidik: selasa 05 oktober 2021)
[143] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: selasa 05 oktober 2021)
[144] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember,senin11 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hal ini sesuai yang di sampaikan oleh Ibu Dewi Selaku kepala Sekolah mengenai Pelatihan Komputer dalam mengembangkan pengetahuan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, Sebagai berikut:

> "Seiring dengan perkembangan zaman, mau tidak mau kita harus menyiapkan diri untuk menghadapinya. SMABU mengadakan pelatihan komputer ini dalam rangka meningkatkan keterampilan, dengan harapan kegiatan pelatihan bisa bermanfaat untuk tenaga kependikan untuk meningkatkan kemampuan dalam penggunaan komputer, di utamakan tenaga kependidikan bisa memahami microsoft word, excel dan power point"[145]

Lebih lanjut M Fahri Ali selaku kepala tata usaha juga mengatakan mengenai pelatihan komputer untuk Tenaga Kependidikan, menyatakan bahwa:

> "Kita belajar bersama terkait dengan aplikasi microsoft office karena jaman sekarang ini semua harus dituntut untuk bisa membuat dokumen baik di word, excel, dan powerpoint, Pelatihan komputer ini meningkatkan pengetahuan di bidang komputer yang tentunya tenaga kependidikan harus terus memahaminya"[146]

Hal ini di perkuat oleh Abdul Wahid Selaku Staf Tata Usaha mengenai pelatihan komputer bagi tenaga pendidikan Sebagai berikut:

> "Dalam pelatihan computer tenaga kependidikan Materi Microsoft word dimulai dengan mengatur ukuran dokumen A4 atau F4, kemudian mengatur jenis font, ukuran huruf, perataan baris. Kemudian dilanjutkan dengan membuat penomoran dan membuat table. Materi excel dengan membuat table diserta dengan rumus Vloopup dan sum"[147]

7. Tenaga kependidikan Mengikuti pelatihan pelatihan nasional melalui aplikasi zoom kepala sekolah membagikan link di kepada tenaga

[145] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Senin 11 oktober 2021)
[146] Hasil wawancara dengan M Fahri Ali selaku, (Kepala Tata Usaha: senin 11 oktober 2021)
[147] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: senin 11 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kependidikan dan kepala sekolah langsung mendaftarkan sehingga tenaga kependidikan langsung bisa mengikutinya, terlihat tenaga kependidikan berkumpul di ruang laboratorium mengikuti pelatihan bersama sama dalam satu ruangan.[148] Hal ini sesuai yang di sampaikan oleh Ibu Dewi Selaku kepala Sekolah mengenai Pelatihan Tenaga Kependidikan. menyatakan bahwa:

> "Tenaga kependidikan selalu saya anjurkan untuk mengikuti pelatihan pelatihan saya membagikan link pelatihan kepada tenaga kependidikan dan agar tenaga kependidikan mengikutinya saya mendaftarkan terlebih dahulu sehingga bisa langsung mengikutinya, tentunya dengan mengikuti pelatihan aka nada motivasi baru dan pengetahuan yang di dapat oleh tenaga kependidikan"[149]

Hal tersebut senada dengan pernyataan Novita Kartika Selaku Waka Kurikulm mengenai ikut serta dalam pelatihan pelatihan dalam mengembangkan wawasan tenaga kependidikan. Sebagai berikut

> "Mengikuti pelatihan tentu suatu strategi untuk menambah kegiatan dan wawasan bagi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pemikiran, kepala sekolah sangat memperhatikan kegiatan tenaga kependidikan agar selalu berkembang mengikuti pelatihan merupakan pilihan untuk menyemangatkan tenaga kependidikan"[150]

Hal ini di perkuat oleh Abdul Wahid Selaku Staf Tata Usaha mengenai mengukuti pelatihan bagi tenaga pendidikan Sebagai berikut:

> "Mengikuti pelatihan Sangat bermanfaat bagi tenaga kependidikan selama masa pandemi kepala sekolah selalu mengikut sertakan tenaga kependidikan dalam pelatihan pelatihan nasional dan ini merupakan suatu pencerahan untuk menambah wawasan bagi tenaga kependidikan karna sehabis mengikuti pelatihan biasanya sasama tenaga kependidikan saling sharing tentang pelatihan

[148] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember,senin11 oktober 2021
[149] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Senin 11 oktober 2021)
[150] Hasil wawancara dengan Novita Kartika (Waka Kurikulm: senin 11 oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang telah di ikutinya disitu pentingnya mengikuti pelatihan ada ilmu baru yang di dapat"[151]

Dalam mengembangkan kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Plus Bustanul Ulum puger tidak hanya melaksanalan pelatihan akan tetapi juga di adakan worksop hal ini terlihat di berkas kepala sekolah saat observasi bahwa SMA Bustanul Ulum Puger telah bekerja sama dengan Maha Siswa Pasca Sarjana Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Jember yang sekarang telah menjadi UIN KHAS Jember dalam melaksanakan Worksop peningkatan mutu tenaga pendidik SMA Plus Bustanul Ulum Puger tema Workshop yaitu tentang Manajemen Pengelolaan Kelas dan Pembelajaran Efektif.[152]

Agenda workshop peningkatan mutu tenaga pendidik SMA Plus Bustanul Ulum Puger terlaksana dengan sangat baik. Workshop mengusung tema Manajemen Pengelolaan Kelas dan Pembelajaran Efektif dilaksanakan pada hari Selasa, 15 Desember 2020 dari jam 08.00-10.30 WIB melalui media Zoom Meeting.

Agenda workshop ini merupakan hasil kerjasama Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan UIN KHAS/K.H. Ahmad Siddiq Jember selaku panitia kegiatan (Ketua Panitia: Muhyiddin, S. Hum) dengan Tim Penjamin Mutu Bidang Tenaga kependidikan SMA Plus Bustanul UlumPuger. Beberapa panitia hadir

[151] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: senin 11 oktober 2021)
[152] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember 05 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

secara langsung di SMA Plus Bustanul Ulum Puger untuk memastikan Zoom Meeting dapat diaplikasikan dengan baik dan untuk berjaga-jaga apabila terdapat kendala selama kegiatan.

Narasumber dalam agenda ini ada dua yaitu dosen UIN KHAS: Ibu Dr. Hj. Siti Rodliyah, M. Pd dan dosen IAIN Kediri: Bapak Dr. Muhammad Ilman Nafian, M. Pd. Inti dari materi yang disampaikan oleh Ibu Rodliyah bahwa pembelajaran dapat efektif dan berkualitas dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu pembaharuan kurikulum, fasilitas yang tersedia, kepribadian guru yang simpatik, pembelajaran penuh kesan, wawasan guru tentang semua bidang ilmu serta manajemen kelas.

Inti dari materi yang disampaikan oleh Bapak Ilman bahwa antara lain (1) Guru harus menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dengan strategi, metode, model dan media pembelajaran yang bervariasi sehingga peserta didik dapat antusias untuk belajar; (2) Di dalam membimbing peserta didik perlu juga pendekatan yang bervariasi baik otoriter, intimidasi, permisif, instruksional dan sosio emosional. Guru harus pandai dalam memilih pendekatan yang tepat bagi setiap peserta didik; dan (3) Ketrampilan mengajar ada 5 hal dasar yaitu sabar, kreatif, komunikasi dan kolaborasi, menyenangkan, disiplin diri. Dengan agenda workshop ini, kompetensi tenaga pendidik dalam membimbing peserta didik semakin meningkat serta dapat berdampak pada kualitas pembelajaran yang dirasakan oleh peserta didik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lebih lanjut dewi setyowati selaku kepala sekolah mengatakan mengenai kegiatan worksop dalam mengembangkan tenaga pendidikan dalam pembelajaran yang efektif, sebagai berikut:

> "Upaya pengembangan tenaga pendidik yang merupakan ujung tombak dari pendidikan yang efektif, sarana yang optimal didukung dengan guru yang berkualitas maka akan memperoleh pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik, kerja sama dengan maha siswa dalam worksop tidak lain diadakan untuk pengembangan tenaga pendidik dalam pembelajaran dengan worksop tenaga pendidik akan mengerti bahwa petensi dirinya harus professional dalam pembelajaran."[153]

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan novita selaku Waka Kurikulum menjelaskan ada kegiatan worksop yang bekerja sama dengan Maha Siswa Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Jember menyatakan bahwa:

> "SMA Bustanul Ulum bekerja sama dengan maha siswa pasca sarjana IAIN Jember yang bertema peningkatan mutu tenaga pendidik dalam hal Manajemen Pengelolaan Kelas dan Pembelajaran di laksanakan melalui media zoom meeting dan semua pendidik ikut serta dalam worksop dalam satu ruangan laboratorium Dengan agenda workshop ini, kompetensi tenaga pendidik dalam membimbing peserta didik semakin meningkat serta dapat berdampak pada kualitas pembelajaran yang dirasakan oleh peserta didik."[154]

Di perkuat juga oleh muhyiddin selaku panitai worksop dan sekaligus sebagai tenaga pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, mengatakan bahwa:

> "Memang adanya kerja sama dengan maha siswa pasca sarjana bertujuan untuk mengembangkan Manajemen Pengelolaan Kelas dan Pembelajaran Efektif agar tenaga pendidik lebih professional dalam penata pembelajaran sehingga dengan di adakannya

[153] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[154] Hasil wawancara dengan Novita Kartika, (Waka Kurikulum: senin 11 oktober 2021)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

worksop ini wawasan tenaga pendidik bertambah, semangat mengajarnya juga bertambah, dengan di hadirkan pemateri yang professional, jadi tenaga pendidik juga butuh pembelajaran lewat worksop agar dirinya kembali bersemangat setidaknya pasti ada ilmu baru yang di dapat sehingga bisa di laksanakan dalam pembelajaran." [155]

Hal ini sesuai dengan hasil dokumentasi, sebagai berikut:

Gambar 4.8
Penyerahan cendra mata maha siswa kepada kepala sekolah[156]

Gambar 4.9

[155] Hasil wawancara dengan Muhyiddin, (Waka Kesiswaan dan pendidik: rabu 20 oktober 2021)

[156] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pelaksanaan kegiatan worksop[157]

3. Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember

Evaluasi pendidik dan tenaga pendidikan di SMA Plus Bustanul Ulum puger dilakukan dengan secara umum dan secara husus, secara umum yaitu dengan rapat sedangkan secara husus langsung kepala seklah mengingatkan atau di beri teguran, ada juga evaluasi terjadwal dan evaluasi langsung, evaluasi terjadwal yaitu rapat bulanan dan mingguan dengan tenaga kependidikan sedangkan evaluasi langsung dengan sesama guru saling tegur sapa atau saling mengingatkan memotivasi satu sama lain bisa menggunakan via waatsap, jika bersifat problem yang masih ringan, seluruh kegiatan kegiatan juga langsung di evaluasi sesudah kegiatan selesai di laksanakan.[158]

Hal ini disampaikan oleh dewi setyowati selaku Kepala sekolah mengenai evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger, mengatakan bahwa:

> "Evaluasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dengan di bina secara umum yaitu rapat sedangkan kalau husus langsung kepala sekolah kalau ada yang tidak disiplin langsung di tegur personal langsung di kunjungin ke rumah dan di tinjak lanjutin surat peringatan. Mengenai evaluasi Ada evaluasi terjadwal dan evaluasi langsung, Evaluasi terjadwal yaitu rapat bulanan dan rapat mingguan. Sedangkan evaluasi langsung tidak lain yaitu sesama guru saling mengingatkan saling memahami satu sama lainnya tanpa menunggu berhari hari bahkan langsung bisa dengan menggunakan via chat watsaap pribadi agar permasalahan bisa terselesaikan akan tetapi evaluasi langsung

[157] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021
[158] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember 05 oktober 2021

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

> mengenai problem ringan yang sekiranya dapat langsung di atasi waktu itu juga.[159]

Lebih lanjut M Fahri Ali selaku ketua Tata Usaha menyatakan tentang evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai berikut:

> "Evaluasi tenaga pendidik yaitu ada evaluasi bulanan dan mingguan sesuai dengan kegiatan atau pelatihan yang di laksanakan, dan juga evaluasi langsung dari kepala sekolah di ingatkan da nada juga surat teguran, juga di laksanakan evaluasi langsung yaitu sesama tenaga pendidik saling mengingatkan dan saling koordinasi dalam menyelesaikan suatau kegiatan yang sekiranya kurang efektif."[160]

Hal tersebut juga di perkuat oleh abdul wahid selaku staf tata usaha mengenai evaluasi yang selalu di laksanakan untuk memperbaiki kagiatan yang telah di laksanakan, mangatakan bahwa:

> "Evaluasi secara umum ada bulanan dan mingguan yang selalu di laksanakan untuk memperbaiki kekurangan dan untuk mengembangkan dan di tindak lanjuti serta setiap kagiatan di nilai sudah terlaksana sepenuhnya dan di lihat dari kelebihan, kekurangan, dan hambatannya serta di tanyakan lagi kepada tenaga pendidik tentang pemahaman terhadap kegiatan yang telak terlaksana."[161]

Hal ini sesuai dengan hasil dokumentasi, sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[159] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[160] Hasil wawancara dengan M Fahri Ali selaku, (Kepala Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)
[161] Hasil wawancara dengan Abdul wahid, (Staf Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Gambar 4.10
Foto rapat evaluasi[162]

SMA Plus Bustanul Ulum Puger Setelah melaksanakan kegiatan pelatihan, ada evaluasi mengenani kegiatan yang telah di laksanakan, evaluasi tersebut di laksanakan dengan di adakan acara oleh kepala sekolah di ruangan dengan tim PMP (Penilaian Mutu Pendidikan), dan peserta pelatihan, kemudian tim PMP memaparkan mengenai kekurangan atau sesuatu yang harus di tambah dalam pelatihan yang telah di laksanakan, kalau sekiranya penyususnan perencanaan pembelajarannya kurang bagus maka diadakan lagi pelatihan serupa atau ada pelatihan lanjutan untuk menyempurnakan pelatihan sebelumnya. Kemudian dalam mengevaluasi kegiatan ada pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan atau supervisi kolegial, yang di kondisikan oleh ketua kelompok berdiskusi tentang pelatihan.[163]

[162] Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021
[163] Observasi lapangan di SMA Plus Bustanul Ulum puger jember 05 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Lebih lanjut kepala sekolah memberikan pemaparan adanya evaluasi terhadap pelatihan IHT (In House Training) yang telah di laksanakan dalam rangka pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember

> "Kalau mengenai evaluasinya yaitu seumpama assesmennya gak bagus kita lakukan IHT tujuannya meninkatkan lagi namun tidak 100% IHT nya bagus, semua di evaluasi dan tingkatkan lagi atau di beri umpan balik yaitu pendampingan dan konsultasi dan tidak menunggu waktu, tiap hari bahkan selalu di evaluasi di temukan kekurangan langsung di evaluasi yaitu dari pusat PMP(Penilaian Mutu Pendidikan) bagi pendidik dan tenaga kependidikan, dari pmp ini ketemu kekurangan sehingga dapat cara untuk meningkatkannya lagi dengan cara yg lebih efektif dan di temukan kekurangannya yaitu standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga di pasilitasi lagi untuk kuliyah s2 untuk meningkatkan kualitas dan ini sangat di anjurkan."[164]

Selanjutnya novita kartika selaku ketua IHT memaparkan mengenai evaluasi pelatihan IHT berikut hasil wawancara beliau menyatakan bahwa:

> "Memang sehabis pelatihan IHT (In House Training) langsung saya evaluasi bersama sama agar kita mengetahui kekurangan dan keberhasilannya sehingga dengan evaluasi ada beberapa koreksi dan masukan dan jika masih banyak kekurangan di adakan pelatihan lagi sampai pendidik dan tenaga kependidikan berkembang."[165]

Hal ini senada dengan pernyataan faizatul maghfiroh selaku tenaga pendidik yang ikut serta dalam pelatihan IHT dan evaluasi pelatihan IHT(In House Training), sebagai berikut:

[164] Hasil wawancara dengan Dewi Setyowati, (Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021)
[165] Hasil wawancara dengan Novita Kartika, (Waka Kurikulum: senin 11 oktober 2021)

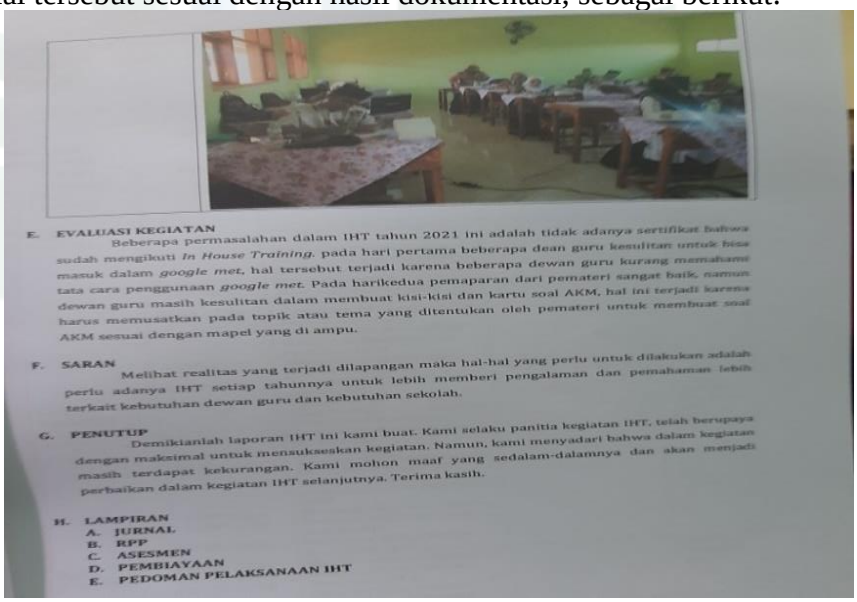
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

"Iya memang setiap pelatihan di evaluasi langsung dan jiak ada yang kurang dari pelatihannya makan di adakan lagi pelatihan di susuaikan dengan keinginan tenga kependidikan dan langsung di beri penilaian dari pihak pengawas"[166]

Di perkuat juga oleh muhyiddin selaku tenaga pendidik yang ikut serta dalam kegiatan pelatihan IHT, sebagai berikut:

"Pelatihan selalu di laksanakan evaluasinya untuk pengembangan tenaga pendidik sampai benar benar berkembang, jika assesmennya berkurang maka di laksanakan pelatihan assesmen memang ada timnya hal ini membuat evaluasi lebih terarah karna ada yang mengoreksi hasil ahirnya"[167]

Hal tersebut sesuai dengan hasil dokumentasi, sebagai berikut:



E. EVALUASI KEGIATAN

Beberapa permasalahan dalam IHT tahun 2021 ini adalah tidak adanya sertifikat bahwa sudah mengikuti *In House Training*, pada hari pertama beberapa dean guru kesulitan untuk bisa masuk dalam *google met*, hal tersebut terjadi karena beberapa dewan guru kurang memahami tata cara penggunaan *google met*. Pada harikedua pemaparan dari pemateri sangat baik, namun dewan guru masih kesulitan dalam membuat kisi-kisi dan kartu soal AKM, hal ini terjadi karena harus memusatkan pada topik atau tema yang ditentukan oleh pemateri untuk membuat soal AKM sesuai dengan mapel yang di ampu.

F. SARAN

Melihat realitas yang terjadi dilapangan maka hal-hal yang perlu untuk dilakukan adalah perlu adanya IHT setiap tahunnya untuk lebih memberi pengalaman dan pemahaman lebih terkait kebutuhan dewan guru dan kebutuhan sekolah.

G. PENUTUP

Demikianlah laporan IHT ini kami buat. Kami selaku panitia kegiatan IHT, telah berupaya dengan maksimal untuk mensukseskan kegiatan. Namun, kami menyadari bahwa dalam kegiatan masih terdapat kekurangan. Kami mohon maaf yang sedalam-dalamnya dan akan menjadi perbaikan dalam kegiatan IHT selanjutnya. Terima kasih.

H. LAMPIRAN
A. JURNAL
B. RPP
C. ASESMEN
D. PEMBIAYAAN
E. PEDOMAN PELAKSANAAN IHT

Gambar 4.11
Dokumen evaluasi kegiatan In house training[168]

[166]Hasil wawancara dengan Faizatul Maghfiroh, (Wali Kelas: rabu 20 oktober 2021)

[167]Hasil wawancara dengan Muhyiddin, (Waka Kesiswaan dan pendidik: rabu 20 oktober 2021)

[168]Dokumentasi pada hari senin 11 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

B. Temuan Penelitian

1. Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember

Fenomena yang terdapat di SMA Plus Bustanul Ulum Puger yang termasuk pada unsur pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan adalah setiap tahun ajaran dan tahun anggaran terdapat perencanaan menyeluruh terkait pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, program pengembangan sumber daya dilakukan berbagai cara. Diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, diskusi rutin oleh kepala sekolah, dan pendidik di beri kesempatan untuk melanjutkan sekolah dan ada yang didanai oleh sekolah, serta ditunjang dengan pemeliharaan oleh sekolah yang menunjang pada pengembangan sumber daya pendidik.

Kompetensi kepribadian mencerminkan kepribadian positif seorang guru yaitu: sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial sebagaimana yang di terapkan di SMA Plus bustanul Ulum Puger kompetensi kepribadia guru di lihat dari kinerja guru dalam menaati peraturan di sekolah datang tepat waktu dalam mengajar dan seing mengikuti pelatihan pendidikan kegiatan kegiatan yang berkarakter yang berkaitan tentang pengembangan potensi diri dan di sekolah terlihat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di haruskan mempunyai karya tulis ilmiah jurnal artikel paling sedikit puisi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dan di haruskan di kumpulkan tepat waktu dan langsung di control oleh kepala sekolah.

Dan juga Menjadi panitia atau juri kegiatan sekolah guru akan terdorong untuk meningkatkan kompetensi dirinya yang diperlukan untuk mensukseskan setiap kegiatan. Ini dapat ditunjukkan dalam proses ketika guru melakukan layanan, menyusun instrumen soal lomba atau juknis lomba secara berkualitas. Dalam tugas kepanitiaan ini, juga terjadi interaksi antar guru, guru dengan peserta didik, guru dengan orang tua/wali murid, guru dengan dinas terkait, atau bahkan guru dengan masyarakat, Dengan ini maka kompetensi kepribadian dapat dikembangkan secara optimal.

Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ada kegiatan keagamaan yaitu kegiatan pengajian kitab bersama yayasan, seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di wajibkan ikut tentu pengajian kitab ini untuk mengembangkan kompetensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan di dalam pengajian kitab bersama yayasan ini ada sesi tanya jawab, kegiatan ini rutin di laksanakan satu bulan satu kali setiap hari rabu, yang mengisi dalam pengajian ini yaitu dari yayasan atau ustad di pondok pesantren serta ada juga pengajian formal yang di laksanakan di sekolah yang mengisi dari tenaga pendidik bergantian dan ada jadwalnya untuk materi yang akan di sampaikan bisa mengenai pembelajaran atau hasil penelitian temuan dalam buku. Kemudian tidak hanya pengajian kitab bersama yayasan akan tetapi juga ada kajian formal yang konsisten di laksanakan juga dalam satu bulan sekali, kajian formal ini di isi langsung oleh tenaga pendidik di SMABU

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dengan cara bergantian dan sesekali di datangkan juga dari luar sekolah, mengenai materi itu bisa dari hasil penelitian hasil baca yang terpenting adalah ada kajian yang semua pendidik bisa aktif di dalamnya.

Pada kondisi covid 19, Pembelajaran Tatap Muka (PTM) tetap dilaksanakan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger dengan optimal. Tentunya melaksanakan Ketaatan dalam mematuhi protokol kesehatan dan vaksinasi mendapatkan perhatian bersama dari seluruh warga sekolah dan pesantren. Hal ini sesuai dengan himbauan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan Maklumat Pengasuh Ponpes Bustanul Ulum Mlokorejo, Yang mana Pengawas Bina: Bapak Drs. Sutiono, M. Pd melaksanakan kegiatan monitoring terhadap PTM yang dilaksanakan, hasil monitoring menunjukkan hasil yang sesuai harapan dengan catatan waktu pembelajaran tidak full seperti biasanya. Di musim pandemi pembelajaran di laksanakan Sebelum masuk kelas ada apel pagi doa bersama dan di musim corona hal ini semakin di wajibkan selain tulak balak juga berjemur menambah imun tubuh dan di sertai motivasi terlebih dahulu sesuaikan kebutuhan anak didik dan lokasi putra putri berbeda tempat dan di laksanakan masing berpisah kelas (single seks), mengenai masuk sekolah selama pandemi itu di batasi kalau sebelum pandemi ada tujuh jam pelajaran di musim covid ada empat jam pelajaran.

Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger melaksanakan pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu di diskusikan dan mengenali karakter kepribadian serta kinerjanya dalam pembelajaran, konsisten dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ngajarnya dan di sesuaikan dengan jurusan pendidikannya kalau ada yang belum linier di kuliahkan lagi dan di fasilitasi oleh sekolah.

2. Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember

Pendidik dan Tenaga pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger perlu pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, untuk membuat mereka menjadi tenaga pendidik yang Professional dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensinya, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan pendidikan lanjutan. Kompetensi professional tenaga pendidik selalu di kembangkan melalui koordinasi yang baik sesama teman atau di kenal dengan supervisi kolegia yaitu selalu saling memotivasi.

Kemudian selanjutnya kompetensi Profesional pendidik dan tenaga kependidikan di kembangkan dengan program literasi sekolah yang mana tenaga pendidik harus mempunya karya ilmiah karna dengan ini pendidik akan terus mengembangkan dirinya agar menjadi pendidik yang professional karna setidaknya akan mencari refrensi untuk kebutuhan menulis, Kemudian SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember mendapatkan Piagam Penghargaan Sekolah Aktif Literasi Nasional pada tahun 2020. Pada bulan Agustus-Oktober 2020, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur bekerja sama dengan SEAMEO Indonesia melaksanakan Kegiatan GTK Creative Camp 2020 Menuju Jatim Cerdas. Kesempatan ini diikuti oleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kepala SMA Plus Bustanul Ulumâ Puger, Ibu Dewi Setyowati, M. Pd melalui Cabang Lomba Inovasi Kepala Sekolah. Pada lomba yang diikuti oleh Kepala SMA dan SMK Se-Jawa Timur ini, Ibu Dewi Setyowati, M. Pd melalui karya berjudul Upaya Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik SMA Plus Bustanul Ulum Puger Melalui Supervisi Kolegia meraih juara Harapan I. Karya inovasi ini melibatkan Tim Supervisor di SMA Plus Bustanul Ulum Puger dan di dukung juga dengan adanya video hasil karya dari peserta didik.

Kemudian di SMA Plus bustanul Ulum Puger juga di kembangkan dengan pelatihan IHT (In House Training) yang di laksanakan setiap tahun ajaran baru yang temanya di sesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik kalau yang tahun ajaran sekarang awal bulan juli itu tentang assesmen dan perangkat pembelajaran sekolah dengan pelatihan ini di harapkan tenaga pendidik semakin berkembang dan professional dalam menyusun pembelajaran. tujuan nya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang di daya gunakan instansi terkait sehingga lebih mendukung upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran pelatihan internal menciptakan interaksi antara peserta di lingkungan instansi yang terkait serta mempererat rasa kekeluargaan atau kebersamaan, meningkatkan motivasi, baik bagi peserta maupun narasumber untuk membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, mengeksplorasi permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran kegiatan IHT diharapkan, guru tidak hanya sekadar bisa menyusun perencanaan pembelajaran, namun sudah dalam tahap mengembangkan perencanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran yang dikembangkan guru yang salah satunya berupa RPP disesuaikan dengan Surat Edaran Nomor 14 Tahun 2019 tentang Penyederhanaan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dimana penyusunan RPP hendaknya dilakukan dengan prinsip efisien, efektif, dan berorientasi pada murid.

SMA Plus Bustanul Ulum puger tidak hanya melaksanalan pelatihan akan tetapi juga mengadakan worksop, Agenda workshop ini merupakan peningkatan mutu tenaga pendidik SMA Plus Bustanul Ulum Puger terlaksana dengan sangat baik. Workshop mengusung tema Manajemen Pengelolaan Kelas dan Pembelajaran Efektif dilaksanakan pada hari Selasa, 15 Desember 2020 dari jam 08.00-10.30 WIB melalui media Zoom Meeting. Agenda workshop ini merupakan hasil kerjasama Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan UIN KHAS/K.H. Ahmad Siddiq Jember.

3. **Bagaimana Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember**

Evaluasi pendidik dan tenaga pendidikan di SMA Plus Bustanul Ulum puger dilakukan dengan secara umum dan secara husus, secara umum yaitu dengan rapat sedangkan secara husus langsung kepala seklah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mengingatkan atau di beri teguran, ada juga evaluasi terjadwan dan evaluasi langsung, evaluasi terjadwal yaitu rapat bulanan dan mingguan dengan tenaga kependidikan sedangkan evaluasi langsung dengan sesame guru saling tegur sapa atau saling mengingatkan memotivasi satau sama lain bisa menggunakan via waatsap akan tetapi ini bersifat yang problem yang masih ringan, seluruh kegiatan kegiatan juga langsung di evaluasi sesudah kegiatan selesai di laksanakan.

Kemudia mengenai evaluasinya yaitu seumpama assesmennya gak bagus segera di lakukan IHT tujuannya lebih meninkatkan lagi pendidik dan tenaga kependidikan, dan semua di evaluasi dan tingkatkan lagi atau di beri umpan balik yaitu pendampingan dan konsultasi dan tidak menunggu waktu, tiap hari bahkan selalu di evaluasi di temukan kekurangan langsung di evaluasi yaitu dari pusat PMP(Penilaian Mutu Pendidikan) bagi pendidik dan tenaga kependidikan, dari pmp ini ketmu kekurangan sehingga dapat cara untuk meningkatkannya lagi dengan cara yg lebih efektif dan di temukan kekurangannya yaitu standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga di pasilitasi lagi untuk kuliyah s2 untuk meningkatkan kualitas dan ini sangat di anjurkan.

Tabel Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1	Bagaimana Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?	Fenomena yang terdapat di SMA Plus Bustanul Ulum Puger yang termasuk pada unsur pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan adalah setiap tahun ajaran dan tahun anggaran terdapat perencanaan menyeluruh terkait pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, program

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1	2	3
		pengembangan sumber daya dilakukan berbagai cara. Diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, diskusi rutin oleh kepala sekolah, dan pendidik di beri kesempatan untuk melanjutkan sekolah dan ada yang didanai oleh sekolah, serta ditunjang dengan pemeliharaan oleh sekolah yang menunjang pada pengembangan sumber daya pendidik. mengenai kompetensi kepribadian di nilai dari kinerja guru masing masing atau menaati peraturan dari sekolah dan diadakan pelatihan pendidikan karakter serta mengikiti kegiatan kegiatan berkarakter dan untuk mempertahan professional guru yaitu selalu di kontrol sampai mendapatkan atau mengumpulkan karya tulis ilmiah di kontrol dan di dedline sehingga dengn di control dan di kasi control akan jadi prefesional dan di control langsung oleh kepala sekolah di bantu kurikulum pengawasan dan kontrolingnya
2	Bagaimana Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?	"Strategi pengembangan pendidik salah satu program pendidik di kembangkan yaitu seprvisi kolegial belajarnya dengan rekan sejawan kenapa karena di samping bisa mengembangkan pendidikan juga bisa mengembangan diri sendiri bersama teman sejawannya saling memotivasi satu sama lain saling mengingatkan santara teman karna kalau ke saya langsung saya kan ada kegiatan dan juga cendrung sungkan kalau sesama teman ketemu di kantor atau via wa langsung cepat di selesaikan, gambaran umum pengembangannya yaitu saling kerja sama antar sesama dan saling mengingatkan satu sama lain, Strategi di sekolah ini menggunakan strategi literasi sekolah dan ini juga termasuk pada pengembangan pendidik sehingga pendidik dan tenaga kependidikan di tuntut untuk menulis dan ahirnya dapat penghargaan literasi internasional guru maupun karyawan tapi karyawan tidak terlibat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1	2	3
		semuanya namun harapan saya semua ikut serta dari satpan tugas kebersihan tapi lebih pada pendidiknya namun ada karyawan yg juga ikut serta seperti kepala tata usaha itu juga ikut menulis jurnal artikel, langkah awal agar mempunyai karya yaitu di mulai dengan menulis dan saya fasilitasi keinginan dari pendidik tergantung pada tertariknya paling tidak pendidik membaca atau mencari refrensi mengenai kepenulisan dan otomatis meningkatkan pemikiran pendidik dan peserta didik juga di ikut sertakan, dan juga dengan pelatihan IHT (In House Training) ini di lakukan memasuki tahun ajaran baru tahun ajaran kemaren bulan awal juli itu iht nya berkaitan dengan assesmen sama perangkat pembelajaran berkualitas, sejak di tiadakan UN sehingga di gantikan dengan assesmen nasional dan kami mengikuti program itu dan emang ada tim nya husus mempelajari assesmen kalau bisa menulis buku sendiri refrensi dari luar sekolah seumpama ada kekurangan dalam pelatihan assesmen langsung ada masukan dari tim assesmen untuk di adakan IHT belajar bareng fokusnya pada assesmen untuk meningkatkan pengetahuan dan ketika IHT itu kan ada diskusinya jadi jalan pencerahan pengetahuan kemudian kalau yang perangkat pembelajaran berkualitas yaitu ada narasumbernya yang dari luar ada pengawas bina (pak pio) dan setiap IHT produk harus wajib ada jadi pelatihan IHT harus menghasilkan karya Kalau diklat terlalu banyak waktu takut cenderung tidak mengerjakan yang lain dan juga ada pendidik yang ikut sekolah (ppg) yaitu buk novita) Setelah melakukan pelatihan di adakan koreksi atau evaluasi buk novita sebgai ketua uht juga ngoreksi segala kekurangan di beri masukan agar terus mencapai peningkatan".

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1	2	3
3	Bagaimana Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ?	Evaluasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dengan di bina secara umum yaitu rapat sedangkan kalau husus langsung kepala sekolah kalau ada yang tidak disiplin langsung di tegur personal langsung di kunjungin ke rumah dan di tinjak lanjutin surat peringatan. Mengenai evaluasi Ada evaluasi terjadwal dan evaluasi langsung, Evaluasi terjadwal yaitu rapat bulanan dan rapat mingguan. Sedangkan evaluasi langsung tidak lain yaitu sesama guru saling mengingatkan saling memahami satu sama lainnya tanpa menunggu berhari hari bahkan langsung bisa dengan menggunakan via chat watsaap pribadi agar permasalahan bisa terselesaikan akan tetapi evaluasi langsung mengenai problem ringan yang sekiranya dapat langsung di atasi waktu itu juga. mengenai evaluasinya yaitu seumpama assesmennya gak bagus kita lakukan uht tujuannya meninkatkan lagi namun tidak 100% uht nya bagus, semua di evaluasi dan tingkatkan lagi atau di beri umpan balik yaitu pendampingan dan konsultasi dan tidak menunggu waktu, tiap hari bahkan selalu di evaluasi di temukan kekurangan langsung di evaluasi yaitu dari pusat PMP(Penilaian Mutu Pendidikan) bagi pendidik dan tenaga kependidikan, dari pmp ini ketmu kekurangan sehingga dapat cara untuk meningkatkannya lagi dengan cara yg lebih efektif dan di temukan kekurangannya yaitu standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga di pasilitasi lagi untuk kuliyah S2 untuk meningkatkan kualitas dan ini sangat di anjurkan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB V
PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana telah diuraikan pada bab IV, maka pada bab ini akan dibahas tiga hal, yaitu: *Pertama,* Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember. *Kedua,* Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember *Ketiga,*Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember.

A. Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember

Fenomena yang terdapat di SMA Plus Bustanul Ulum Puger yang termasuk pada unsur pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan adalah setiap tahun ajaran dan tahun anggaran terdapat perencanaan menyeluruh terkait pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, program pengembangan sumber daya dilakukan berbagai cara. Diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, diskusi rutin oleh kepala sekolah, dan pendidik di beri kesempatan untuk melanjutkan sekolah dan ada yang di danai oleh sekolah, serta ditunjang dengan pemeliharaan oleh sekolah yang menunjang pada pengembangan sumber daya pendidik.

mengenai kompetensi kepribadian di nilai dari kinerja guru masing masing atau menaati peraturan dari sekolah dan diadakan pelatihan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pendidikan karakter serta mengikiti kegiatan kegiatan berkarakter dan untuk mempertahan professional guru yaitu selalu di kontrol sampai mendapatkan atau mengumpulkan karya tulis ilmiah di kontrol dan di dedline sehingga dengn di control dan di kasi control akan jadi prefesional dan di control langsung oleh kepala sekolah dibantu kurikulum pengawasan dan kontrolingnya.

Kompetensi kepribadian mencerminkan kepribadian positif seorang guru yaitu: sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial sebagaimana yang di terapkan di SMA Plus bustanul Ulum Puger kompetensi kepribadia guru di lihat dari kinerja guru dalam menaati peraturan di sekolah datang tepat waktu dalam mengajar dan seing mengikuti pelatihan pendidikan kegiatan kegiatan yang berkarakter yang berkaitan tentang pengembangan potensi diri dan di sekolah terlihat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di haruskan mempunyai karya tulis ilmiah jurnal artikel paling sedikit puisi dan di haruskan di kumpulkan tepat waktu dan langsung di kontrol oleh kepala sekolah.

Dan juga Menjadi panitia atau juri kegiatan sekolah guru akan terdorong untuk meningkatkan kompetensi dirinya yang diperlukan untuk mensukseskan setiap kegiatan. Ini dapat ditunjukkan dalam proses ketika guru melakukan layanan, menyusun instrumen soal lomba atau juknis lomba secara berkualitas. Dalam tugas kepanitiaan ini, juga terjadi interaksi antar guru, guru dengan peserta didik, guru dengan orang tua/wali murid, guru

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dengan dinas terkait, atau bahkan guru dengan masyarakat, Dengan ini maka kompetensi kepribadian dapat dikembangkan secara optimal.

Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger ada kegiatan keagamaan yaitu kegiatan pengajian kitab bersama yayasan, seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di wajibkan ikut tentu pengajian kitab ini untuk mengembangkan kompetensi kepribadian pendidik dan tenaga kependidikan di dalam pengajian kitab bersama yayasan ini ada sesi tanya jawab, kegiatan ini rutin di laksanakan satu bulan satu kali setiap hari rabu, yang mengisi dalam pengajian ini yaitu dari yayasan atau ustad di pondok pesantren serta ada juga pengajian formal yang di laksanakan di sekolah yang mengisi dari tenaga pendidik bergantian dan ada jadwalnya untuk materi yang akan di sampaikan bisa mengenai pembelajaran atau hasil penelitian temuan dalam buku. Kemudian tidak hanya pengajian kitab bersama yayasan akan tetapi juga ada kajian formal yang konsisten di laksanakan juga dalam satu bulan sekali, kajian formal ini di isi langsung oleh tenaga pendidik di SMABU dengan cara bergantian dan sesekali di datangkan juga dari luar sekolah, mengenai materi itu bisa dari hasil penelitian hasil baca yang terpenting adalah ada kajian yang semua pendidik bisa aktif di dalamnya.

Pada kondisi covid 19, Pembelajaran Tatap Muka (PTM) tetap dilaksanakan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger dengan optimal. Tentunya melaksanakan Ketaatan dalam mematuhi protokol kesehatan dan vaksinasi mendapatkan perhatian bersama dari seluruh warga sekolah dan pesantren. Hal ini sesuai dengan himbauan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Provinsi Jawa Timur dan Maklumat Pengasuh Ponpes Bustanul Ulum Mlokorejo, Yang mana Pengawas Bina: Bapak Drs. Sutiono, M. Pd melaksanakan kegiatan monitoring terhadap PTM yang dilaksanakan, hasil monitoring menunjukkan hasil yang sesuai harapan dengan catatan waktu pembelajaran tidak full seperti biasanya. Di musim pandemi pembelajaran di laksanakan Sebelum masuk kelas ada apel pagi doa bersama dan di musim corona hal ini semakin di wajibkan selain tulak balak juga berjemur menambah imun tubuh dan di sertai motivasi terlebih dahulu sesuaikan kebutuhan anak didik dan lokasi putra putri berbeda tempat dan di laksanakan masing berpisah kelas (single seks), mengenai masuk sekolah selama pandemi itu di batasi kalau sebelum pandemi ada tujuh jam pelajaran di musim covid ada empat jam pelajaran.

Di SMA Plus Bustanul Ulum Puger melaksanakan pengelompokan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu di diskusikan dan mengenali karakter kepribadian serta kinerjanya dalam pembelajaran, konsisten dalam ngajarnya dan di sesuaikan dengan jurusan pendidikannya kalau ada yang belum linier di kuliahkan lagi dan di fasilitasi oleh sekolah.

Temuan penelitian sesuai dengan teori Malayu Hasibun bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pendidik sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pekerjaan tenaga pendidik.[169] Moekijat juga mengemukakan bahwa pengembangan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.[170] Dan Menurut kadarisman Pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan,kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang di lakukan sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental.[171]

Pendapat lain yang diungkapan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. pengembangan merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.[172]

Jusuf Irianto berpendapat Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. disamping itu pengembangan

[169]Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 69.

[170]Moekijat, Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4,(Bandung: PT Mandar Maju, 2015),8

[171]M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013),5.

[172]Faustino Cardoso Gomes, MSDM,(Yogyakarta: Andi Yogya, 2013), 6.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Sumber Daya Manusia merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan perinsip- perinsip pembelajaran.[173]

Pernyatan Malayu S.P. Hasibuan Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilau dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.[174]

T. Hani Handoko berpendapat Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi lembaga. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi dalam lembaga.[175]

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia.

B. Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember

Pendidik dan Tenaga pendidik di SMA Plus Bustanul Ulum Puger perlu pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, untuk membuat mereka menjadi tenaga pendidik yang Professional dapat dilakukan

[173]Jusuf Irianto, Tema- Tema Pokok Manajemen SDM,(Jakarta: PT SIC Group, 2015), 80,81

[174] Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,(Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 244

[175]T. Hani Handoko, 2014, "*Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*", Yogyakarta, BPFE, hal: 117.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

melalui peningkatan kompetensinya, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan pendidikan lanjutan. Kompetensi professional tenaga pendidik selalu di kembangkan melalui koordinasi yang baik sesama teman atau di kenal dengan supervisi kolegia yaitu selalu saling memotivasi. seprvisi kolegia belajarnya dengan rekan sejawat karena di samping bisa mengembangkan pendidikan juga bisa mengembangan diri sendiri bersama teman sejawatnya saling memotivasi satu sama lain saling mengingatkan sesama teman, gambaran umum pengembangannya yaitu saling kerja sama antar sesama dan saling mengingatkan satu sama lain.

Sesuai dengan teori Sondang P Siagan juga berpendapat Manfaat yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan program pengembangan antara lain:

a) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang di dasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
b) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan- kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
c) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik secara fungsional

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.[176]

Kompetensi Profesional pendidik dan tenaga kependidikan di kembangkan dengan program literasi sekolah yang mana tenaga pendidik harus mempunya karya ilmiah karna dengan ini pendidik akan terus mengembangkan dirinya agar menjadi pendidik yang professional karna setidaknya akan mencari refrensi untuk kebutuhan menulis, pendidik dan tenaga kependidikan di tuntut untuk menulis guru maupun karyawan tapi karyawan tidak terlibat semuanya namun harapan nya semua ikut serta dari satpan sampai tugas kebersihan, langkah awal agar mempunyai karya yaitu di mulai dengan menulis dari keinginan pendidik tergantung pada tertariknya, mengenai kepenulisan otomatis meningkatkan pemikiran tenaga pendidik dan peserta didik juga di ikut sertakan. Di SMA Plus bustanul Ulum Puger di kembangkan dengan pelatihan IHT (In House Training) yang di laksanakan setiap tahun ajaran baru yang temanya di sesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik kalau yang tahun ajaran sekarang awal bulan juli itu tentang assesmen dan perangkat pembelajaran sekolah dengan pelatihan ini di harapkan tenaga pendidik semakin berkembang dan professional dalam menyusun pembelajaran. tujuan nya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang di daya gunakan instansi terkait sehingga lebih mendukung upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran pelatihan internal menciptakan interaksi antara peserta di lingkungan instansi yang terkait serta

[176] Sondang.P, Siagan , Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 183-184

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mempererat rasa kekeluargaan atau kebersamaan, meningkatkan motivasi, baik bagi peserta maupun narasumber untuk membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, mengeksplorasi permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama.

Pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran kegiatan IHT diharapkan, guru tidak hanya sekadar bisa menyusun perencanaan pembelajaran, namun sudah dalam tahap mengembangkan perencanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran yang dikembangkan guru yang salah satunya berupa RPP disesuaikan dengan Surat Edaran Nomor 14 Tahun 2019 tentang Penyederhanaan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dimana penyusunan RPP hendaknya dilakukan dengan prinsip efisien, efektif, dan berorientasi pada murid. SMA Plus Bustanul Ulum puger tidak hanya melaksanalan pelatihan akan tetapi juga mengadakan worksop, Agenda workshop ini merupakan peningkatan mutu tenaga pendidik SMA Plus Bustanul Ulum Puger terlaksana dengan sangat baik. Workshop mengusung tema Manajemen Pengelolaan Kelas dan Pembelajaran Efektif.

Sesuai dengan teori Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Pengembangan secara informal: yaitu pendidik dan tenaga kependidikan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku- buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

bahwa pendidik dan tenaga kependidikan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerja. Hal ini bermanfaat bagi lembaga pendidikan karena prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan semakin besar, disamping efisien dan produktivitasnya semakin baik.

2. pengembangan secara formal, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di tugaskan sekolah untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan di sekolah maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan sekolah karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa mendatang.[177]

Selaras juga dengan pendapat Michael Armstrong bahwa Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas para pendidik atau manusia melalui program pendidikan dan pelatihan sehingga lembaga pendidikan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan.[178]

Sejalan juga dengan teori T. Hani Handoko menjelaskan Tujuan utama dilakukannya pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menyelsaikan beberapa ancaman-ancaman yang dihadapi lembaga.[179] Ancaman ancaman ini mencakup:

[177] Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Jakarta: PT Rosda Karya, 2000),73

[178] Michael Armstrong, The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak,(Jakarta: PT Gramedia, 2014), 507

[179] *Ibid. 509*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1) Kekusangan tenaga pendidik , terjadi bila seorang pendidik tidak lagi mempunyai pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif.
2) Perubahan sosial dan teknologi, menjadi tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan sumber daya yang efektif. Sebagai contoh pemakaian peralatan canggih akan memaksa organisasi untuk merancang ulang program pengembangannya.
3) Perputaran tenaga pendidik keluar dari lembaga , merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia, karena kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti dari pendidik yang keluar.[180]

C. **Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember**

Evaluasi pendidik dan tenaga pendidikan di SMA Plus Bustanul Ulum puger dilakukan dengan secara umum dan secara husus, secara umum yaitu dengan rapat sedangkan secara husus langsung kepala seklah mengingatkan atau di beri teguran, ada juga evaluasi terjadwan dan evaluasi langsung, evaluasi terjadwal yaitu rapat bulanan dan mingguan dengan tenaga kependidikan sedangkan evaluasi langsung dengan sesame guru saling tegur sapa atau saling mengingatkan memotivasi satau sama lain bisa menggunakan via waatsap akan tetapi ini bersifat yang problem yang masih ringan, seluruh

[180] T. Hani Handoko, 2014, "*Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*", (Yogyakarta, BPFE,), 117-119.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kegiatan kegiatan juga langsung di evaluasi sesudah kegiatan selesai di laksanakan.

Kemudia mengenai evaluasinya yaitu seumpama assesmennya tidak bagus segera di lakukan IHT tujuannya lebih meningkatkan lagi pendidik dan tenaga kependidikan, dan semua di evaluasi dan tingkatkan lagi atau di beri umpan balik yaitu pendampingan dan konsultasi dan tidak menunggu waktu, tiap hari bahkan selalu di evaluasi di temukan kekurangan langsung di evaluasi yaitu dari pusat PMP(Penilaian Mutu Pendidikan) bagi pendidik dan tenaga kependidikan, dari pmp ini ketmu kekurangan sehingga dapat cara untuk meningkatkannya lagi dengan cara yg lebih efektif dan di temukan kekurangannya yaitu standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga di pasilitasi lagi untuk kuliyah s2 untuk meningkatkan kualitas dan ini sangat di anjurkan.

Temuan penelitian tentang evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger sesuai dengan teorinya Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa evaluasi adalah sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan.[181] Sedangkan menurut Ralph Tyler dalam bukunya Farida Yusuf evaluasi adalah proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan dapat dicapai Evaluasi merupakan bagian dari suatu penelitian. Evaluasi merupakan proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam

[181] Suharsimi Arikunto, Cepi Safruddin Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014),1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

hal apa, dan bagaimana tujuan program dapat tercapai.[182] Evaluasi merupakan alat untuk menganalisis dan menilai fenomena dan aplikasi ilmu pengetahuan. Evaluasi biasanya ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektivan kebijakan guna dipertanggung jawabkan kepada yang berwenang. Evaluasi dapat melihat sejauh mana kesenjangan antara ekspekstasi dengan kenyataan..[183] Menurut Ngalim Purwanto, untuk lebih memahami apa yang dimaksud dengan evaluasi, maka setidaknya ada tiga aspek yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Evaluasi merupakan kegiatan yang sistematis, yaitu kegiatan yang berlangsung secara berkesinambungan, mulai dari awal sampai dengan penutup acara.
2. Perlu informasi awal dari terhadap objek yang sedang dievaluasi.
3. Menentukan tujuan dari sebuah kegiatan terlebih dahulu.[184]

Menurut Firmansyah pada hakikatya evaluasi adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu, berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan. Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan kualitas sesuatu, terutama yang berkenaan dengan "nilai dan arti". Pemberian nilai dilakukan apabila seorang evaluator memberikan pertimbangannya mengenai evaluan tanpa menghubungkannya dengan sesuatu yang bersifat dari luar. Jadi pertimbangan yang diberikan sepenuhnya berdasarkan evaluan itu

[182] Farida Yusuf Tayibnapis, *Evaluasi Program*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2013) 3.
[183] *Ibid*. Farida Yusuf Tayibnapis, 3.
[184] Ngalim Purwanto, *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014),3.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

sendiri. Arti, berhubungan dengan posisi dan peranan evaluasi dalam suatu konteks tertentu. dalam proses evaluasi harus ada pemberian pertimbangan (*judgement)* yang merupakan konsep dasar dari evaluasi. Melalui pertimbangan inilah ditentukan nilai dan arti atau makna dari suatu yang dievaluasi.[185]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[185]Firmansyah, F, *Konsep Dasar Evaluasi Pembelajaran*, (Blog:http://www. Ijobaraya. wordpress.com, 2010), 1-2.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi, interview dan dokumentasi, maka Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember**

   Pengembangan Kompetensi Kepribadian Pendidik dan Tenaga Kependidikan Diantaranya pelatihan, seminar, diskusi rutin oleh kepala sekolah, serta mengikuti program pengajian kitab bersama yayasan dan pendidik di beri kesempatan untuk melanjutkan sekolah dan ada yang di danai oleh sekolah, kompetensi kepribadian di nilai dari kinerja guru masing masing atau menaati peraturan dari sekolah dan diadakan pelatihan pendidikan karakter mempunyai karya tulis ilmiah.

2. **Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember**

   Pengembangan Kompetensi Professional Pendidik dan Tenaga Kependidikan di kembangkan dengan Seprvisi Kolegial, Program Literasi Pendidikan, dan Pelatihan IHT (In House Training). Perangkat Pembelajaran Berkualitas. Pelatihan bagi Pendidik dan Tenaga Pendidik yaitu Pelatihan Penyususnan Perencanaan Pembelajaran bagi Pendidik, Pembimbingan Penyusunan Perencanaan Pembelajaran bagi Pendidik,

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Penyusunan Instrumen Penilaian Berbasis Assesmen Kompetensi Minimum bagi Pendidik, Program Literasi Sekolah bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Program Pendidikan bagi Tenaga Kependidikan, Tenaga Kependidikan Wajib Mengikuti Pelatihan Nasional.

3. **Evaluasi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember**

Evaluasi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan ada secara umum yaitu rapat sedangkan kalau husus langsung kepala sekolah kalau ada yang tidak disiplin langsung di tegur personal jika terus menerus terulang maka di tinjak lanjut surat peringatan, ada juga evaluasi terjadwal dan evaluasi langsung, Evaluasi terjadwal yaitu rapat bulanan dan rapat mingguan. Sedangkan evaluasi langsung tidak lain yaitu sesama guru saling mengingatkan saling memahami satu sama lainnya tanpa menunggu berhari hari agar permasalahan bisa terselesaikan. mengenai evaluasi pelatihan yaitu seumpama assesmennya tidak bagus maka di lakukan IHT atau di beri umpan balik yaitu pendampingan dan konsultasi dari pusat PMP (Penilaian Mutu Pendidikan).

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian maka perlu kiranya memberikan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan:

1. Kepala Sekolah hendaknya lebih memperhatikan kegiatan belajar mengajar yang berlangsung di sekolah dengan pengawasan dan kontrol, memberikan saran serta motivasi atau bimbingan secara maksimal kepada guru untuk meningkatkan keprofesionalannya dalam kegiatan belajar mengajar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Kepada Guru dalam memperbaiki dan meningkatkan profesional untuk proses belajar mengajar hendaknya para guru dan selalu mengikuti arahan Kepala Sekolah selaku supervisor dan mau mempelajari atau mengintrospeksi diri dalam kinerja dan kualitas mengajarnya, sehingga mengetahui letak kekurangan dan kelebihan dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga guru dapat berusaha memperbaiki kekurangannya yang pada akhirnya dapat tercapai pendidikan yang berkualitas, efektif dan efisien.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

A. Yunus, Titien Sukartini, 2013, *"Manajemen Sumber Daya Manusia",* Majalengka, Universitas majalengka.

Abuddin Nata, 2010, *Ilmu Pendidikan Islam,* Jakarta :Kencana.

Ahmad Tafsir, 2011, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam,* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ahmadi, 2014 "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Muhammadiyah Kartasura" (Tesis Magister Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta. Aksara.

Anisa Rizqianti, 2016 "Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga(LP2KIS) Yogyakarta" (Skripsi Sarjana Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Bogdan, R.C. & Biklen, S. K. 2014, *Qualitatif Research for Education, A Introduction To Theory And Methods*, Boston: allyn and Bacon Inc.

Efi Rufaiqoh Muhaimin, 2017 "Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap" (Tesis Magister Pendidikan Islam IAIN Purwokerto, Purwokerto.

Enceng Fu`ad Syukron, 2012, Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo Tesis, (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga,

Francisca Poppy Chrisyunianti Dewi, " Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta" (Tesis Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta 2019)

Faustino Cardoso Gomes, 2013, MSDM,(Yogyakarta: Andi Yogya.

Haidar Putra Daulay, 2014, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat*, Jakarta: Kencana.

Irwan Soehartono, 20015, Metodologi Penelitian Sosial Suatu Teknik Bidang Kesejahteraan dan Ilmu Sosial Lainnya Pendekatan,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Jejen Musfah, 2015, *Resedesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta: Kencana.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHIACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Jusuf Irianto, 20015, Tema- Tema Pokok Manajemen SDM, Jakarta: PT SIC Group

Lexy J. Moleong, 2014, Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,

M. Kadarisman, 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,* PT. Raja Grafindo

M.B Miles, M. A Huberman, J Saldana, 2014, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3* USA: Publications.

Malayu Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Michael Armstrong, 20014, The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak,(Jakarta: PT Gramedia.

Moekijat, 2015, Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4, Bandung: PT Mandar Maju.

Mahfuzil Anwar. 2017, Analisis kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (dosen dan karyawan) pada STIMI Banjarmasin, Jurnal (Banjarmasin : STIMI Banjarmasin,)

Najmatun Nahdah, 2017 "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif" (Tesis Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Malang.

Nana Sujana dan Ibrahim, 2016, Penelitian dan Penilaian Pendidikan, (Bandung: Sinar Baru Alisindo.

Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto,2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Jakarta:Rajawali Pers.

Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Oemar Hamalik, 2013, *Pendidikan Guru, Pendidikan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Persada, Jakarta.

Satrijo Budiwibowo dan Sudarmiani, 2018, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Penerbit ANDI,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Soekidjo Notoatmodjo, 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rineka Cipta

Sondang.P, Siagan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Sri Marlia Puteri, 2018,"Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Madrasah pada Yayasan Ummushabri Kota Kendari)", *Zawiyah Jurnal Pemikiran Islam*.

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*, Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto,2014, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,(Yogyakarta: Rineka Cipta.

Suharsimi Arikunto, 2014, *Prosedur Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta.

Sulistiyorini, 2015, *Manajemen Pendidikan Islam*, Tulungagung: Elkaf.

Sumarno, 2017 "Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Unggulan di Daerah Pedesaan Kabupaten Boyolali (Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari)" (Tesis Magister Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

Syaiful Sagala, 2014, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko, 2014, "*Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*", Yogyakarta, BPFE,

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian, Bandung: Alfabeta.

Trianto, 2011, Pengantar Penelitian PendidikanBagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan tenaga kependidikan, Jakarta: Kencana.

Undang- Undang Nomor. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KHAS JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Undang-Undang, *Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005)*, (Jakarta: Sinar Grafika.

Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Haidar Putra Daulay, 2014, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Filsafat*, Jakarta: Kencana.

Ahmad Tafsir, 2011, *Ilmu Pendidikan dalam Persepektif Islam,* Bandung: Remaja Rosdakarya,

Abdul Majid, 2014, *Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosydakarya.

Murip Yahya, 2013, *Profesi tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia.

Farida Yusuf Tayibnapis, 2013, *Evaluasi Program,* Jakarta:PT Rineka Cipta.

Ngalim Purwanto, 2014, *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Firmansyah, F, 2010, *Konsep Dasar Evaluasi Pembelajaran,* Blog:http://www. Ijobaraya.wordpress.com.

Nana Syaodih Sukmadinata, 2016, *Metode Penelitian Pendidikan,* Bandung: PT Remaja Rosydakarya.

Irwan Soehartono, 2015, Metodologi Penelitian Sosial Suatu Teknik Bidang Kesejahteraan dan Ilmu Sosial Lainnya Pendekatan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

wawancara dengan Dewi Setyowati, Kepala Sekolah: Selasa 05 Oktober 2021

wawancara dengan novita kartika, waka kurikulum Senin 11 Oktober 2021

wawancara dengan M Fahri Ali selaku, Kepala Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021

wawancara dengan Abdul wahid, Staf Tata Usaha: rabu 20 oktober 2021

wawancara dengan Faizatul Maghfiroh, Wali Kelas: rabu 20 oktober 2021

wawancara dengan Muhyiddin, Waka Kesiswaan dan pendidik: rabu 20 oktober 2021

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Bismillahirrohmanirrohim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: FATHOR ROSI
N I M	: 0849119004
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Program	: Magister (S2)
Institusi	: Pascasarjana UIN KHAS Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi Tesis yang berjudul "*PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH ATAS PLUS BUSTANUL ULUM PUGER JEMBER*" secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 29 Desember 2021

Fathor Rosi
NIM. 0849119004

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
PASCASARJANA
Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
Website:www.iain-jember.ac.id Email: pps.iainjbr@gmail.com

No : B 856/In.20/PP.00.9/PS/4/2021 21 April 2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Kepada Yth.
Kepala Sekolah SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember
di-

tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Studi mahasiswa berikut ini:

Nama	:	Fathor Rosi
NIM	:	0849119004
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	:	S2
Judul	:	Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Plus Bustanul Ulum Puger Jember
Pembimbing 1	:	Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M
Pembimbing 2	:	Dr. H. Mashudi, M.pd
Waktu Penelitian	:	± 3 bulan (terhitung mulai tanggal di terbitkannya surat ini)

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

Direktur

Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, M.A.
NIP. 196101041987031006

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama Peneliti : Fathor Rosi

Lokasi Penelitian : SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember

Judul Penelitian : Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Pendidikan di SMA Plus Bustanul Ulum Puger Jember

No	Tanggal	Kegiatan	Nama	Paraf
1	05 september 2021	Silaturrahmi dan menyerahkan surat penelitian	Dewi Setyowati, M.Pd	
2	20 september 2021	Observasi awal pada lokasi penelitian	Muhyiddin, S.Hum	
3	05 oktober 2021	Wawancara dengan kepala sekolah tentang strategi atau program dan pelatihan dalam mengembangankan pendidik dan tenaga kependidikan	Dewi Setyowati, M.Pd	
4	11 oktober 2021	Wawancara dengan waka kurikulum tentang pelatihan dan kegiatan yang telah di laksanakan dalam menegembangakan pendidik dan tenaga kependidikan	Novita kartika sari, S.P, S.Pd	
5	15 oktober 2021	Wawancara dengan ketua tata usaha dan staf mengenai apa yang telah di dapat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah	M fahri ali, S.Kom	
6	22 oktober 2021	Wawancara dengan guru tentang kegiatan dan pelatihan supervise kolegial, program literasi dan in house training	Faizatul maghfiroh, S,Pd	
7	17 oktober 2021	Mengumpulkan informasi yang berbentuk dokumentasi seperti foto kegiatan dan dokumen lainnya	Abdul wahid	
8	27 oktober 2021	Mengumpulkan informasi terkait fokus 1, 2 dan 3 seperti dokumen dokumen yang sesuai dengan hasil wawancara	Novita kartika sari, S.P, S.Pd	
9	29 oktober 2021	Kelengkapan data dan minta tanda tangan	Muhyiddin, S.Hum	

Kepala SMA Plus 'Bustanul Ulum' Puger

SEKOLAH MENENGAH ATAS SMA PLUS BUSTANUL ULUM PUGER NSS 302052403249

DEWI SETYOWATI, M.Pd

NUKS. 19023L12205242421058888

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

YAYASAN WAKAF SOSIAL PENDIDIKAN ISLAM (YWSPI)
SMA PLUS 'BUSTANUL ULUM' PUGER
MLOKOREJO PUGER JEMBER
STATUS: TERAKREDITASI A
Jalan KH. Abdullah Yaqien 1-5 Telp.085234299992 Kode Pos 68164 Mlokorejo Jember
Email: sma_bustanul_ulum@yahoo.co.id Website: www.ppbu-mlokorejo.pompes.id/sma

Surat Keterangan
Nomor: 30/32.059/SMA.BU/02/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Dewi Setyowati, M.Pd
NUKS	: 19023L12205242421058888
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SMA Plus 'Bustanul Ulum' Puger
Alamat	: JL. KH. Abdullah Yaqin No. 1 – 5 Mlokorejo – Puger – Jember

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Fathor Rosi
NIM	: 0849119004
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	: S2
Judul	: Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidikan di SMA Plus 'Bustanul Ulum' Puger
Nomor Surat	: B.856/In.20/PP.00.9/PS/4/2021 (Surat Penelitian Pasca Sarjana IAIN Jember)

Telah menyelesaikan penelitian di SMA Plus 'Bustanul Ulum' Puger dengan baik dan tuntas. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 November 2021

Kepala SMA Plus 'Bustanul Ulum' Puger

SEKOLAH MENENGAH ATAS SMA PLUS BUSTANUL ULUM PUGER NSS : 302052403249 PUGER JEMBER

DEWI SETYOWATI, M.Pd
NUKS. 19023L12205242421058888

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LANGUAGE CENTER OF IAIN JEMBER
Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
Website: www.iain-jember.ac.id / http://unitbahasa.wordpress.com

CERTIFICATE

No. In.25/PP.009/EPT/ 0135 / 1 /2021

This is to certify that

FATHOR ROSI

Date of Birth: August 10, 1996 Sex (M/F): M

Achieved the following scores on the

ENGLISH PROFICIENCY TEST

Listening Comprehension	48
Structure and Written Expression	46
Reading Comprehension	49
TOTAL SCORE	477

Administered in: IAIN JEMBER
Test Date:
November 9, 2021

Valid to:
May 13, 2023

The Director of Language Center
IAIN JEMBER,

H. Moch. Imam Machfudi, S.S., M.Pd., Ph.D
NIP. 19700126200001002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PASCASARJANA
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http//www.uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B. 2728/In.20/2/PP.00.9/11/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas* terhadap naskah tesis

Nama	:	Fathor Rosi
NIM	:	0849119004
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	25 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	15 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	13 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	11 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	5 %	20 %
Bab VI (Penutup)	0 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 08 November 2021

an. Direktur,
Wakil Direktur

Dr. H. Aminullah, M.Ag.
NIP. 196011161992031001

*Menggunakan Aplikasi Turnitin

digilib.u id

DOKUMENTASI

Wawancara dengan Kepala Sekolah tentang Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Wawancara dengan ketua tata usaha tentang pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Wawancara dengan staf tenaga kependidikan tentang pelatihan dan kegiatan yang telah dilaksanakan untuk mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan

Wawancara dengan Pendidik Tentang Supervisi Kolegial, Pelatihan In House Training dan Literasi

KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BIODATA PENULIS

Nama	: Fathor Rosi
NIM	: 0849119004
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tangga Lahir	: Sumenep, 10 Agustus 1995
Alamat	: Dusun. Karang Nangka RT 001 / RW 001
	Ds. Karang Nangka Kec. Raas Kab. Sumenep

Riwayat Pendidikan

- SDN 01 Karang Nangka
- MTS Kasyfudduja
- MA Kasyfudduja
- Strata 1 (S1) Universitas Nurul Jadid
- Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id