

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU MELALUI
PELATIHAN DI MADRASAH ALIYAH DARULLUGHAH
WAL KAROMAH SIDOMUKTI KECAMATAN KRAKSAAN
KABUPATEN PROBOLINGGO TAHUN 2019/2020**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**Musyarofah
NIM: T20163069**

IAIN JEMBER
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
2020

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU MELALUI
PELATIHAN DI MADRASAH ALIYAH DARULLUGHAH
WAL KAROMAH SIDOMUKTI KECAMATAN KRAKSAAN
KABUPATEN PROBOLINGGO TAHUN 2019/2020**


SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**Musyarofah
NIM: T20163069**

Disetujui Pembimbing



**Prof. Dr. H. Abdul Muis. M.M
NIP.195504051986031083**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU MELALUI
PELATIHAN DI MADRASAH ALIYAH DARULLUGHAH
WAL KAROMAH SIDOMUKTI KECAMATAN KRAKSAAN
KABUPATEN PROBOLINGGO TAHUN 2019/2020**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari: Selasa

Tanggal: 29 Desember 2020

Tim Penguji

Ketua



Nuruddin, M.Pd.I

NIP.197903042007101002

Sekretaris



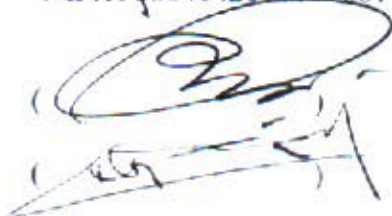
Rofiq Hidayat, M.Pd

NIP.198804042018011001

Anggota :

1. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M

2. Prof. Dr. H. Abd. Muis, M.M



Menyetujui
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Rofiq Hidayat, M.Pd.I

NIP. 19640511 199903 2 001

MOTTO

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ...

Artinya : “Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum hingga (mereka) mau merubah diri mereka sendiri” (Q.S. Ar-Ra’du : 11).¹



¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Kudus:Menara Kudus,2013), 250

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kepada seluruh keluarga yang saya sayangi, yang selalu mendoakan serta memberikan saya motivasi. Khususnya kepada kedua orang tuaku Bapak Moh Ja'i dan Ibu Samina yang telah berjuang, bekerja keras dan memberikan saya dukungan serta mendoakan setiap langkah yang yang saya jalani;
2. Kakak dan adikku (Muti'atus Sholihah & Ainol Rizki) yang selalu menjadi motivasi saya, untuk terus menjadi yang terbaik serta memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
3. Keluarga besar MPI C2 angkatan 2016 yang teramat saya sayangi, senasib seperjuangan, saling bahu membahu satu sama lain, memberikan motivasi serta memberikan cerita indah hingga terselesainya penulisan skripsi ini;
4. Sahabat seperjuangan IKMABAYA, IMADA Jember angkatan 2016 dan HMPS MPI masa juang 2018/2019 yang aku sayangi, terimakasih atas dukungan dan do'a mulai dari awal hingga terselesainya penulisan skripsi ini.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq serta Hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Baginda Muhammad SAW yang telah menunjukkan dan membimbing penulis dari jaman jahiliyah menuju jaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas izin- Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Kabupaten Probolinggo” dengan lancar sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Terlepas dari hal tersebut kurangnya pengetahuan penulis tentu berpengaruh terhadap kualitas penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun bagi semua pihak merupakan hal yang berharga bagi penulis. Tanpa motivasi, bantuan, bimbingan, arahan serta doa dari berbagai pihak tentunya penulisan skripsi ini tidak bisa berjalan dengan baik. Seiring dengan itu, penulis haturkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Soeharto, S.E., M.M. selaku Rektor IAIN Jember yang telah memfasilitasi kami selama proses kegiatan belajar-mengajar di lembaga ini;
2. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian;
3. Nuruddin M. Pd.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian;

4. Prof. Dr. H. Abdul Muis, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan, serta bersedia meluangkan banyak waktunya demi kelancaran penulisan skripsi ini;
5. Dr. H. Abdul Muis, S.Ag, M.Si selaku Kepala perpustakaan IAIN Jember, beserta karyawan yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan fasilitas referensi bagi mahasiswa;
6. Abdul Mukti, S. Pd selaku Kepala Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo;
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini.

Semoga dukungan, bantuan dan arahan semua pihak yang telah diberikan kepada penulis, menjadi amal ibadah dengan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Tentunya skripsi ini tidak luput dari kekurangan oleh karena itu, kritik dan saran dapat menjadi masukan bagi penulis penulis berharap skripsi ini dapat menjadi masukan bagi penulis. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Jember, 29 Desember 2020

Musyarofah

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Musyarofah, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Guru melalui Pelatihan di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.*

Kata Kunci : MSDM, Kualitas Guru, Pelatihan

Tenaga pendidik merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan lahir dari sistem dan proses pendidikan yang berkualitas, dan sebaliknya untuk dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas. Jadi sumber daya manusia merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur lain merupakan unsur pasif yang bisa dirubah oleh kreativitas manusia. Oleh karenanya, maka dengan pengelolaan sumber daya manusia berkualitas, diharapkan akan dapat mengkondisikan unsur-unsur lain agar bisa mendukung terbentuknya pendidikan berkualitas. faktor terpenting dalam MSDM adalah pelatihan. Karena keberhasilan pelatihan tenaga pendidik dalam suatu lembaga sangat menentukan keberhasilan terwujudnya dari lembaga itu sendiri. pelatihan yang baik adalah pelatihan yang bisa menjadikan seorang guru yang profesional dan berkualitas.

Fokus penelitian dalam skripsi ini yaitu: 1) Bagaimana konsep perencanaan pelatihan dalam meningkatkan kualitas guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo? 2) Bagaimana pola pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan kualitas guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo? 3) Bagaimana model evaluasi Pelatihan dalam meningkatkan kualitas guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo?

Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang jenisnya deskriptif. sedangkan teknik pengumpulan menggunakan observasi partisipasi pasif, wawancara semistruktur dan dokumentasi. Yang dianalisis dengan pengumpulan data, kondensasi data, tampilan data dan penyajian data. Untuk keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan 1) a. Analisis kebutuhan Pelatihan. b. Perencanaan Program Pelatihan: menentukan panitia pelatihan, menetapkan tujuan pelatihan, menetapkan metode dan materi pelatihan, menetapkan sarpras pelatihan dan menetapkan anggaran dan konsumsi pelatihan. c. Penyusunan bahan pelatihan: mengacu pada silabus dan bahan ajar yang ada, 2) a. Pemberian materi secara teoritik yaitu pemateri menyampaikan materi, melakukan proses tanya jawab dengan peserta pelatihan, b. Pemberian materi secara praktik pemateri yaitu mempraktekkan yang telah dijelaskan sebelumnya, peserta mengikuti dengan yang telah dicontohkan oleh pemateri, peserta diberi waktu 30 menit untuk menyelesaikan hasil prkateknya, 3) Evaluasi pelatihan dilakukan oleh pemateri yaitu evaluasi secara langsung dengan melihat reaksi dan pemahaman peserta terhadap materi dengan tanya jawab peserta, dan melihat dari hasil praktek peserta mengenai efektivitas pemahaman peserta baik secara teori maupun praktik terkait materi tersebut.

ABSTRAC

Musyarofah, 2020. *Human Resource Management in Improving Teacher Quality through Training at Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.*

Keywords: HRM, Teacher Quality, Training

Educators are the spearhead of education training. Quality human resources will be born from a quality education system and process, and vice versa, to be able to achieve quality education requires quality human resources. So human resources are an active element, while other elements are passive elements that can be changed by human creativity. Therefore, with the management of quality human resources, it is hoped that it will be able to condition other elements in order to support the formation of quality education. the most important factor in HRM is training. Because the success of training for educators in an institution greatly determines the success of the institution itself. Good training is training that can make a professional and qualified teacher.

The research focuses in this thesis are: 1) What is the concept of training planning in improving the quality of teachers at MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo? 2) What is the pattern of training in improving the quality of teachers at MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan, Probolinggo? 3) What is the training evaluation model in improving the quality of teachers at MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo?

The method used is a qualitative approach, which is descriptive. while the collection technique uses passive participant observation, semistructured interviews and documentation. Which is analyzed by data collection, data condensation, data display and data presentation. For data validity using source and method triangulation.

This research draws conclusions 1) a. Training needs analysis. b. Training Program Planning: determining a training committee, setting training objectives, determining training methods and materials, establishing training sarpras and establishing training budgets and consumption. c. Preparation of training materials: refers to the existing syllabus and teaching materials, 2) a. Giving material theoretically, namely the speaker delivering the material, conducting a question and answer process with the training participants, b. Providing material in practice of the Speaker, namely practicing what has been described earlier, Participants follow what has been exemplified by the speaker, participants are given 30 minutes to complete the practical results, 3) Training evaluation is carried out by the presenters, namely direct evaluation by seeing the reaction and understanding of the participants towards the material with questions and answers from participants, and seeing the results of the participants 'practice regarding the effectiveness of participants' understanding both in theory and practice regarding the material.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Definisi Istilah.....	14
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori.....	22
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
3. Manajemen Pelatihan	24
a. Analisis Kebutuhan Pelatihan	27
b. Program Perencanaan Pelatihan	27
c. Penyusunan Bahan Pelatihan	28
d. Pelaksanaan Pelatihan	28

e. Jenis-jenis Pelatihan	30
f. Evaluasi Pelatihan	33
g. Model-model Penilaian Efektufitas Pelatihan	35
4. Meningkatkan Kualitas Guru	35
a. Kompetensi Pedagogik.....	35
b. Kompetensi Kepribadian.....	36
c. Kompetensi Sosial.....	46
d. Kompetensi Profesional	52
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	58
B. Lokasi Penelitian	59
C. Subyek Penelitian	60
D. Teknik Pengumpulan Data	60
E. Analisis Data.....	63
F. Keabsahan Data	68
G. Tahap-tahap Penelitian.....	70
BAB IVPENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	73
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	73
B. Penyajian Data dan Analisis.....	81
1. Konsep Perencanaan Pelatihan dalam Meningkatkan kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	82
2. Pola Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	89
3. Konsep Perencanaan Pelatihan dalam Meningkatkan kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	92
C. Pembahasan Temuan.....	95

1. Konsep Perencanaan Pelatihan dalam Meningkatkan kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	96
2. Pola Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	98
3. Model Evaluasi Pelatihan dalam Meningkatkan kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	99
BAB V PENUTUP.....	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
DAFTAR LAMPIRAN	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik Penelitian	
3. Pedoman Wawancara	
4. Dokumentsi	
5. Surat Izin Penelitian	
6. Surat Selesai Penelitian	
7. Jurnal Penelitian	
8. Biodata Penulis	

IAIN JEMBER

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal.
2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu.....	20
4.1 Daftar Nama Guru MA Darullughah Wal Karomah.....	79
4.2 Jumlah dan Kondisi Sarana dan Prasarana MA Darullughah Wal Karomah.....	81
4.3 Hasil Temuan	95



DAFTAR GAMBAR

No.Uraian	Hal.
3.1 Gambar Komponen-komponen Analisis Data	64
4.1 Struktur Organisasi MA Darullughah Wal Karomah.....	76
4.2 Undangan Peserta Pelatihan	86
4.3 Rapat Panitia Pelatihan	87
4.4 Pelaksanaan Pelatihan	90
4.5 Praktek Pembuatan Soal Hots	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan tumpuan harapan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan seorang dapat menemukan hal-hal baru yang dapat dikembangkan dan diperoleh untuk menghadapi tantangan dan perkembangan ilmu pengetahuan yang ada sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu pendidikan hendaknya mengarah pada upaya membentuk karakter seseorang agar dapat dengan bijaksana menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan tidak menyimpang dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat.

Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dilakukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke IV bahwa tujuan negara Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan juga merupakan hal penting bagi seseorang karena pendidikan sangat berguna untuk membentuk tenaga pembangunan yang memiliki kemampuan/keahlian dalam meningkatkan produktivitas, kualitas

² Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 3, Bandung, Fermana, 2006, hal.68

dan efisiensi kerja, melestarikan nilai-nilai yang dijunjung oleh masyarakat, bangsa dan negara.

Oleh karena itu suatu pendidikan merupakan faktor penting bagi seseorang. Melalui pendidikan, seseorang akan dapat memperoleh berbagai ilmu pengetahuan yang akan bermanfaat bagi kehidupan. Pengetahuan yang diperoleh antara lain adalah seseorang dapat belajar berhitung yang akan selalu berhubungan dengan proses kehidupan, kemudian jika seseorang dapat membaca maka akan mempermudah orang tersebut dalam menyerap informasi apapun, dari media apapun.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan menyatakan bahwa Sekolah Menengah Atas (SMA), adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP dan MTS atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara. Dalam hal ini SMA menyelenggarakan pendidikan yang bersifat umum atau non-vokasional.³

Madrasah Aliyah (MA) adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA), yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Kurikulum Madrasah Aliyah sama dengan kurikulum Sekolah Menengah Atas, hanya saja pada MA terdapat porsi lebih banyak muatan pendidikan agama Islam, yaitu Fiqih, Akidah Akhlak, Al-qur'an Hadits, Bahasa Arab dan Sejarah Kebudayaan Islam. Dalam hal ini seluruh komponen warga sekolah dituntut berpartisipasi secara penuh dalam memberikan kontribusi

³ Sekretariat Negara RI, Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.

yang konstruktif demi kemajuan sekolah. Dengan adanya partisipasi yang diberikan oleh semua pihak tersebut, maka secara otomatis akan timbul rasa kebersamaan, tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan pilar yang utama dalam melakukan implementasi desentralisasi pendidikan. Banyak kekhawatiran dalam bidang SDM ini di antaranya belum terpenuhinya lapangan kerja dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Prinsip *“the right man on the right place”* semakin jauh pelaksanaannya. Bagaimanapun sumber daya manusia yang kurang profesional akan menghambat pelaksanaan sistem pendidikan. Penataan SDM yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya menyebabkan pelaksana pendidikan tidak profesional. Banyak tenaga kependidikan yang latar belakang pendidikannya tidak relevan ditempatkan di dunia kerja yang ditekuninya.

Kepala Madrasah dalam mengelola lembaga pendidikan memiliki cara-cara tersendiri, salah satunya untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan mengadakan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru, karena dengan memberikan pelatihan-pelatihan tersebut maka guru akan mudah memahami bagaimana mendidik peserta didik dengan benar dan sesuai sasaran. diadakannya pelatihan tersebut agar lembaga pendidikan dari tahun ke tahun mendapatkan perubahan yang bagus.

Perubahan yang diinginkan dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan bila dikaitkan dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Ar-Ra'du : 11.

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا بِأَنفُسِهِمْ...⁴

Artinya : “Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum hingga (mereka) mau merubah diri mereka sendiri” (Q.S. Ar-Ra'du : 11)⁴

Berdasarkan ayat di atas yang memiliki pengertian bahwasannya perubahan itu dimulai dari diri kita sendiri. Bila dikaitkan dengan upaya peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan ayat itu sangat relevan.

Dalam pelaksanaan pendidikan pegawai atau personalia, terutama tenaga pendidik atau yang biasa kita sebut dengan guru, merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berhasil dengan baik tanpa peran seorang guru. Secara institusional, kemajuan suatu lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh pimpinan lembaga tersebut dari pada oleh pihak lain. Akan tetapi dalam proses pembelajaran, seorang guru berperan paling menentukan melebihi metode atau materi.

Urgensi guru dalam proses pembelajaran ini terlukis A. Malik fadjar, “ *al-thariqah ahammu min al-maddah walakinna al-muddaris ahammu min al-thariqah*” yang artinya lebih penting dari pada materi, tetapi guru

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Kudus:Menara Kudus,2013), 250

lebih penting dari pada metode.⁵ Hal ini seperti yang terjadi pada sekolah-sekolah yang ada di pedesaan, sekolah swasta khususnya. Banyak tenaga pendidik atau guru yang tidak linier dengan kompetensinya sehingga akan mempengaruhi pada kualitas dan kompetensi seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Sebagaimana disebut dalam pasal 39 Undang- Undang No 20 tahun 2003 yaitu merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.⁶

Sedangkan peranan serta kualitas seorang guru ini sangat penting untuk memajukan dan meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan, atau sebaliknya, bisa juga menghancurkannya. Karena ketika guru mampu berlaku profesional dan dapat mengelola dengan baik, tentunya mereka akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya serta menciptakan inovasi- inovasi pembelajaran untuk mewujudkan kesuksesan pembelajaran peserta didik.

Menurut Undang- Undang RI No. 20 tahun 2003 sisdiknas (sistem pendidikan nasional) pasal 40 ayat 2, guru sebagai tenaga kependidikan memiliki kewajiban diantaranya; pertama, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif dinamis, dan dialogis. Kedua mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Ketiga, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁷

Untuk menciptakan sumber daya guru yang berkompentensi dan berkualitas. Tentunya perlu manajemen sumber daya manusia yang baik

⁵Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Penerbit Erlangga, 2010),129

⁶ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 39, Bandung, Fermana, 2006

⁷Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, sistem pendidikan Nasional (sisdiknas).

pula, Seperti yang di ungkapkan oleh E. Mulyasa mengatakan bahwa manajemen personalia atau tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dengan kondisi yang menyenangkan.⁸ Tujuan tersebut mengupayakan adanya keseimbangan antara proses bekerja dengan situasi kerja. Pendayagunaan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien tersebut merupakan pemanfaatan tenaga sehingga bisa bekerja secara maksimal dan produktif sekaligus menekankan pada pemborosan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu atau guru untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi atau lembaga. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dalam MSDM. Pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya- upaya orang lain; ini memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif.⁹

Dalam sebuah organisasi, peranan personalia (sumber daya manusia) sangat vital dan penting. Peran sumber daya manusia ini akan optimal jika dikelola dengan baik. Kepala sekolah merupakan *top leader* dalam lembaga pendidikan sekolah memiliki peran sentral dalam pengelolaan personalia di sekolah sangat penting bagi kepala sekolah untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik dan

⁸Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Penerbit Erlangga, 2010),130.

⁹R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008),4.

benar akan dapat meningkatkan kualitas personalia (para guru). Pimpinan sekolah yang merupakan bagian dari sekian banyak pihak yang mempunyai kepentingan *stakeholders* terhadap sekolah, memiliki peranan yang besar dalam mengimplementasikan peningkatan kualitas pendidikan sekolah tersebut. Dalam pelaksanaan pendidikan, seorang guru dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Oleh karena itu, seorang guru sebagai tenaga profesional harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, serta dapat melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Sebagai tenaga pendidik yang profesional, maka seorang guru dituntut untuk menguasai keahlian di bidangnya baik itu bersifat teoritis maupun praktis. Peran kepala sekolah begitu penting serta dituntut untuk mampu melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut. Namun jika tanggung jawab tersebut tidak dilaksanakan maka selain tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai hal ini juga akan mendapat *image* yang tidak diinginkan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, dan administrasi sekolah serta upaya pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan di dalam sekolah yang berarti kepala sekolah berupaya membina dan mengembangkan tenaga pendidik. Hal ini mempunyai makna menyangkut pembinaan, pengembangan dan peningkatan mutu kompetensi guru yang berkaitan. Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa : “ kompetensi guru ... meliputi kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”¹⁰.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan lahir dari sistem dan proses pendidikan yang berkualitas, dan sebaliknya untuk dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas diperlukan pula sumber daya manusia yang berkualitas. Jadi sumber daya manusia merupakan unsur aktif, sedangkan unsur- unsur lain merupakan unsur pasif yang bisa dirubah oleh kreativitas manusia. Oleh karenanya, maka dengan pengelolaan sumber daya manusia berkualitas, diharapkan akan dapat mengkondisikan unsur-unsur lain agar bisa mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas.

Terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia disebuah lembaga pendidikan, maka dalam pelaksanaannya harus bisa menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Manajemen sumber daya manusia harus bisa menyiapkan pegawai, hal ini adalah guru, yang handal guna membantu terwujudnya pendidikan bangsa yang diharapkan selama ini. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik pula, maka keteraturan dan keberlangsungan proses organisasional bisa berjalan dengan baik dan tercipta harmoni antar komponen- komponen organisasi tersebut, oleh karena itu seorang manajer harus benar-benar memahami akan pentingnya manajemen sumber daya

¹⁰ Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bab IV Pasal 10 ayat (1), Bandung, Fermana, 2006, hal.8

manusia. Dalam sumber daya manusia salah satu unsur terpenting adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹¹ Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.¹² Dan Pelatihan merupakan proses-proses yang mencoba memberikan karyawan tentang informasi, keahlian-keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya. Pelatihan dan pengembangan menyiratkan perubahan, baik dalam hal keahlian, pengetahuan, sikap maupun perilaku. Aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program terencana dari perbaikan organisasional, dan adalah penting bahwa program-program tersebut direncanakan seteliti mungkin, karena tujuan akhirnya adalah mengaitkan muatan pelatihan dengan perilaku-perilaku kerja yang dikehendaki.¹³

Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas guru melalui Pelatihan di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 69

¹² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-dua*, (Bandung: Alfabeta cv, 2012), 9

¹³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 231

Sidomukti Kraksaan Probolinggo. Keunikan di lembaga tersebut karena lembaga tersebut merupakan lembaga swasta yang berada di bawah naungan pesantren. Lembaga ini mengalami suatu kemajuan yang relatif pesat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal itu terjadi semenjak pergantian kepala madrasah yang baru, Menurut informasi yang peneliti dapatkan dari salah satu guru yang bekerja di Madrasah Aliyah tersebut kemajuan yang nampak adalah dari segi pendidikan guru, rata-rata guru-guru yang bekerja di Madrasah Aliyah Wal Karomah ialah lulusan jenjang Magister, walaupun masih ada guru yang lulusan jenjang Sarjana akan tetapi dari pihak Madrasah mengharuskan untuk melanjutkan kepada jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kemajuannya yaitu kepala madrasah yang baru membuat program pelatihan terhadap Guru-guru maupun tenaga kependidikan di MA Darullughah Wal Karomah agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga dapat menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi, dan output yang dapat di terima di Universitas-universitas ternama baik di dalam negeri maupun luar negeri, yang sebelumnya madrasah tersebut tidak pernah mengadakan pelatihan bagi guru.¹⁴

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Guru melalui Pelatihan di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo”**

¹⁴ Moh Fadlil, Studi Pendahuluan, diwawancarai oleh Musyarofah, 12 November 2019

B. Fokus Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.¹⁵

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep perencanaan pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo?
2. Bagaimana pola pelaksanaan pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo Tahun?
3. Bagaimana model evaluasi pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan masalah sebelumnya.

¹⁵ Tim penyusun, *pedoman penulisan karya ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 47.

1. Untuk mendeskripsikan konsep perencanaan pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo?
2. Untuk mendeskripsikan pola pelaksanaan pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo?
3. Untuk mendeskripsikan model evaluasi pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat.¹⁶

Dari penjabaran tersebut maka tersusun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam menganalisa problematika apa saja yang dihadapi dalam Manajemen SDM dalam meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.

¹⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, 47

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini sebagai bagian dari study untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Kejuruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
- 2) Penelitian ini merupakan media untuk menambah wawasan dan khazanah keilmuan bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas guru.
- 3) Merupakan wujud sebuah proses belajar bagaimana menulis sebuah karya ilmiah yang benar, sehingga nantinya peneliti benar-benar mampu menghasilkan karya tulis ilmiah yang sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku.

b. Bagi Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi pemikiran dan dijadikan sebagai bahan dalam Manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas guru.

c. Bagi Institut Agama Islam (IAIN) Jember

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah di lingkungan kampus IAIN jember dalam wacana pendidikan.

d. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberi bekal pengetahuan bagi pembaca agar dapat memahami manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan ilmu pengetahuan.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.¹⁷

Adapun definisi istilahnya teruraikan sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (Personalia)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.

Maksudnya ialah bahwa di dalam organisasi, baik sebagai wadah yang bersifat statis, maupun sebagai kegiatan yang sifatnya dinamis. Di dalamnya terdapat suatu proses penggunaan dan pemanfaatan semua sumber daya yang dilakukan oleh manajer (pemimpin) yang diarahkan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah proses penggunaan dan pemanfaatan personel sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah yang diarahkan untuk meningkatkan

¹⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, 47

kualitas guru pada Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.

2. Kualitas Guru Madrasah

Kualitas guru merupakan kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya. Kualitas guru yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah kinerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh para guru melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu pada Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.

3. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung

jawabnya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas terencana, didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari pekerja secara perorangan.

Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Guru melalui pelatihan yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah proses penggunaan dan pemanfaatan personil sekolah (para guru) yang dilakukan oleh kepala sekolah yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas para guru tersebut melalui pelatihan pada Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.¹⁸

Bab Satu, Pendahuluan: Memuat komponen dasar penelitian yaitu latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan metode penelitian serta sistematika pembahasan.

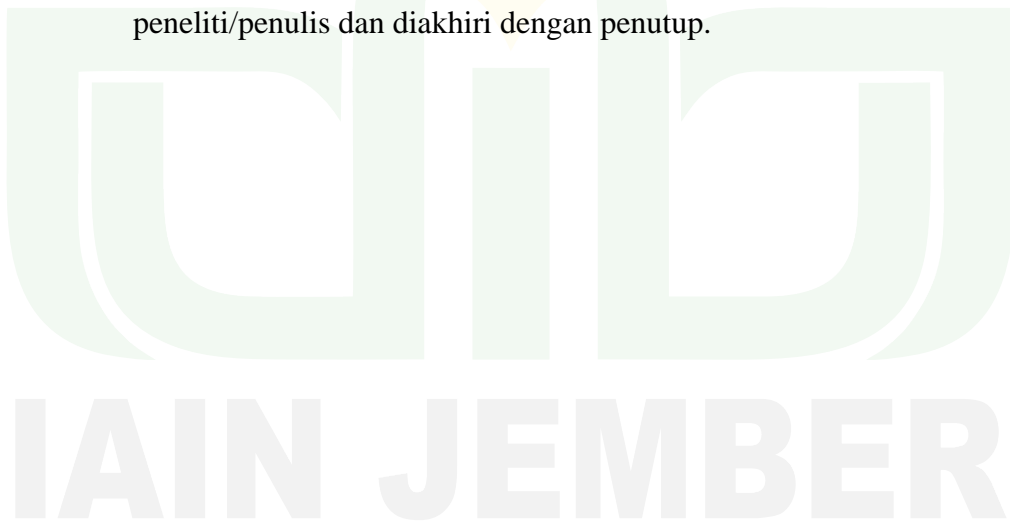
¹⁸Tim Penyusun, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 48.

Bab Dua, Kajian Pustaka : Pada bagian ini berisi tentang kajian ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat kajian teori.

Bab Tiga, Metode Penelitian : Dalam bab ini membahas tentang metode yang digunakan peneliti meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi peneliti, sumber data, metode pengumpulan data, keabsahan data yang terakhir tahap-tahap penelitian.

Bab Empat, Hasil Penelitian : Pada bagian ini berisi tentang data atau hasil penelitian, yang meliputi latar belakang objek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan temuan.

Bab Lima, Kesimpulan dan Saran : Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari peneliti/penulis dan diakhiri dengan penutup.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.¹⁹

1. Siti Roisatu Fatimah (Skripsi 2018), yang berjudul tentang “*Manajemen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid Elementary School Full Day Excellent Class Ampel Wuluhan Jember*”. Skripsi Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Jember.²⁰

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Pada penelitian Siti Roisatu Fatimah hanya fokus pembahasannya pada manajemen SDM mengenai kegiatan rekrutmen, seleksi dan pengembangan pendidik. Sedang dalam penelitian ini fokus permasalahannya mengenai manajemen SDM dalam pengembangan dan pelatihan SDM guna meningkatkan kualitas guru. Dengan hasil penelitian di lapangan

¹⁹Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 48.

²⁰ Siti Roisatu Fatimah, “*Manajemen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid Elementary School Full Day Excellent Class Ampel Wuluhan Jember*”. (Skripsi, IAIN Jember, 2018), viii

dengan menggunakan pendekatan kualitatif, bahwa rekrutmen Sumber daya pendidik dilakukan melalui analisis kebutuhan sesuai SOP dan sumber perekrutannya dari eksternal. Seleksi sumber daya pendidik dilakukan dengan cara wawancara dan tes praktek mengajar.

2. Ahmad Fathol Arifin (Skripsi 2018), yang berjudul tentang “*Manajemen Personalia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Rambipuji Kabupaten Jember*” Skripsi, Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Jember.²¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Pada penelitian Ahmad Fathol Arifin hanya fokus pembahasannya yakni pada perencanaan, pembinaan, dan pemberhentian manajemen personalia dalam peningkatan kinerja. Sedang dalam penelitian ini fokus permasalahannya mengenai manajemen SDM dalam pengembangan dan pelatihan SDM guna meningkatkan kualitas guru. Dengan hasil penelitian di lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, bahwa perencanaan personalia biasanya dilakukan menjelang tahun ajaran baru, dan pembinaan personalia dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sedang pemutusan hubungan kerja selama ini hanya atas kehendak diri sendiri.

²¹ Ahmad Fathol Arifin, “*Manajemen Personalia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Rambipuji Kabupaten Jember*” (Skripsi, IAIN Jember, 2018), viii

3. Abdurrahman (Skripsi 2016), “*Manajemen Personalia di SMP 2 Ajung Jember*” Skripsi, Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Jember.²²

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Pada penelitian Abdurrahman fokus pembahasannya yakni fungsi manajemen personalia baik dari proses penarikan/rekrutmen, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan bahkan pemeliharaan. Sedang dalam penelitian ini fokus permasalahannya mengenai manajemen SDM dalam pengembangan dan pelatihan SDM guna meningkatkan Kualitas guru. Dengan hasil penelitian di lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, bahwa secara umum manajemen personalia dilaksanakan sesuai ketentuan kepala sekolah.

Tabel 2.1
ORIGINALITAS PENELITIAN

NO	Judul	Persamaan	Perbedaan	Originalitas
1	Siti Roisatu Fatimah, 2018. <i>Manajemen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid Elementary School Full Day Excellent Class Ampel Wuluhan Jember</i> . Skripsi,	a. Dalam penelitian terdahulu sama penelitian ini, sama- sama meneliti tentang Rekrutmen Tenaga Pendidik. b. Penelitian terdahulu	a. perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokusnya. Pada penelitian terdahulu lebih fokus ke manajemen	

²² Abdurrahman, “*Manajemen Personalia di SMP 2 Ajung Jember*” (Skripsi, IAIN Jember, 2016), viii

	Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Jember	dengan penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif	SDM nya sehingga kajiannya lebih luas. Sedangkan penelitian ini hanya fokus terhadap fungsi dari MSDM yaitu Pelatihan.	
2	Ahmad Fathol Arifin, 2018. <i>Manajemen Personalia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Rambipuji Kabupaten Jember</i> . Skripsi, Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Jember	a. Penelitian terdahulu dengan penelitian ini Sama-sama menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif deskriptif	a. penelitian terdahulu hanya fokus pembahasannya yakni pada Perencanaan, Pembinaan, dan Pemberhentian Manajemen Personalia dalam Peningkatan Kinerja. Sedangkan penelitian ini hanya fokus terhadap fungsi dari MSDM yaitu Pelatihan.	
3	Abdurrahman, 2016. <i>Manajemen Personalia di SMP 2 Ajung Jember</i> . Skripsi, Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,	a. Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif.	a. penelitian terdahulu fokus pembahasannya yakni fungsi manajemen Personalia baik dari Proses Penarikan/rekrutmen, Seleksi, Pengembangan, Penggunaan, dan bahkan	

	Institut Agama Islam Negeri Jember.		Pemeliharaan. Sedangkan penelitian ini hanya fokus terhadap fungsi dari MSDM yaitu Pelatihan.	
4	Musyarofah, 2020, <i>Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Guru melalui Pelatihan di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.</i> Insitut Agama Islam Negeri Jember Jember			<p>a. Bagaimana Konsep Perencanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitasa Guru di MA Darullughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo?</p> <p>b. Bagaimana Pola Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitasa Guru di MA Darullughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo?</p> <p>c. Bagaimana Model Evaluasi Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo?</p>

Sumber : Data diolah

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.²³

Secara teori, pengelolaan orang-orang tidak berbeda dari manajemen sumber daya manusia lainnya dalam organisasi. Dalam prakteknya, yang membuatnya berbeda adalah jenis sumber dayanya yaitu manusia. Manusia sebagai pekerja berbeda dengan sumber daya lainnya dikarenakan kemampuan mereka untuk mengevaluasi dan mempertanyakan tindakan manajemen dan komitmen mereka. Para pekerja juga mempunyai kapasitas untuk membentuk kelompok-kelompok dan bersatu untuk mempertahankan kepentingan ekonomi mereka. Sumber daya manusia seringkali disebut sebagai personil, staf, karyawan, pegawai atau pekerja.²⁴

Menurut Edwin B Flippo Manajemen Sumber daya Manusia adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.²⁵

²³ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2003), 6

²⁴ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo,2013), 50

²⁵Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, 51

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia.²⁶ Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.²⁷

Adapun tujuan pelatihan dan pengembangan meliputi:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya
- d. Membantu memecahkan masalah operasional
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi
- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.²⁸

3. Manajemen Pelatihan

Dalam rangka pengembangan tenaga pendidikan dibutuhkan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional di bidang tugasnya. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam

²⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 68

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 69

²⁸ Irianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 166.

waktu yang relatif singkat yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.²⁹

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan diman para tenaga pendidik dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya fokus pada penyediaan bagi tenaga pendidik keterampilan-keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan kinerja mereka.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas terencana, didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari pekerja secara perorangan.³⁰

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para pegawai menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang

²⁹ Mulono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi*, (Yogyakarta:Ar-Ruzz,2008), 176.

³⁰ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:ANDI,2002), 197

tersisa ketika para pegawai sedang dilatih. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka (jika mereka tidak suka pada pekerjaannya) atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang mereka duduki atau yang akan mereka duduki. pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Beberapa komentator yang menekankan arti simbolis dari pelatihan mengemukakan bahwa orang-orang menerima *prestige* dan balasan-balasan yang tidak dilihat lainnya melalui pelatihan. Oleh karena itu pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja.

Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekuarangan kecakapan dan pengetahuan. Pelatihan tidak dimaksudkan untuk menggantikan kriteria seleksi yang tidak memadai, ketidaktetapan rancangan pekerjaan, atau imbalan organisasi yang tidak memadai. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.³¹

³¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 198

Kegiatan pelatihan merupakan siklus kegiatan berkelanjutan yang terdiri atas:³²

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menentukan kebutuhan pelatihan bukan hal sederhana sebab kebutuhan pelatihan terkait dengan siapa yang dilatih, terkait dengan tujuan pelatihan, untuk kebutuhan siapa pelatihan itu dilakukan, siapa penyelenggara pelatihan dilakukan, dan merupakan paket yang tak dapat dipecah-pecah sesuai dengan keinginan pembelajar, ataukah dapat dipilih materinya oleh pembelajar sendiri.

b. Perencanaan Program Pelatihan

Perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan merencanakan program pelatihan secara menyeluruh. Kegiatan pelatihan pada umumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan pengelola dan staf pembantu program pelatihan
- 2) Menetapkan tujuan pelatihan
- 3) Menetapkan bahan ajar pelatihan
- 4) Menetapkan metode-metode yang akan digunakan
- 5) Menetapkan alat bantu pelatihan
- 6) Menetapkan cara evaluasi pelatihan
- 7) Menetapkan tempat dan waktu pelatihan
- 8) Menetapkan instruktur pelatihan

³² Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, (Yogyakarta:Pusat Pelajar,2007), 56

9) Menyusun rencana kegiatan dan jadwal pelatihan

10) Menghitung anggaran yang dibutuhkan

Rencana pelatihan harus direview berulang kali dengan melibatkan berbagai nara sumber, baik pada tataran substantif maupun teknis penyelenggaraan pelatihan.

c. Penyusunan Bahan Pelatihan

Bahan yang perlu dipersiapkan diantaranya adalah:

- 1) Tujuan belajar dan silabus
- 2) Bahan ajar dan *hand out*
- 3) Pustaka pendukung
- 4) Komputer dengan fasilitas internet
- 5) Alat-alat bantu belajar

d. Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan mengikuti rencana yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam pelaksanaannya selalu banyak masalah yang memerlukan pemecahan. Pemecahan masalah sering berakibat adanya keharusan mengubah beberapa hal dalam rencana tetapi perubahan dan penyesuaian apapun yang dilakukan harus selalu berorientasi pada upaya mempertahankan kualitas pelatihan, menjaga kelancaran proses pelatihan, dan tidak merugikan kepentingan partisipasi.³³

³³ Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis BelajarMandiri*, 66.

Perkenalan: pada awal pelaksanaan pelatihan, partisipan perlu memperkenalkan diri, agar dikenal baik oleh instruktur maupun koleganya sesama partisipan. Instrukturpun perlu memperkenalkan diri. Kesempatan ini dapat digunakan untuk menyampaikan harapan instruktur tentang apa yang perlu dilakukan oleh partisipan agar proses pembelajaran berjalan lancar, dan partisipan dapat mengambil manfaat optimal dari pelatihan, khususnya dari mata pelajaran yang diampunya.

Acara review pengalaman: pada awal pelatihan juga perlu diadakan secara khusus review pengalaman partisipan. Dalam acara ini partisipan menyampaikan pengalamannya dalam melaksanakan tugas dilembaga atau unit kerjanya. Perlu disampaikan apa tugasnya, masalah apa yang dihadapi, bagaimana ia mengatasi, dan sebagainya. Pada kesempatan ini instruktur mencatat pengetahuannya yang telah dimiliki oleh partisipan pada umumnya dan catatan-catatan khusus tentang partisipan yang memiliki pengalaman banyak di bidangnya. Mereka adalah partisipan potensial yang kemungkinan dapat memberikan banyak sumbangan dalam proses pembelajaran di kelas, khususnya dalam diskusi-diskusi.

Dirangsang untuk memanfaatkan pengalaman: pengalaman partisipan adalah modal untuk pembelajaran selanjutnya. Maka dari itu, instruktur harus dapat merangsang partisipan agar

memanfaatkan pengalaman yang telah dimilikinya. Cara sederhana adalah dengan meminta secara langsung kepada partisipan untuk mengomentari apa yang baru saja disampaikan instruktur. Kesempatan memberikan komentar harus diberikan kepada sebanyak mungkin partisipan dikelas.

Pelaksanaan Program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi proses transformasi dalam peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Dalam melaksanakan pelatihan terdapat 2 kosep pelatihan, sebagai berikut:

- 1) Pemberian materi secara teoritik
- 2) Pemberian materi secara praktik.³⁴

e. Jenis-jenis Pelatihan

Adapun Jenis-jenis pelatihan yang dapat dilakukan dalam organisasi pendidikan antara lain:³⁵

1) Staff Seminar

Secara umum, seminar merupakan bentuk dari instruksi akademik, baik yang di buat oleh institusi akademik ataupun oleh organisasi profesional yang komersial. Seminar

³⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengemabanga Sumberdaya Manusia*, (Rineka Cipta:Jakarta, 1991) hlm 53.

³⁵ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, (Yogyakarta: Multi Presindo,2013), 73

mengumpulkan kelompok-kelompok kecil dalam sebuah pertemuan yang fokus pada subyek khusus dan partisipan di tunjuk untuk berpartisipasi secara aktif. Umumnya, partisipan diharapkan bukan seorang pemula di bidangnya. Ide di balik seminar adalah untuk lebih mengenal atau mendekatkan partisipan terhadap subyek seminar baik terhadap metodologi ataupun pemasalahan-permasalahan praktis yang sering dihadapi di area kerja.

Beberapa seminar mengenai topik-topik khusus untuk anggota staf sekolah dapat dibuat sebagai program sekolah. Seminar seperti ini dapat membantu pengembangan keprofesionalan staf. Dalam suatu staf sekolah atau komunitas masyarakatan mungkin ada guru dengan pengetahuan cukup luas dan berpengalaman. Guru berpengalaman ini dapat memimpin diskusi mengenai topik khusus tersebut yang tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan profesionalisme staf namun juga sebagai cara meningkatkan interaksi antar anggota staf.

2) *Refresher Courses* (Kursus Penyegaran)

Kegiatan ini dilakukan untuk memperbarui pengetahuan dan keahlian karyawan. Kegiatan ini dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa senang diberi kesempatan belajar. Pelatihan jenis ini sangat bermanfaat dan dibutuhkan ketika adanya inovasi dan perubahan ide-ide terkait pekerjaan.

3) *On and Off the Job Training*

Pelatihan ini menggabungkan pembelajaran di luar lingkungan kerja dengan instruksi praktis dalam lingkungan pekerjaan. Kegiatan ini mempunyai tujuan utama yang hampir sama dengan program bagi teknisi atau bagi guru.

4) *Induction Course* (Kursus/Pelatihan Induksi)

Kegiatan ini dilakukan untuk mengenalkan karyawan baru pada pekerjaan dan lingkungan kerja mereka yang baru. Program ini di desain untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan baru hingga pada tingkat yang memuaskan. Pelatihan induksi merupakan kegiatan penting yang dapat membuat anggota staf yang baru menjadi produktif dengan cepat. Masa pelatihan induksi dapat berbeda-beda bergantung kompleksitas pekerjaan dan jabatan.

5) *Sensitivity Training* (Pelatihan Kepekaan)

Digunakan untuk mengembangkan awareness (kesadaran) dalam pola perilaku karyawan. Pelatihan ini biasanya bertujuan untuk mendorong pemahaman bersama di dalam kelompok kerja. Pelatihan ini sangat direkomendasikan bagi pelatihan kepemimpinan dan pengembangan eksekutif.

6) *Supplementary Training* (Pelatihan Tambahan)

Banyak organisasi yang mungkin menggunakan sejumlah metode pelatihan yang telah dijelaskan sebelumnya, namun

tidak berarti organisasi tidak bisa menggunakan metode pelatihan dari institusi lain. Biasanya organisasi publik atau swasta menggunakan metode pelatihan tambahan dengan mensponsori karyawan mereka untuk belajar institusi lain.

f. Evaluasi Pelatihan

Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Apa saja standar kinerja yang telah ditetapkan, sang pegawai tidak harus dikecewakan oleh pelatih yang menuntut terlalu banyak atau terlalu sedikit. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan. Ini menghendaki identifikasi dan pengembangan kriteria-kriteria tertentu.³⁶

Adapun tipe-tipe kriteria efektivitas program pelatihan ialah sebagai berikut:³⁷

³⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), 209

³⁷ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 209-211

1) *Reaction*

Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan.

2) *Learning*

Informasi yang di peroleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan.

3) *Behaviors*

Perilaku dari peserta, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka.

4) *Organization result*

Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

5) *Cost effectivity*

Dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami organisasi.

g. Model-model Penilaian Efektifitas Pelatihan

Proses evaluasi itu sendiri bisa mendorong para pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya. Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap hasil atau perfomansi seseorang atau suatu kelompok tertentu, umumnya terdapat dua pilihan model penilaian pelatihan, yaitu: (1) *Uncontrolled model*, dan (2) *controlled model*.³⁸

Model Uncontrolled. Model itu biasanya tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil dan perfomansi kerjanya. Untuk mengetahui efektifitas pelatihan, biasanya digunakan cara membanding hasil pre-test dan hasil post-test. Sedangkan model *controlled* adalah model yang dalam melakukan penilaian efektifitas program pelatihan menggunakan sistem membanding, yaitu membandingkan hasil dari seorang atau kelompok yang mengikuti pelatihan (group I) terhadap hasil seorang atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan (group II).

4. Meningkatkan Kualitas Guru

Meningkatkan berasal dari kata dasar “tingkat” kemudian mendapat imbuhan “me-an”, yang berarti usaha untuk melakukan perubahan dari rendah menjadi tinggi.³⁹

³⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.212

³⁹ Dafit Hermawan, *Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas, Idem.*,26.

Arti dasar dari kata kualitas menurut *Dahlan Al-Barry* dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia adalah “kualitet”, “mutu, baik buruknya barang”.⁴⁰ Seperti halnya yang dikutip oleh Quraish Shihab yang mengartikan kualitas sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu.⁴¹

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru merupakan salah satu unsur terpenting dalam pendidikan. Baik buruknya kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh standar kualitas guru. Oleh karena itu guru perlu meningkatkan kompetensinya seperti tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Ada empat kompetensi yang harus dipenuhi guru yaitu:⁴²

a. Kompetensi pedagogik

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan kepada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri, maka guru itu akan berkualitas karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan guru,

⁴⁰M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia, Arloka*, (Yogyakarta, 2001), 329.

⁴¹Quraish. Shihab, *Membumikan Al-Quran*, (Bandung: Mizan, 1999), 280

⁴² Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bab IV Pasal 10 ayat (1)

serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan efektif berupa sikap, dan nilai maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman keterampilan dan sikap. Dukungan yang demikian itu penting, karena dengan cara itu akan meningkatkan kemampuan pedagogik bagi guru.⁴³

Kemampuan pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴⁴ Kemampuan ini sangat menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

1) Menguasai Karakteristik Peserta Didik

Menguasai karakteristik peserta didik berhubungan dengan kemampuan guru dalam memahami kondisi anak didik. Anak dalam dunia pendidikan modern adalah subjek dalam proses pembelajaran. Anak tidak dilihat sebagai objek pendidikan, karena anak merupakan sosok individu yang membutuhkan perhatian dan sekaligus berpartisipasi dalam proses pembelajaran. Anak juga memiliki karakteristik sendiri yang berbeda satu dengan yang lainnya baik dari segi minat, bakat, motivasi, daya serap mengikuti pelajaran, tingkat

⁴³ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 31.

⁴⁴ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta : Erlangga, 2013), 41.

perkembangan, tingkat inteigensi, dan memiliki perkembangan sosial tersendiri.

Menurut Conny R. Semiawan, manusia belajar tumbuh dan berkembang dari pengalaman yang diperoleh. Setiap anak dilahirkan dengan perbedaan kemampuan, bakat dan minat. Berbagai perbedaan tersebut merupakan faktor yang ikut mempengaruhi prestasibelajar anak. Untuk itu anak diberikan kesempatan mendapatkan apa yang diinginkan sehingga anak dapat berkembang seoptimal mungkin sesuai dengan kemampuan, bakat dan minatnya masing-masing. Perbedaan-perbedaan tersebut harus diperhatikan. Untuk mengetahui karakteristik peserta didik ini, pendidik harus menguasai dan memahami teori-teori psikologi belajar dan psikologi pendidikan, Kedua bidang keilmuan tersebut menjelaskan secara transparan tentang anak dan perkembangannya. Tiap tahap perkembangan, anak memiliki karakteristik tertentu yang berbeda anatara satu dengan yang lainnya. Disinilah pentingnya, menguasai kedua bidang keilmuan tersebut. Di samping itu, dalam proses belajar mengajar, anak menjadi fokus perhatian guru dan sekaligus menjadi individu yang ikut berpartisipasi dalam proses pembelajaran.⁴⁵

⁴⁵ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional* (Bandung:Alfabet,2012),65-67.

2) Menguasai Teori dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran

Belajar merupakan tindakan dan perilaku siswa yang kompleks. Sebagai tindakan, belajar hanya dialami oleh siswa sendiri. Siswa adalah penentu terjadi atau tidaknya proses belajar. Proses belajar terjadi berkat siswa memperoleh sesuatu yang ada di lingkungan sekitar. Walaupun siswa (anak didik) dianggap sebagai penentu proses pembelajaran, anak didik bukan satu-satunya faktor dalam proses pendidikan. Masih banyak faktor lain seperti kehadiran tenaga pengajar, lingkungan, metode pembelajaran, sarana dan prasarana, serta tujuan belajar itu sendiri.

Anak memiliki karakteristik masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik membutuhkan perhatian dan pendekatan yang berbeda. Di satu sisi guru memberikan perhatian kepada seluruh anak yang ada dalam proses pembelajaran di kelas, di sisi lain guru harus memberikan perhatian khusus pada anak-anak tertentu. Oleh karena itu, guru harus menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran.

3) Mengembangkan Kurikulum/Rancangan Pembelajaran

Pemahaman kurikulum harus selalu mengalami perubahan dan perkembangan di dunia pendidikan. Diskusi kurikulum menjadi perhatian para pakar pendidikan, termasuk guru yang

dianggap sebagai pelaku kurikulum secara teknis dalam proses pembelajaran. Pakar pendidikan menyatakan bahwa perubahan dan pengembangan kurikulum dilakukan karena perubahan paradigma pendidikan itu sendiri, disamping perubahan sosial dan perubahan masyarakat yang menuntut perubahan kurikulum itu sendiri.⁴⁶

Menurut Oemar Hamalik perubahan dan pengorganisasian kurikulum tetap memperhatikan tiga komponen dasar kurikulum, yaitu komponen pendidikan umum, spesialisasi, dan pendidikan profesional.⁴⁷

Implementasi perubahan kurikulum tersebut memunculkan perubahan pendekatan pembelajaran. Proses pendekatan pembelajaran pun mengalami perubahan, misalnya pada tahun 1984 menggunakan pendekatan Cara Belajar Siswa Aktif (CBSA), tahun 2000 menggunakan pendekatan *curriculum based competency* (KBK) dan terakhir menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Di samping itu, perubahan kurikulum menuntut tenaga pendidik untuk memperbarui teknik evaluasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan teknis pembelajaran.⁴⁸

⁴⁶ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, 68-75.

⁴⁷ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 80.

⁴⁸ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, 76.

Perubahan kurikulum diharapkan, peningkatan kualitas pendidikan nasional khususnya tingkat satuan pendidikan, dapat dilakukan secara menerus.

4) Memanfaatkan TIK untuk Kepentingan Pembelajaran

Tujuan Pendidikan Nasional menjadi impian bangsa dalam membentuk generasi yang cerdas dan terampil. Tujuan tersebut tidak dapat tercapai bila tidak diturunkan kepada tujuan instruksional dalam proses pembelajaran.

Tujuan Instruksional Khusus (TIK) menjadi dasar awal kegiatan pembelajaran. Proses pencapaian pembelajaran diukur melalui proses pertama, yakni tercapai atau tidak TIK itu sendiri. Jika TIK tercapai, maka tujuan-tujuan berikutnya akan mengarahkan pada tujuan akhir pendidikan, yakni proses perubahan perilaku peserta didik (*behavioral changing*).

TIK dalam proses belajar mengajar menjadi tujuan operasional dari setiap pembelajaran yang terfokus pada mata pelajaran tertentu. Oleh karena itu perumusan TIK tetap mengacu pada pencapaian aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagaimana yang diungkapkan dalam *Taxonomy Bloom*. Pencapaian ketiga aspek tersebut diruskan secara berimbang dan dirancang secara berkesinambungan sesuai

dengan pokok bahasan dari mata pelajaran yang disajikan di suatu madrasah.⁴⁹

b. Kompetensi Kepribadian

Kepribadian dibutuhkan keterampilan untuk mengelola agar seseorang menjadi pribadi yang menarik, bermanfaat dan mempesona. Artinya, kepribadian tidaklah bersifat genetis semata, tapi didasarkan pada pengalaman hidup dan berbagai unsur metal dan pengalaman hidupnya. Kepribadian terbentuk melalui sebuah proses panjang, tidak terbentuk seketika, walaupun mungkin ada aitan dengan dimensi genetis.

Dari uraian d atas kepribadian menjadi persyaratan mutlak bagi tenaga pendidik karena pendidik merupakan sosok yang memberikan kontribusi besar bagi pencapaian proses pembelajaran baik diensi kognitif, afektif, dan psikomotor. Apalagi kepribadian berhubungan pada pembentukan dimensi afeksi dan psikomotor anak didik.

Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil dewasa, arif berakhlak mulia dan berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa.⁵⁰

Oleh karena itu, guru sebagai teladan bagi peserta didik harus memiliki sikap dan kepribadian utuh yang dpaat dijadikan tokoh

⁴⁹ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. 87

⁵⁰ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*. 42

panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Karena guru harus selalu berusaha emilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik dan kewibawaannya terutama didepan siswanya. Kompetensi kepribadian terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik, bertanggung jawab, memiliki komitmen, dan mejadi teladan.⁵¹

Secara khusus kemampuan kepribadian ini dpaat dijabarkan melalui beberapa indikator yang menjadi gambaran dan ciri khas profesionalisme guru.

- 1) Berjiwa pendidik dan bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.

Guru yang baik adalah guru yang mampu melakukan proses pembelajaran bersifat konstruktif. Pola dan model pemebelajaran yang berpusat pada anak dan tingkat keberhasilan sangat ditentukan oleh seberapa besar mereka merasa perlu belajar dan seberapa besar mereka siap untuk belajar. Menurut Dede Rosyada, guru, lingkungan dan smber belajar lainnya hanyalah fasilitas yang dapat diberdayakan seoptimal mungkin memperoleh pengalaman dalam rangka meningkatkan kompetensi yang diinginkan melalui proses pembelajaran.

⁵¹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, 34.

S. Nasution menyatakan, bahwa salah satu peran guru adalah mempengaruhi kelakuan orang yang berada di sekitarnya. Sebagai sumber pengetahuan yang utama, guru memikul tanggung jawab besar dalam menyampaikan nilai, norma yang dilegitimasi dan diterima oleh masyarakat, seperti norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

2) Jujur, Berakhlak Mulia, dan Menjadi Teladan

Jujur dan berakhlak mulia menjadi bagian penting dari kepribadian guru. Seorang guru harus memiliki kepribadian yang sempurna, yakni memiliki sifat jujur dan berakhlak mulia. Kedua sifat ini adalah aspek penting dari kepribadian guru sehingga guru menjadi sosok yang patut diteladani oleh peserta didik.

Sifat jujur, *akhlak al-karimah*, dan *uswah hasanah* menyatu dalam pribadi guru secara totalitas. Sikap guru harus senantiasa *istiqomah* dan terbuka dengan perubahan. Sikap tersebut semakin penting karena lingkungan senantiasa mengalami perubahan. Situasi zaman dan lingkungan sosial budaya senantiasa mengalami perubahan besar. Itulah sebabnya, guru mungkin satu-satunya yang paling banyak dituntut untuk menjadi sosok yang ideal. Idealisasi itu muncul karena guru dianggap mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Revitalisasi peran dan tugas guru menjadi menjadi pilar penting bangsa. Bangsa akan menjadi bangsa yang besar dan beradab, jika bangsa senantiasa menghargai guru. Kehadiran guru disadari atau tidak, sama komponen bangsa tanpa dibatasi oleh agama dan peran sosialnya, memiliki peran penting dalam sejarah suatu bangsa. Di satu sisi, profesi guru (untuk tingkat dasar dan menengah) jauh lebih banyak diingat oleh masyarakat, dibandingkan dosen (tenaga pendidik perguruan tinggi). Disisi lain, disadari atau tidak, profesi guru cenderung dilupakan oleh komponen bangsa.

Dengan demikian, katalisator penghargaan masyarakat terhadap guru sesungguhnya dilihat dari peran guru itu sendiri. Guru yang memiliki sifat-sifat di atas akan selalu diingat. Ungkapan ini atas hendaknya pantas menjadi renungan semua pihak tentang guru sebagai sosok yang telah banyak memberikan informasi dan membimbing anak didik selama dalam pengasuh di madrasah.

3) Memiliki Etos Kerja, Tanggung Jawab, dan Percaya Diri

Salah satu kompetensi kepribadian guru yang tidak boleh diabaikan adalah memiliki etos, tanggung jawab dan rasa percaya diri. Seorang guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki rasa tanggung jawab, dan memiliki percaya diri. Ketiganya mutlak dimiliki dalam rangka melaksanakan tugasnya

sebagai seorang guru. Disamping itu, sikap-sikap tersebut akan menentukan proses pembelajaran yang edukatif. Etos kerja akan muncul jika guru mencintai profesinya dan telah menjadi bagian dari kepribadiannya. Tanggung jawab guru juga mulai diperankan. Kemudian rasa percaya diri akan menentukan kemampuan guru dalam memerankan tugas-tugas pengabdian sebagai tenaga pendidik.

Sikap di atas perlu diperhatikan secara serius oleh guru. Apabila sikap tersebut akan meningkatkan kualitas belajar mengajar. Selanjutnya sikap tersebut adalah sikap ideal yang harus dimiliki guru. Jika guru tidak memiliki sikap tersebut, ketegangan antara peran ideal guru dan realita yang senyatnya dialami para guru mau tak mau menempatkan guru pada posisi unik, mudah dipuja dan mudah dicerca.⁵²

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali dan masyarakat sekitar.⁵³ Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif

⁵² Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, 133

⁵³ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, 42

dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kondisi objektif ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari.⁵⁴

Kemampuan sosial tersebut dirinci menjadi beberapa individu, yaitu: bersikap inklusif dan bertindak obyektif, beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas dan dengan lingkungan masyarakat, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan komunitas profesi sendiri maupun profesi lain, secara lisan dan tulisan atau dalam bentuk lain, serta berkomunikasi serta empatik dan santun dengan masyarakat luas.⁵⁵

1) Bersikap dan bertindak obyektif

Bersikap dan bertindak obyektif adalah kemampuan yang harus dimiliki guru agar guru selalu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik. Bagi peserta didik, guru adalah sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, penolong, dan teman dalam proses pendidikan, walaupun demikian, guru bukanlah sosok yang diposisikan segala-segalanya bagi anak didik. Karena guru tidak selamanya berada di samping peserta didik. Untuk itu, seorang guru harus menanamkan sikap mandiri kepada anak didik.

⁵⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, 34

⁵⁵ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, 135.

Bertindak obyektif berarti guru juga dituntut berlaku bijaksana, arif, dan adil terhadap peserta didik. Bijaksana dan arif dalam keputusan dan pergaulan, ijak dalam bertindak, bijak dalam berkata, dan bijak dalam bersikap. Kemudian guru dituntut untuk obyektif dalam berkata, obyektif dalam berbuat, obyektif dalam bersikap, dan obyektif dalam menilai hasil belajar bertindak obyektif dapat pula berarti bahwasannya guru sebagai figur sentral dalam proses pembelajaran (apalagi untuk tingkat awal) harus senantiasa memperlakukan peserta didik secara proporsional dan tidak akan memilih, memilih, dan berlaku tidak adil terhadap peserta didik. Bersikap dan bertindak obyektif sebagai representasi figur yang menjadi panutan anak didik. Di madrasah, guru menjadi figur “pengganti” orang tua. Sedangkan di rumah, orang tua menjadi figur panutan bagi anak.

Bersikap dan bertindak obyektif terhadap anak didik sesungguhnya adalah upaya transformasi agar suatu ketika anak didik mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialaminya. Salah satu bentuk belajar yang perlu dikembangkan adalah belajar sikap. Tujuannya adalah mendapat kemampuan menerima, merespon, menghargai, menghayati dan menginterpretasikan obyek-obyek atau nilai-nilai moral.⁵⁶

⁵⁶ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, 136-137

2) Beradaptasi dengan lingkungan

Beradaptasi dengan lingkungan adalah kemampuan yang dituntut pada seorang guru. Beradaptasi dengan lingkungan berarti seorang guru perlu melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan. Baik lingkungan madrasah maupun lingkungan masyarakat umumnya. Di lingkungan madrasah, guru diharapkan dapat beradaptasi dengan teman-teman kolegal profesi dan penyesuaian diri dengan anak dalam proses pembelajaran.

Beradaptasi dengan lingkungan tugas guru berarti proses adaptasi menjadi bagian terpenting dalam berkomunikasi. Adaptasi berhubungan dengan konsep diri. Sullivan dalam Jalaluddin Rakhmat mengungkapkan bahwa jika diri seseorang diterima, dihormati, dan disenangi orang lain, maka ini akan menyenangkan dirinya. Sebaliknya, bila orang lain selalu meremehkan, menyalahkan, dan menolak keberadaan dirinya, maka orang itu akan cenderung tidak menyenangkan dirinya sendiri.

Di samping ini, di buku Janawi, Soetjipto menguraikan bahwa komunikasi dengan kelompok sejawat penting dipelihara. Hubungan harus harmonis dan senantiasa menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan, dan kesetiakawanan sosial. Ini berarti bahwa:

pertama, guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya. *Kedua*, guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan di dalam dan di luar lingkungan.⁵⁷

3) Berkomunikasi secara Efektif

Kompetensi sosial dapat dilihat dalam berkomunikasi secara efektif. Guru sebagai inspirator dan motivator dalam proses pembelajaran memiliki peran penting dalam melakukan komunikasi yang efektif. Maksudnya, guru dituntut berkomunikasi dan bergaul dengan kolegiannya, anak didik, dan masyarakat sekitar. Komunikasi efektif dapat terjalin jika dilakukan saling percaya bukan saling curiga di lingkungan sosial, termasuk lingkungan belajar.

Berkomunikasi akan dianggap efektif bila guru dapat memahami karakteristik sosial dan lingkungannya. Hubungan dengan sesama profesi lebih didasarkan pada kebutuhan dan tuntutan yang sama. Di antara yang perlu diperhatikan dalam melakukan hubungan dengan sesama guru dan masyarakat adalah kultural. Conrad P. Kottak dalam Ainul Yaqin menguraikan bahwa kultur memiliki karakteristik khusus. Kottak membedakan menjadi: *pertama*, kultural adalah sesuatu yang general dan spesifik. Maksudnya, manusia memiliki kultur

⁵⁷ Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, 136-138

adalah sesuatu yang dipelajari. *Ketiga*, kultur adalah simbol yang dapat berbentuk verbal dan nonverbal. *Keempat*, kultur dapat membentuk dan melengkapi sesuatu yang alami. *Kelima*, kultur adalah sesuatu yang dilakukan secara bersama-sama yang menjadi atribut sebagai anggota kelompok dan masyarakat. *Keenam*, kultur adalah sebuah model. Dan *ketujuh*, kultur adalah sesuatu yang bersifat adaptif.

Berdasarkan ulasan di atas, komunikasi merupakan hal yang mutlak diperhatikan dalam proses belajar mengajar. Dalam melakukan komunikasi bahasa menjadi “alat utama” dalam melakukan interaksi. Dedi Seherdi menjelaskan bahwa:

- (1) Bahasa memiliki peran sentral dalam perkembangan intelektual, sosial, dan emosional peserta didik dan merupakan penunjang keberhasilan dalam mempelajari semua bidang studi.
- (2) Komunikasi yang efektif menghendaki penggunaan bahasa yang baik dan benar, yaitu bahasa yang sesuai dengan aturan-aturan kebahasaan dan tuntutan konteks komunikasi. Dengan demikian, pengetahuan kebahasaan meskipun tidak harus menjadi fokus tetap harus derajarkan.
- (3) Komunikasi nyata selalu terjadi dalam konteks alamiah. Karenanya, pembelajaran (misalnya dalam belajar Bahasa

Inggris) hendaknya dilaksanakan dengan melibatkan peserta didik dan lingkungannya dalam konteks kehidupan sehari-hari (otentik dan alamiah).

- (4) Komunikasi sendiri bukanlah tujuan akhir, melainkan merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang lebih hakiki yakni memenuhi kebutuhan hidup.

d. Kompetensi Profesional

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya.⁵⁸ Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai guru mencakup penguasaan kurikulum mata pelajaran di madrasah dan substansi keilmuan yang mendasari materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.⁵⁹

Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengaplikasikan kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial dalam proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Oemar Hamalik

⁵⁸ Nia Muhibatul Lubab, *Profesionalisme Guru dalam Dunia Pendidikan*(Jember:STAIN Jember Press, 2013), 27-28.

⁵⁹ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, 43

menjelaskan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan.⁶⁰

Secara rinci, kemampuan profesional dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang sesuai dan mendukung bidang keahlian/bidang studi yang diampu, (2) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai dengan bidang studi yang diampu, (3) menguasai filosofi, metodologi, teknis dan praktis penelitian dan pengembangan ilmu yang sesuai dan mendukung bidang keahliannya, (4) mengembangkan diri dan kinerja profesionalismenya dengan melakukan tindakan reflektif dan pengguna TIK, (5) Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

1) Menguasai Materi, Struktur, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan

S.Nasution mengungkapkan bahwa proses pembelajaran yang dikatakan baik, apabila guru tidak cukup menguasai materi saja, tetap guru memahami struktur materi, konsep-konsep yang dikembangkan materi tersebut, dan pola pikir keilmuan. Bila dilihat sepintas, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan memiliki format yang serupa. Namun sesungguhnya setiap

⁶⁰ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 99.

bidang pelajaran memiliki struktur tersendiri, konsep tersendiri, dan pola pikir keilmuan tersendiri.

Menguasai materi berarti, guru memiliki kemampuan menguasai *the body of materials*. Seorang guru yang dikatakan menguasai bahan, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan adalah guru yang mengajar paling tidak memenuhi beberapa syarat kriteria, seperti merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan melakukan evaluasi pengajaran.

Struktur yang dimaksudkan adalah pola umum pembelajaran. Konsep merupakan rancangan persiapan mengajar dan juga dapat dipahami sebagai format pembelajaran. Sedangkan pola keilmuan adalah filosofi suatu pelajaran itu sendiri. Setiap materi pelajaran memiliki filosofi dan dituntut untuk melakukan metodologi tersendiri. Itulah sebabnya, kenapa dalam proses pembelajaran seorang guru harus melakukan improvisasi, metode yang berbeda, dan pendekatan yang berbeda-beda. Semuanya disebabkan karena materi memiliki filosofi yang berbeda-beda, suasana yang berbeda, tingkat kesiapan anak yang berbeda, dan lain-lainnya.

2) Mengembangkan diri dan kinerja profesionalismenya

Pengembangan diri bagi guru adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari, karena guru harus senantiasa berupaya untuk mengadopsi perkembangan-perkembangan baru, baik bidang

teknologi informasi maupun tuntutan masyarakat. Selain faktor tersebut, karena kurikulum selalu mengalami perbaikan dan perubahan.

Pengembangan diri yang dilakukan secara terus menerus akan meningkatkan kinerja profesional. Orang yang dikatakan profesional biasanya adalah orang yang ingin tampil lebih baik dan sempurna dan sesuai dengan standar kinerja profesional. Pengembangan diri dilakukan karena tugas dan peran diri hari kehari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut Kunandar guru merupakan komponen utama dalam dunia pendidikan maka mereka dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat.

3) Meningkatkan kinerja dan komitmen pengabdian terhadap masyarakat.

Dalam komitmen ilmu pengetahuan dan teknologi madrasah memegang peranan penting dalam melakukan perubahan. Masyarakat memberikan penghargaan yang besar kepada madrasah sebagai agen perubahan. Bahkan muncul kepercayaan bahwa yang dapat menginspirasi lahirnya tatanan masyarakat baru hanyalah institusi madrasah dengan mesinya,

yang dikenal dengan “guru”. Madrasah memegang peranan penting dalam melakukan sosialisasi.

Sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya, bahwa guru bukan saja sebagai tenaga pendidikan di ruang kelas (madrasah), melainkan juga sebagai seorang tenaga “pengabdian” sosial. Kinerja dan komitmen guru dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat tetap menjadi bagian yang tak dapat dipisahkan. Karena guru senantiasa berhubungan dengan masyarakat, baik masyarakat madrasah maupun masyarakat dalam pemahaman umum. Hal ini juga di sebabkan karena seorang guru selain sebagai individu, ia juga sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dengan masyarakat sekitar.

Pendidikan dan masyarakat tidak dapat dipisahkan. Menurut Oemar Hamalik masyarakat merupakan input eksternal sosial budaya. Selain itu, pendidikan adalah integral dari kebudayaan sehingga guru dan sistem pendidikannya merupakan bagian dari kebudayaan, berfungsi sebagai pengawet dan sekaligus pencipta dari kebudayaan itu sendiri.⁶¹

Berdasarkan ulasan tersebut, maka guru tetap harus memiliki komitmen yang tinggi sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pengabdian yang senantiasa melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Suatu hal penting yang perlu dicatat kenapa

⁶¹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, 11-12.

guru tidak dapat dilepaskan dari tugas pengabdianya terhadap masyarakat adalah karena guru menjadi agen perubahan sosial (*the agent of social change*). Guru yang profesional adalah guru yang mampu memerankan dirinya dalam kehidupan masyarakat. Sebagai warga masyarakat, guru bertanggung jawab dalam memajukan kehidupan masyarakat.

Oleh karena itu, guru harus memiliki kemampuan proaktif memahami permasalahan sosial, memahami nilai-nilai, norma-norma, adat istiadat, kebutuhan dan kondisi empirik masyarakat.⁶²



IAIN JEMBER

⁶² Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, 120-124.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁶³ Pendekatan penelitian ini digunakan karena peneliti ingin mengetahui permasalahan yang kompleks dari objek yang diteliti, mengetahui yang terjadi secara mendalam dengan menggambarkan secara sistematis dan berdasarkan fakta dilapangan dan sajikan dalam bentuk deskripsi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif.⁶⁴ Sesuai dengan penelitian deskriptif maka langkah awal penelitian ini adalah mendeskripsikan obyektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.

Dalam penelitian kualitatif deskriptif data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumentasi pribadi, dan dokumen resmi lainnya.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 4.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 7

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah, yang terletak di Jl. Mayjen Panjaitan RT 02/ RW 02 Kelurahan Sidomukti Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah berada dalam naungan pesantren yaitu Pondok Pesantren Darul Lughah Wal Karomah. Pesantren ini terbagi menjadi pondok pesantren putra dan putri, serta memiliki beberapa lembaga formal dan informal lainnya, yaitu SMP, MTs, SMK, MADIN, LPBA, LPBI, LTQ dan masih banyak yang lainnya.

Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut oleh beberapa pertimbangan atas dasar kekhasan, kemenarikan, keunikan dan sesuai dengan topik dalam penelitian ini yaitu, karena Lembaga ini mengalami suatu kemajuan yang relatif pesat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal itu terjadi semenjak pergantian kepala madrasah yang baru, kemajuannya yaitu kepala madrasah yang baru membuat program pelatihan terhadap Guru-guru maupun tenaga kependidikan di MA Darullughah Wal Karomah agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga dapat menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi, dan output yang dapat di terima di Universitas-universitas ternama baik di dalam negeri maupun luar negeri, yang sebelumnya madrasah tersebut tidak pernah mengadakan pelatihan bagi guru.

C. Subyek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi data apa saja yang ingin diperoleh, siapa yang hendak dijadikan informan atau subjek penelitian, bagaimana data akan dicari dan dijangkau sehingga validitasnya dapat dijamin.⁶⁵

Penentuan subyek penelitian menggunakan *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu.⁶⁶ Berdasarkan uraian di atas maka yang dijadikan subjek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Abdul Mukti, S.Pd. selaku Kepala Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah
2. Djama'uddin, M.Pd.I selaku WAKA Kurikulum MA Darul Lughah Wal Karomah
3. Zainatul Mu'arrifah, S.SI selaku guru Matematika di MA Darul Lughah Wal Karomah

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan berbagai macam data yang diperlukan adalah:

1. Observasi

Metode observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat.⁶⁷ Hasil observasi

⁶⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*, 47

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 299

⁶⁷ Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), 64.

berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu.

Peneliti akan menggunakan observasi non-partisipatif, yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.

Observasi yang dilakukan peneliti di lembaga tersebut adalah melakukan pengamatan terhadap Manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas guru.

Data yang diperoleh dari metode observasi adalah sebagai berikut:

- a. Lokasi atau tempat MA Darul Lughah wal Karomah
- b. Sarana dan prasarana yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan
- c. Aktifitas guru saat melaksanakan pelatihan

2. Wawancara (*interview*)

Menurut Esterberg wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁶⁸ Dengan demikian wawancara merupakan usaha untuk menggali informasi secara lisan dengan cara berinteraksi langsung yang dilakukan dua orang atau lebih.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara semi struktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&*, 317.

kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

Metode wawancara digunakan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka. Wawancara yang dilakukan peneliti yaitu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang telah dikemukakan oleh informan tentang Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah. Informan yang telah ditentukan yaitu: Kepala Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah, Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah, Guru Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah, dan Tata Usaha Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah.

Data yang diperoleh dari metode wawancara ini adalah:

- a. Konsep perencanaan pelatihan Guru di MA Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo
- b. Pola pelaksanaan pelatihan Guru di MA Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo
- c. Model evaluasi pelatihan Guru di MA Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁶⁹ Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&*, 329.

pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa dan berguna bagi sumber data, bukti, informasi kealamiah yang sukar ditemukan, dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.⁷⁰ Studi dokumen merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Dokumentasi yang dilakukan peneliti di lapangan, peneliti menemukan beberapa data yang menunjukkan keberhasilan Manajemen SDM dalam melaksanakan pelatihan guna meningkatkan kualitas guru.

Data yang diperoleh dari bahan dokumen adalah:

- a. Sejarah berdirinya MA Darul Lughah Wal Karomah Kraaksaan Probolinggo.
- b. Struktur organisasi MA Darul Lughah Wal Karomah Kraaksaan Probolinggo.
- c. Data tenaga pendidik di MA Darul Lughah Wal Karomah
- d. Visi dan Misi MA Darul Lughah Wal Karomah
- e. Dokumen lain yang relevan diperoleh dari berbagai sumber yang dilakukan validitasnya dalam memperkuat analisis objek pembahasan.

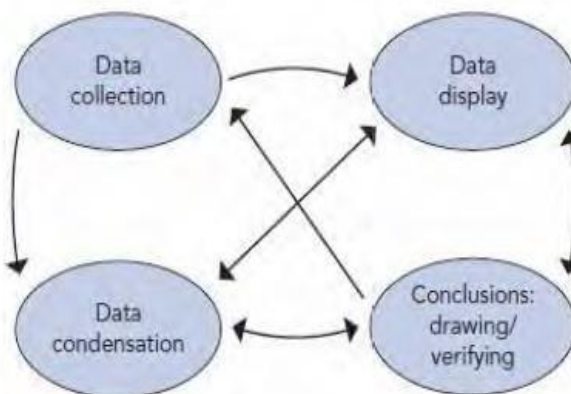
E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara,

⁷⁰ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 168.

peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban hasil wawancara. Apabila setelah di analisis jawaban belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

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 kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*). Secara lebih terperinci langkah- langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana akan digambarkan sebagaimana berikut:



Gambar 3.1.

Komponen- komponen analisis data: kualitatif/ model interaktif. Sumber: Miles & Huberman, Saldana, (2014). *Qualitative Data Analysis*⁷¹

⁷¹ Miles dan Huberman, *Qualitative Data Analysis*, Edition 3(USA:SAGE Publications, 2014), 9

1. Pengumpulan Data (*Data Colection*)

Merupakan tahap pertama dalam analisis data. Dalam tahap ini, dilakukan pengumpulan data. Data itu telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman), dan yang biasanya “diproses” kira- kira sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih tulis). Data yang di kumpulkan pada penelitian ini adalah hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi hasil penelitian).

2. Kondensasi Data (*condensation data*)

“Data condensation refers to the process of selecting data, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear in written-up field notes or transcriptions”⁷²

Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

a) Proses pemilihan (*Selecting*)

Pemilihan data pada penelitian ini memfokuskan pada hasil wawancara dan observasi yang mengacu pada indikator Rekrutmen tenaga pendidik dalam Perspektif MSDM. Hasil dari wawancara dan observasi akan dituangkan secara tertulis.

⁷² Miles dan Huberman, *Qualitative Data Analysis* , Edition 3(USA:SAGE Publications, 2014) 10

b) *Focusing*

Memfokuskan data merupakan bentuk pra analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan fokus penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data.⁷³ Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan fokus penelitian. Fokus data pada masalah penelitian pertama yaitu bagaimana proses persiapan pelaksanaan rekrutmen. Dalam masalah penelitian kedua, yaitu metode publikasi pengumuman rekrutmen Tenaga pendidik. Dalam masalah penelitian ketiga yaitu sistem seleksi yang digunakan dalam proses rekrutmen.

c) *Abstracting*

Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data. Jika data yang menunjukkan Rekrutmen tenaga Pendidik dalam Perspektif MSDM sudah dirasakan baik dan jumlah data sudah cukup, data tersebut digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti.

d) *Simplifying dan Transforming*

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan di transformasi kedalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang

⁷³ Miles dan Huberman, *Qualitative Data Analysis*, Edition 3(USA:SAGE Publications, 2014) 10

ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Untuk menyederhanakan data.

3. Tampilan Data (*Data display*)

Aliran kegiatan analisis arus kedua adalah tampilan data. Secara umum, tampilan merupakan kumpulan informasi terkelola, terorganisir yang memungkinkan pengambilan gambar dan tindakan. Tampilan data dapat berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu, mudah diraih, sehingga dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar atau terus melangkah melakukan analisis menurut saran yang dikisahkan oleh tampilan sebagai sesuatu yang mungkin bermanfaat. Peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian singkat yang menggambarkan tentang proses Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik.

4. Kesimpulan, penarikan/verifikasi (*conclusion/drawing verivication*)

Penarikan kesimpulan menurut Huberman & Miles (2014) merupakan sebagian dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, ke kokoannya, dan ke cocokannya, yakni yang merupakan validitasnya.

Penelitian menyimpulkan data sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan. Data-data yang sudah di deskripsikan disimpulkan secara umum. kesimpulan tersebut meliputi bagaimana proses Rekrutmen tenaga pendidik dalam perspektif MSDM. Setelah disimpulkan, analisis data kembali pada tahap awal sampai semua data kompleks.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep yang menunjukkan kesahihan dan keadaan data dalam suatu penelitian. Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan triangulasi. Trianggulasi adalah teknik yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁷⁴ Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah triangulasi sumber dan metode.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Teknik ini dapat diperoleh dengan menggunakan metode yang sama mengenai Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Guru dengan data hasil wawancara Abdul Mukti, S.Pd. selaku kepala madrasah aliyah darul lughah wal karomah, Djama'uddin, M.Pd.I selaku WAKA Kurikulum MA Darul Lughah Wal Karomah, Zainatul

⁷⁴ Sugiyono, *Kuantitatif & Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), 241.

Mu'arrifah selaku guru Matematika di MA Darul Lughah Wal Karomah yang mengikuti pelatihan.

2. Triangulasi Metode

Triangulasi metode yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat *kepercayaan* beberapa sumber data dengan metode yang sama.⁷⁵

Teknik ini dilakukan untuk mengecek kembali apakah data yang telah diberikan merupakan data yang sudah benar atau tidak. Bila data yang diperoleh selama ini setelah dicek kembali pada sumber data yang asli atau sumber data lain ternyata tidak benar, maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya. Pengecekan data tersebut dilakukan dengan penyerdehanaan data dan pengolahan kata dari data yang di peroleh sehingga hasil temuan akhir tidak diragukan lagi keabsahannya. Karena berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian kualitatif. Langkah yang akan dilakukan dengan triangulasi sumber adalah peneliti akan membandingkan atau mengecek baik informasi yang telah diperoleh dengan sumber lainnya. Sedangkan triangulasi metode, yang akan dilakukan peneliti adalah dengan cara mengecek data pada sumber yang sama dengan metode yang berbeda.

⁷⁵ Moleong, *Metode*, 331.

G. Tahapan Tahapan Penelitian

Tahap-tahap penelitian ini merupakan rencana pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pebdahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya, dan sampai pada penulisan laporan.⁷⁶

1. Tahap pra penelitian lapangan.

Tahap penelitian lapangan terdapat enam tahapan. Tahapan tersebut juga dilalui oleh peneliti sendiri, adapun enam tahapan penelitian tersebut ialah:⁷⁷

a. Penyusunan rancangan penelitian

Pada tahapan ini peneliti membuat rancangan penelitian terlebih dahulu, dimulai dari pengajuan judul, penyusunan matrik, penelitian yang selanjutnya dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dan dilanjutkan penyusunan proposal penelitian hingga presentasi.

b. Memilih lapangan penelitian

Sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus terlebih dahulu memilih lapangan penelitian. Lapangan penelitian yang dipilih peneliti adalah Kota Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

c. Mengurus perizinan

Sebelum mengadakan penelitian, peneliti mengurus perizinan terlebih dahulu yakni meminta surat permohonan penelitian kepada pihak kampus. Setelah meminta surat perizinan, peneliti menyerahkan

⁷⁶ Penyusun, *Pedoman*, 48.

⁷⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 127.

kepada Kepala Madrasah MA Darul Lughah Wal Karomah untuk mengetahui apakah diizinkan mengadakan penelitian atau tidak.

d. Menjajaki dan menilai lapangan

Setelah diizinkan meneliti, peneliti mulai melakukan penjajakan dan menilai lapangan untuk lebih mengetahui latar belakang objek penelitian. Hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam menggali data.

e. Memilih dan memanfaatkan informan

Pada tahap ini peneliti mulai memilih informan untuk mendapatkan informasi. Informan yang dipilih dalam hal ini ialah Kepala Madrasah MA Darul Lughah wal Karomah, Guru, Waka Kurikulum, Tata Usaha.

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Setelah semua selesai mulai dari rancangan penelitian hingga memilih informan maka peneliti menyiapkan perlengkapan penelitian sebelum terjun ke lapangan.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Pada tahap ini peneliti mulai mengadakan kunjungan langsung ke lokasi penelitian dan mulai mengumpulkan data-data yang diperlukan yaitu dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Tahap analisis data

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari proses penelitian. Pada tahap ini pula peneliti mulai menyusun laporan hasil penelitian dengan menganalisis data yang telah dikonsultasikan kepada dosen pembimbing karena mungkin ada revisi untuk mencapai hasil penelitian maksimal. Laporan yang sudah selesai dan siap dipertanggung jawabkan di depan penguji yang kemudian digandakan untuk diserahkan kepada pihak terkait.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil MA Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo

Tuntutan penguasaan materi di bidang agama, sains, teknologi dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islami dalam menghadapi Era Globalisasi merupakan hal yang menjadi prioritas utama bagi pengembangan lembaga pendidikan, khususnya dalam penyiapan SDM yang unggul dan responsive.

Mewujudkan generasi yang unggul dalam menghadapi Era Globalisasi, maka MA Darul Lughah Wal Karomah yang berada di Jln. Mayjen Panjaitan No. 132 Sidomukti Kraksaan Probolinggo Jawa Timur berupaya keras untuk merealisasikan cita-cita tersebut. Hal tersebut didukung oleh keberadaan lembaga MA Darul Lughah Wal Karomah yang sangat strategis di jantung kota Kraksaan, dan terpadu dengan pendidikan di pondok pesantren, sehingga dengan mudah dan cepat dapat menyerap berbagai informasi yang aktual dan faktual.

Selain itu, Madrasah tersebut memiliki ciri khas dan keunggulan tersendiri, yaitu pengembangan Bahasa Asing (Arab dan Inggris), penguasaan kitab-kitab salaf, pembelajaran berbasis ICT dan berorientasi pada pengembangan *multiple intelegencies*, yang dikembangkan melalui

empat jurusan, yaitu Jurusan IPS, IPA, Bahasa dan Program Keagamaan.⁷⁸

Identitas Profil Lembaga

- a. NSM (Nomer Statistik Madrasah) : 131235130019
- b. NPSN (Nomer Pokok Sekolah Nasional) : 20579848
- c. Status Madrasah : Swasta
- d. Waktu Belajar : Pagi
- e. Nama Madrasah : Darul Lughah Wal Karomah
- f. NPWP : 02.266.481.2-625.001
- g. Nomor Telepon : 0335-845330

Alamat Madrasah

- a. Jalan/Kampung : Jl. Mayjen Panjaitan No.12
- b. Propinsi : Jawa Timur
- c. Kabupaten/Kota : Probolinggo
- d. Kecamatan : Kraksaan
- e. Desa/Kelurahan : Sidomukti
- f. Kode Pos : 67282
- g. Latitude (Lintang) : -7.762606
- h. Longitude (Bujur) : 113.421403

2. Sejarah Berdirinya Lembaga Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal

Karomah

Dengan seiring berjalannya waktu jumlah santri makin banyak, untuk memudahkan santri dan memenuhi kebutuhan mereka maka didirikanlah Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Lughah pada tahun 1980 dengan kepala madrasah Ust. Abdul Kholiq, Madrasah Tsanawiyah Darul Lughah Wal Karomah pada tahun 1983 dengan kepala sekolah

⁷⁸ Sumber data: *Dokumentasi* pada hari Minggu 15 Desember 2019.

Ust. Ali Wafa dan Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah pada tahun 1986 dengan kepala madrasah Ust. Abdul Hannan.⁷⁹

Untuk melengkapi kebutuhan pondok maka dibentuklah sebuah yayasan yang diberi nama “Yayasan Pendidikan Islam Darul Lughah Wal Karomah (YAPID)” pada tanggal 17 Juli 1987. Dalam organisasi tersebut terdiri dari seorang Ketua, seorang Sekretaris dan seorang Bendahara serta dibantu oleh beberapa Kepala bagian. Dengan semakin bertambahnya cakupan kegiatan yang ada di dalam yayasan maka pada akhirnya yayasan ini berubah menjadi “Yayasan Islam Darul Lughah Wal Karomah” jadi bukan hanya di bidang pendidikan saja.

Madrasah Aliyah didirikan pada tanggal 01 Juli 1986 dengan status terdaftar. Dan pada tahun 1996, Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo mulai berstatus Diakui dengan SK nomor: 59/E.IV/PP.03.2/KEP/X/1996 tertanggal 09 Oktober 1996. lalu pada tahun 2006 Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah mengikuti jenjang Akreditasi dengan SK nomor: C/KW.13.4/MA/551/2006 tertanggal 30 Agustus 2006, NSM. 31.2.35.13.15.187.

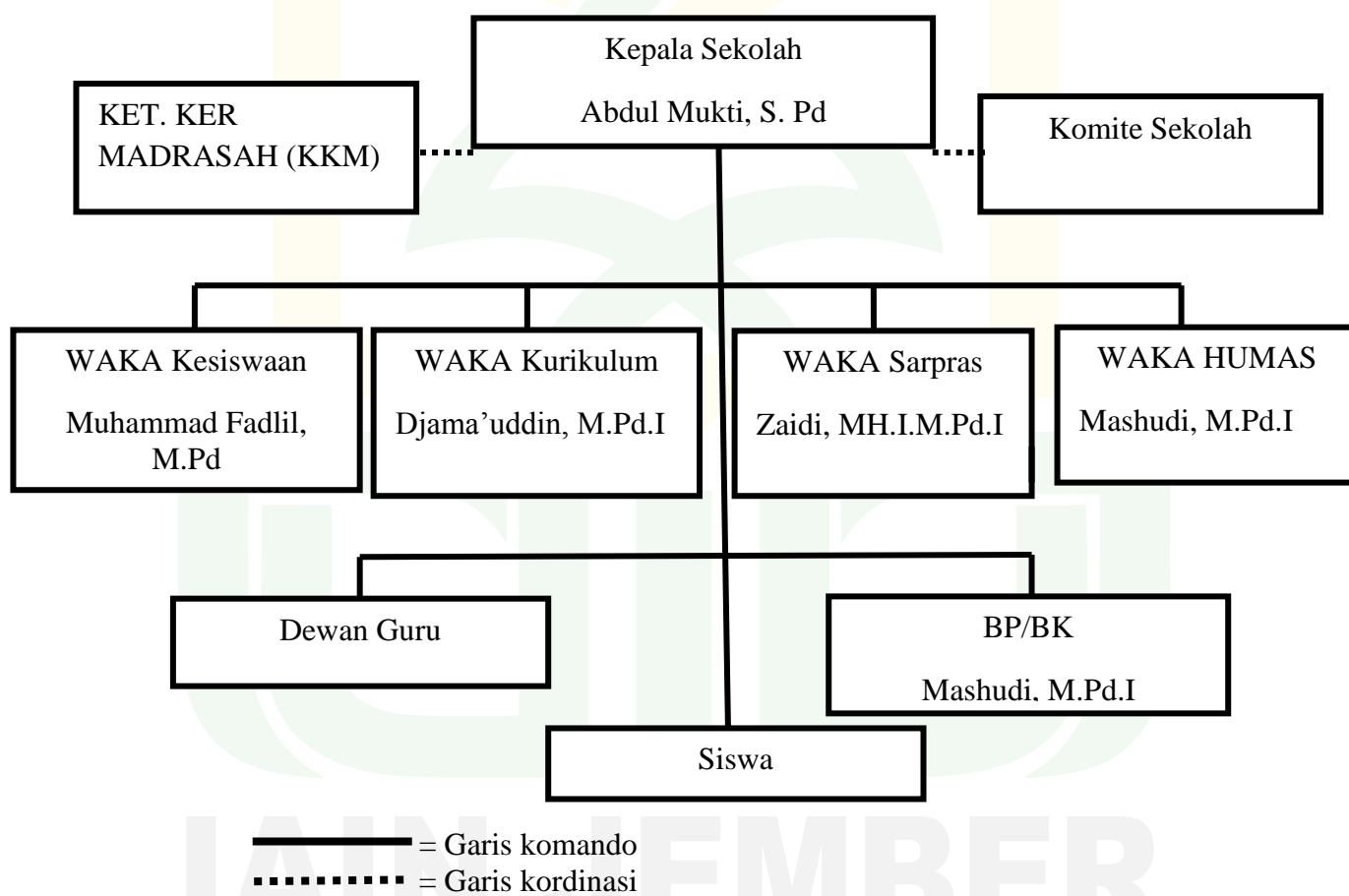
Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah terletak di Jl. Mayjen Panjaitan no. 132 Sidomukti Kraksaan Probolinggo. Madrasah Aliyah Sidomukti Kraksaan Probolinggo terletak di tempat yang

⁷⁹ Sumber data: Dokumentasi pada hari Minggu 15 Desember 2019.

strategis, karena berada di jantung Kota Kraksaan dan juga berdekatan dengan lembaga pendidikan lainnya, seperti: MTsNU, MANU, SMK Mandiri, SD & SMP Katolik, SMUN1 Kraksaan, SMKN2 Kraksaan yang dapat menunjang siswa mengadakan komunikasi edukatif dengan para pelajar lainnya.⁸⁰

3. Struktur Organisasi MA Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti

Kraksaan Probolinggo



Gambar 4.1.

Struktur Organisasi MA Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.⁸¹

⁸⁰ Sumber data: *Dokumentasi* pada hari Minggu 15 Desember 2019.

⁸¹ Sumber data: *Dokumentasi* pada hari Rabu 18 Desember 2019.

4. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah

Visi

“TERCIPTANYA GENERASI MUSLIM YANG BERILMU, TERAMPIL DAN BERAKHLAKUL KARIMAH DENGAN MENGINTEGRASIKAN IMTAQ dan IPTEK”⁸²

Adapun rumusan detail tentang visi pendidikan Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo adalah sebagai berikut:

- a. Mengintegrasikan tauhid dalam seluruh sistem dan pola kerjanya yang diaktualisasikan secara konsisten semua komponen madrasah.
- b. Menjadi pusat penanaman aqidah, pembinaan spiritual dan pembentukan akhlakul karimah serta amal sholeh.
- c. Menjadi pusat kajian dan informasi ilmu pengetahuan dan agama.
- d. Dibangun dan dikelola atas dasar kebersamaan dan komitmen yang utuh dan kokoh dalam ikhtiar membina kehidupan yang bersumber dari ajaran al-Qur’an dan hadist nabi.

MISI

Secara operasional misi pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo. dapat dirumuskan dalam kalimat: *“Mengamalkan dan menegakkan ajaran Islam berdasarkan Al-Qur’an dan As Sunah dalam segala aspek kehidupan”*. Atau dijabarkan dalam point-point berikut:

⁸² Sumber data: *Dokumentasi* pada hari Rabu 18 Desember 2019

- a. Melaksanakan KBM secara efektif dan efisien
- b. Meningkatkan kualitas keilmuan dan akhlaq siswa melalui pembinaan secara intensif dan pengembangan minat dan bakat
- c. Menumbuhkan semangat bersaing secara sehat kepada seluruh siswa dan warga madrasah
- d. Menerapkan manajemen madrasah secara terbuka dan partisipatif dengan melibatkan seluruh komponen madrasah
- e. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga kependidikan dan non kependidikan melalui program seminar, pendidikan dan pelatihan, workshop dan sejenisnya
- f. Mengintegrasikan nilai-nilai keislaman pada semua bidang studi
- g. Memberikan pembinaan dan tutorial secara intensif kepada semua siswa yang akan melanjutkan ke perguruan tinggi.⁸³

5. Data Guru Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo

Guru dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan salah satu pilar yang harus ada dalam sebuah lembaga pendidikan agar proses pendidikan berjalan dengan baik. Berikut ini data guru yang bertugas di MA. Darul Lughah Wal Karomah.

⁸³ Sumber data: *Dokumentasi* pada hari Rabu 18 Desember 2019

Tabel 4.1.
Daftar Nama Guru Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah
Kraksaan Probolinggo.⁸⁴

NO	NAMA	JABATAN
1	ABDUL MUKTI, S.Pd.	Kepala Madrasah
2	H. DJAMA'UDDIN, M.Pd.I.	WK. Kurikulum
3	MUHAMMAD FADLIL, M.Pd	WK. Kesiswaan
4	H. ZAIDI, M.HI., M.Pd.I	WK.Sarana/Prasarana
5	MASHUDI, M.Pd.I.	WK.HUMAS
6	Dr. H. HASAN BAHARUN, M.Pd.	Bendahara
7	NURRAHMAN, S.Kom	KA.UR. Tata Usaha
8	HANAFAI, M.Pd.I.	Adm. Bos & Simpatika
9	HAPIP, M.PdI	Adm. Pendapatan Keuangan
10	BADRUS SALAM, S.PdI	Adm. BK/BP
11	SHALEHUDDIN, M.Pd	Adm.Kesiswaan
12	AHMAD SYAUQI RN, M.Pd	Adm. Kepegawaian
13	SAIFULLOH, S.Pd.	Komisi Penegak Kedisiplinan & Perlengkapan
14	ZAKI ANIQIRRAHMAN, M.Pd.	Adm. Pengeluaran Keuangan
15	ZAMHARIRATUN BADIAH, S.Pd	Guru
16	H. BUALI, SH.,M.Pd	Guru
17	H. ROHMAT, M.Pd	Guru
18	FARIHAH, S.Ag.	Guru
19	MERI, S.Pd.	Guru
20	Hj. LATHIFAH RA'IS, S.Pd.	Guru
21	HUSNUL KHOTIMAH, SE.	Guru
22	AAN FARISI, SS.	Guru
23	ARUM SRIWINDARI, S.Pd.	Guru

⁸⁴Sumber data: *Dokumentasi* pada hari Rabu 18 Desember 2019

24	Dra. DIAH EVIATI	Guru
25	MAGHFIROH, S.Pd.I.	Guru
26	Hj. MAIMUNAH DAHLIA, S.Pd.I	Guru
27	ZAINIATUL MUARRIFAH, S.Si.	Guru
28	HABIBI, S.Pd.I.	Guru
29	Hj. SA'ADAH, S.Ag.	Guru
30	TINWAROTUNNAFILAH, S.Pd.I.	Guru
31	Hj. SITI KHOTIJAH, S.HI.	Guru
32	H. SHABAR, S.Pd.	Guru
33	MOHAHMAD LUTFI, S.Pd.	Guru
34	TAUFIK RIZAL, S.Kom	Guru
35	LILIK BURHANATUS SOLEHAH, SS	Guru
36	MOH. FATHAN ZAMANI, SS	Guru
37	EDI AMIN,S.H., M.Hum	Guru
38	SITI UMIL MUKMINAH, S.SI.	Guru
39	DWI EVAYANTO S.Kom	Guru
40	SRIYATI, S.Pd	Guru

Sumber: Dokumentasi 2019

6. Sarana Prasarana MA Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo

Sarana Prasarana adalah suatu alat atau penunjang agar proses belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien. Berikut jumlah sarana dan prasarana yang ada di MA. Darul Lughah Wal Karomah

Tabel 4.2
Jumlah Dan Kondisi Sarana Dan Prasarana
MA Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo.⁸⁵

No	Jenis Bangunan	Jumlah	Rusak	Keterangan
1	Ruang kelas	15	-	Baik
2	Ruang kepala sekolah	1	-	Baik
3	Ruang guru	1	-	Baik
4	Ruang TU	1	-	Baik
5	Ruang laboratorium	3	-	Baik
6	Ruang perpustakaan	1	-	Baik
7	Ruang UKS	1	-	Baik
8	Musholla	2	-	Baik
9	Gedung serba guna	1	-	Baik
10	Lapangan olah raga	1	-	Baik
11	Kamar mandi/WC	2	-	Baik

Sumber: Dokumentasi 2019

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Dalam setiap penelitian haruslah disertai dengan penyajian data sebagai penguat, sebab inilah yang telah dianalisa data yang telah digunakan, sehingga dari data yang dianalisa tersebut dihasilkan suatu kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi, interview, dokumenter dan data lapangan sebagai alat untuk meraih tujuan serta mendapatkan data sebanyak mungkin, akan tetapi lebih memberikan porsi yang lebih intensif pada metode observasi dan interview guna mendapatkan data yang kualitatif dan autentik yang berimbang, dan dilakukan dengan menggunakan metode dokumenter.

⁸⁵ Sumber data: *Dokumentasi* pada hari Rabu 18 Desember 2019.

Dalam penelitian ini peneliti berusaha memaparkan gambaran tentang Manajemen SDM dalam meningkatkan Kualitas Guru di MA Darul Lughah Wal Karomah Kraksaan Probolinggo, dengan fenomena dan data yang telah diperoleh dilapangan dan setelah mengalami proses peralihan data dengan berbagai metode yang digunakan yakni dari data yang khusus ke data yang umum, pada akhirnya sampai pada pembuktian data, karena data yang diperoleh sudah dianggap *representative* untuk dijadikan sebuah laporan.

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, interview dan dokumenter sebagai alat untuk meraih data sebanyak mungkin terhadap berbagai hal yang berkaitan dan mendukung untuk mengeksplorasi dan mengumpulkan data dalam penelitian ini. Setelah melalui proses pengumpulan data di lapangan, wawancara dengan informan penelitian, beberapa dokumentasi dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat disajikan data sebagai berikut:

1. Konsep Perencanaan Pelatihan SDM dalam meningkatkan Kualitas Guru di MA. Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Pelaksanaan suatu kegiatan tidak akan pernah lepas dengan yang namanya perencanaan, karena untuk mencapai suatu gol didalam kegiatan perlu adanya suatu perencanaan yang baik, agar suatu tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Seperti yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah ini sebelum melakukan

kegiatan Pelatihan SDM mereka akan melakukan perencanaan terlebih dahulu, yakni dengan cara menganalisis terlebih dahulu Pelatihan SDM apa yang mereka butuhkan.

Hal ini seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama dengan Djama'uddin selaku WAKA Kurikulum yang bertanggung jawab mengatur Proses jalannya Pelatihan SDM baik dari Perencanaan sampai Evaluasi.

“ Iya mbak, disini sebelum kita merencanakan program pelatihan apa yang dilakukan di madrasah, kita melakukan analisis terlebih dahulu mengenai pelatihan apa yang lebih dibutuhkan oleh guru dan tenaga kependidikan. Kita menganalisisnya dengan cara bermusyawarah dengan guru-guru MAPEL, kita menanyakan kesulitan-kesulitan apa saja yang dihadapi guru ketika pembelajaran, dan hal apa yang membuat siswa sulit memahami mata pelajarannya itu”⁸⁶

Hal ini juga dibenarkan oleh Abdul Mukti selaku Kepala Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah

“ Iya mbak, memang disini kita sebelum merencanakan program pelatihan, kita menganalisis terlebih dahulu pelatihan seperti apa yang diperlukan oleh guru-guru, karena saya mengadakan program ini agar mengatasi permasalahan guru-guru yang cenderung kesulitan dalam kegiatan belajar mengajar. Mengapa saya memfokuskan terhadap kegiatan belajar mengajar karena guru-guru waktu itu masih cenderung menggunakan metode ceramah dalam penyampaian materi sehingga membuat siswa cepat bosan dalam kegiatan belajar mengajar”⁸⁷

Zainiatul Mu'arrifah juga menjelaskan tentang analisis kebutuhan pelatihan, sebagai berikut:

⁸⁶ Djama'udin, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Senin 23 Desember 2019

⁸⁷ Abdul Mukti, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Sabtu 28 Desember 2019

“ Saat sebelum dilakukannya program pelatihan itu, kita guru-guru MAPEL bermusyawarah atau rapat bersama dengan Kepala dan WAKA Kurikulum untuk menginformasikan kepada guru-guru bahwa Madrasah akan mengadakan pelatihan bagi guru, maka dari itu guru-guru dimintai untuk menyampaikan kesulitan-kesulitan guru dalam kegiatan belajar mengajar, agar bisa dirumuskan pelatihan seperti apa yang guru butuhkan mbak’⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, proses perencanaan dalam analisis kebutuhan pelatihan Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah ini dilakukan dengan cara mengadakan rapat atau musyawarah bersama guru-guru MAPEL dan yang bertanggung atas program pelatihan tersebut, untuk dimintai penjelasan mengenai kesulitan-kesulitan guru dalam kegiatan belajar mengajar. Sehingga mengetahui pelatihan seperti apa yang guru-guru butuhkan.

b. Perencanaan Program Pelatihan

Suatu kegiatan tidak akan pernah lepas dengan yang namanya perencanaan, karena untuk mencapai suatu gol didalam kegiatan perlu adanya suatu perencanaan yang baik, agar suatu tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Seperti yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah ini sebelum melakukan kegiatan Pelatihan SDM mereka akan melakukan perencanaan terlebih dahulu, yakni dengan cara menetapkan panitia pelaksanaan pelatihan, menetapkan waktu dan lokasi pelatihan, menetapkan sarana dan prasarana pelatihan, menetapkan anggaran pelatihan, menetapkan

⁸⁸ Zainiatul Mu'arrifah, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Selasa 24 Desember 2019

materi pelatihan, menetapkan metode pelatihan, menetapkan tujuan pelatihan dan menetapkan instruktur pelatihan. Seperti yang disampaikan oleh bapak Djama'uddin selaku WAKA Kurikulum sekaligus penanggung jawab pelaksanaan pelatihan:

“ Iya mbak, dalam proses perencanaan pelatihan yang dilakukan adalah kita membentuk panitia pelatihan yang kita ambil dari sebagian guru dan tenaga kependidikan untuk membantu melaksanakan pelatihan tersebut, jadi nanti panitia kita bagi-bagi tugas menjadi 4 bagian yaitu, panitia utama seperti ketua, bendahara dan sekretaris yang nantinya menetapkan anggaran pelatihan dan yang menunjuk panitia yang bertugas ketika pelaksanaan pelatihan, seperti panitia seksi acara yang mengatur proses berjalannya kegiatan pelatihan dan sekaligus yang mempersiapkan materi pelatihan sekaligus metode pelatihan itu, yang kedua panitia perlengkapan yaitu mempersiapkan alat-alat yang nantinya akan digunakan ketika pelatihan, yang ketiga yaitu panitia konsumsi yang bertugas menyiapkan makanan yang nantinya akan diberikan kepada peserta pelatihan, selain membentuk panitia kami disini juga menetapkan jadwal atau waktu pelatihan yaitu biasa kami mengadakan pelatihan guru setiap semester atau 2 kali dalam 1 tahun, dan yang kali ini insyaallah akan dilaksanakan pada bulan ini mbak, untuk metode yang digunakan dalam kegiatan pelatihan yaitu kami biasanya menggunakan metode seminar dan workshop, jadi untuk kali ini kami memilih menggunakan metode workshop mbak, untuk Sarpras nya kami menggunakan aula sekolah untuk tempat pelatihannya, LCD sebagai media pelatihan karena disini peserta baik pemateri menggunakan Laptop sebagai media pelatihan ”⁸⁹

Melalui kegiatan observasi dan dokumentasi peneliti menemukan lembar undangan peserta pelatihan di MA Darullughah Wal Karomah ialah Sebagai berikut:

⁸⁹ Djama'udin, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Senin 23 Desember 2019



Gambar 4.2
Undangan Peserta Pelatihan.

Hal senada juga disampaikan oleh Moh Fadlil yang menjadi salah satu panitia pelaksana pelatihan:

“ Iya mbak dalam proses perencanaan pelatihan ini WAKA Kurikulum mengutus beberapa guru dan tenaga kependidikan untuk menjadi panitia pelaksana pelatihan yang membantu melaksanakan pelatihan, sekitar ada 15 orang yang diutus untuk menjadi panitia pelaksana pelatihan, salah satunya adalah saya sendiri, kebetulan saya sendiri ditunjuk oleh bapak Jamak untuk menjadi panitia seksi acara, jadi saya bertugas untuk menyiapkan materi pelatihan dan membuat susunan acara pelatihan yang akan dilaksanakan tersebut”⁹⁰

Dari hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa proses perencanaan pelatihan yang dilakukan yaitu membentuk kepanitiaan pelatihan untuk ikut serta membantu mensukseskan jalannya pelatihan tersebut. Dan kepanitiaan yang di bentuk menjadi 4 bagian, yaitu panitia utama yang terdiri dari (1) Ketua panitia (2) sekretaris dan (3) bendahara, yang kedua panitia seksi acara, yang ketiga panitia seksi perlengkapan, yang terakhir yaitu panitia seksi konsumsi.

⁹⁰ Moh Fadlil, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Selasa 24 Desember 2019

Hal ini juga berdasarkan hasil observasi peneliti di MA Darullughah Wal Karomah pada 23 Desember 2019 peneliti melihat panitia sedang sibuk mempersiapkan pelatihan yaitu mengadakan rapat kepanitian terkait kesiapan panitia terhadap pelatihan yang akan dilakukan bulan ini.⁹¹



Gambar 4.3
Rapat Panitia Pelatihan

Peneliti juga melakukan wawancara kepada Kepala Madrasah terkait keterlibatannya terhadap perencanaan Program Pelatihan:

“Untuk masalah perencanaan program pelatihan sebenarnya sudah saya serahkan kepada WAKA Kurikulum yaitu bapak Djama’uddin, jadi saya hanya mengontrol terkait rapat persiapan pelatihan, selain dari itu saya hanya menunggu laporan dari ketua panitia pelaksanaan yaitu WAKA kurikulum”⁹²

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan program pelatihan yaitu dengan membentuk kepanitian pelaksana pelatihan yang dibentuk menjadi 4 bagian, selain itu juga menetapkan anggaran pelatihan, menetapkan tujuan pelatihan, dan memilih metode dan media pelatihan.

⁹¹ Observasi di MA Darullughah Wal Karomah pada hari Kamis 26 Desember 2019

⁹² Abdul Mukti, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Sabtu 28 Desember 2019

c. Penyusunan bahan pelatihan

Dalam menyusun bahan pelatihan yang akan dilakukan di MA Darullughah Wal Karomah yaitu disesuaikan dengan tujuan pelatihan yang akan dilaksanakan tersebut, mengingat tujuan dari adanya pelatihan ialah membantu guru untuk lebih mudah memahami perangkat pembelajaran Abad 21 dan pelatihan teknik soal HOTS. Jadi bahannya disesuaikan dengan yang berkesinambungan dengan perangkat pembelajaran Abad 21 dan pelatihan teknik soal HOTS, baik silabus maupun bahan ajar, pustaka pendukung dan alat-alat lainnya seperti komputer dan fasilitas internet. Seperti yang disampaikan oleh Djama'uddin sekaligus ketua panitia pelaksana pelatihan bahwa:

“ Bahan yang dipersiapkan oleh panitia sangat sederhana dan mudah karena dalam menyusun bahan pelatihan disini kami mengikuti silabus dan bahan ajar yang ada, selain itu kami juga mencari refrensi-refrensi yang mendukung untuk menguatkan kevalidannya, dan kami juga menyediakan fasilitas internet untuk mengakses internet dengan mudah⁹³

Hal senada juga disampaikan oleh Muh Fadlil yang menjadi salah satu panitia pelaksana bahwa:

“ Iya mbak, untuk bahan pelatihan ini kami menyusun nya mengikuti silabus dan bahan ajar yang ada, kemudian mencari refrensi-refrensi yang sesuai dan mendukung untuk dijadikan pedoman”⁹⁴

Hal ini juga senada dengan yang disampaikan oleh Kepala

Madrasah yaitu Abdul Mukti mengatakan bahwa:

⁹³ Djama'uddin, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Senin 23 Desember 2019

⁹⁴ Moh Fadlil, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Selasa 24 Desember 2019

“Sepengetahuan saya terkait bahan pelatihan itu, kami memang mengikuti silabus dan bahan ajar yang ada mbak, selain dari itu kami juga mencari referensi-referensi lain yang mendukung, dan untuk mempermudah lagi kami menyediakan internet agar peserta pelatihan lebih mudah mengaksesnya”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun bahan pelatihan yaitu mengikuti silabus dan bahan ajar yang ada, selain mengikuti silabus dan bahan ajar tersebut, yaitu dengan mencari referensi-referensi yang mendukung untuk membantu menguatkan kevalidannya, dan juga disediakan internet agar lebih mudah mengaksesnya.

2. Pola Pelaksanaan pelatihan SDM dalam Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah

Proses kegiatan pelatihan merupakan substansi inti dari pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan observasi lapangan dalam kegiatan pelatihan, wawancara dan dokumentasi terkait tahapan proses kegiatan pelatihan tentang perangkat pembelajaran abad 21 yang dilakukan di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah adalah:

a. Pemberian Materi Secara Teoritik

Dalam proses pelaksanaan pelatihan ialah pemateri langsung menjelaskan atau materi pelatihan secara langsung, seperti yang dituturkan oleh guru yang mengikuti pelatihan tersebut ialah Zainiatul Mu'arrifah bahwa:

“Iya mbak, dalam proses kegiatan pelatihan disini kan menggunakan jenis pelatihan workshop itu biasanya pemateri

⁹⁵ Abdul Mukti, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Sabtu 28 Desember 2019

menjelaskan materinya untuk membuat peserta paham terlebih dahulu secara teorinya, jadi nantinya peserta sudah cukup mudah untuk prakteknya mbak⁹⁶



Gambar 4.4
Pelaksanaan Pelatihan

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Djama'uddin selaku Ketua pelaksana pelatihan menyatakan bahwa:

“ Terkait pelaksanaan kegiatan pelatihan kali ini, memang kami menggunakan jenis pelatihan workshop mbak, jadi nantinya sebelum diadakannya praktek, kami akan menjelaskan atau memaparkan materi yang secara teori disampaikan oleh pemateri untuk peserta⁹⁷

Berdasarkan hasil observasi peneliti juga melihat bahwa jenis pelatihan yang digunakan adalah workshop, jadi padatahap awal yang dilakukan pemateri yaitu memaparkan atau menjelaskan materi kepada peserta pelatihan terkait materi secara teoritik, setelah penjelasan secara teori kemudian pemateri mempraktekan kepada peserta agar supaya peserta pelatihan lebih mudah untuk menangkap materinya.

⁹⁶ Zainiatul Mu'arrifah, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Selasa 24 Desember 2019

⁹⁷ Djama'uddin, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Senin 23 Desember 2019

Hal ini juga dibenarkan oleh Abdul Mukti yang sekaligus Kepala Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah bahwa:

“ Mengenai proses pelaksanaan kegiatan pelaksanaan pelatihan memang untuk kali ini kami menggunakan jenis pelatihan workshop agar peserta atau guru-guru yang mengikuti pelatihan bisa lebih mudah memahaminya karena materinya bukan hanya dijelaskan secara teori tetapi juga di jelaskan secara praktek”⁹⁸

b. Pemberian materi secara Praktik

Dalam proses pemberian materi secara praktek yaitu:

1. Pemateri mempraktekkan apa yang telah dijelaskan
2. Peserta mengikuti apa yang telah dicontohkan oleh pemateri
3. Peserta diberi waktu 30 menit untuk menyelesaikan.⁹⁹

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa proses kegiatan pelatihan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah yaitu Jenis pelatihan yang digunakan adalah Jenis Pelatihan Workshop untuk mempermudah peserta memahami materinya. Tahapan yang dilakukan ialah pemateri menyampaikan materi secara teoritik terlebih dahulu sebelum mempraktekan kepada peserta pelatihan. Tahap kedua yaitu pemateri mempraktekan kemudian peserta diberikan kesempatan untuk juga mempraktekan mengikuti yang telah dicontohkan oleh pemateri tersebut.

⁹⁸ Abdul Mukti, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Sabtu 28 Desember 2019

⁹⁹ Observasi di MA Darullughah Wal Karomah pada hari Kamis 26 Desember 2019

3. Model Evaluasi Pelatihan dalam meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah

Aspek evaluasi tidak bisa diabaikan karena evaluasi merupakan proses yang kontinu yang menjadi dasar dari keseluruhan kegiatan pelatihan yang baik. Secara umum evaluasi dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses, orang maupun objek) berdasarkan kriteria tertentu.

Evaluasi pelatihan perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan yang mencakup penilaian terhadap proses kegiatan pelatihan dan penilaian terhadap hasil pelatihan yaitu hasil dari yang telah dipraktekkan oleh peserta. Salah satu faktor yang penting untuk mencapai tujuan pelatihan adalah proses kegiatan Pelatihan yang dilakukan, sedangkan faktor lain yang penting untuk efektivitas pelatihan adalah faktor evaluasi dan penilaian, baik terhadap proses maupun hasil pelatihan.

Evaluasi merupakan salah satu kegiatan utama yang harus dilakukan oleh pemateri pelatihan dalam kegiatan pelatihan. Dengan penilaian pemateri dalam kegiatan pelatihan dapat diketahui reaksi peserta dalam pelatihan, learning peserta dalam pelatihan, perilaku perbandingan peserta dari sebelum dan sesudah pelatihan, dan menguji dampak dari pelatihan yang dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan penuturan yang disampaikan oleh Hasan Baharun yang sekaligus jadi pemateri ketika pelaksanaan pelatihan di MA Darullughah Wal Karomah bahwa:

“ Untuk evaluasi pelatihan disini saya melakukan evaluasi secara langsung kepada peserta mbak, yaitu seperti tanya jawab terkait

materi yang sudah sampaikan untuk mengetahui reaksi peserta atau ukuran tingkat pemahaman peserta, kemudian saya membandingkan perilaku peserta dari sebelum dan sesudah pelatihan dengan menguji peserta mempraktekkan dari yang telah dicontohkan oleh saya mbak, jadi dari sana saya bisa melihat dimana peserta yang benar-benar memahami materinya atau tidak”¹⁰⁰

Hal ini juga dibenarkan oleh Zainiatul Mu’arrifah yaitu guru yang mengikuti pelatihan bahwa:

“ Iya mbak untuk evaluasi pelatihannya ini, jadi yang mengevaluasi itu adalah pemateri pelatihannya langsung, karena setelah selesai pemaparan materi, kami masih ada proses tanya jawab, kemudian peserta langsung mempraktekkan yang telah dicontohkan oleh pemateri mbak, jadi evaluasinya dilihat dari hasil yang telah dipraktekkan itu mbak”¹⁰¹

Hal ini juga Senada dengan perkataan Abdul Mukti selaku Kepala Madrasah mengatakan bahwa:

“ Terkait proses evaluasi memang penilaiannya itu dilakukan secara langsung oleh pemateri pelatihannya, jadi evaluasinya nanti ketika melakukan praktek itu mbak, kan peserta atau guru yang mengikuti pelatihan nantinya akan ditugaskan langsung oleh pemateri untuk membuat soal HOTS, dan dari situ pemateri bisa melihat tingkat pemahaman peserta pelatihan terkait materi pelatihan mbak”¹⁰²

Selain pemaparan hasil wawancara diatas terdapat pula hasil observasi dan dokumentasi lapangan. Mengenai hasil observasi terkait evaluasi yang dilakukan dalam kegiatan pelatihan ialah evaluasi dilakukan oleh pemateri pelatihan itu sendiri terkait reaksi dan pemahaman peserta terhadap materi pelatihan. Kemudian peserta mempraktekkan dari yang telah dijelaskan oleh pemateri sehingga peserta memahami secara menyeluruh dan mendapatkan

¹⁰⁰ Hasan Baharun, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Sabtu 28 Desember 2019

¹⁰¹ Zainiatul Mu’arrifah, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Selasa 28 Desember 2019

¹⁰² Abdul Mukti, diwawancarai oleh peneliti, Kraksaan, pada hari Sabtu 28 Desember 2019

hasil yang memuaskan dari pelatihan tersebut karena dapat memahami baik secara teoritik maupun praktik.¹⁰³



Gambar 4.5
Praktek Pembuatan Soal Hots

Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Darullghah Wal Karomah ialah evaluasi yang dilakukan oleh pemateri pelatihan itu sendiri. Karena mengingat dari tujuan adanya pelatihan yaitu untuk membantu mempermudah guru dalam pemahaman terkait perangkat pembelajaran abad 21 dan pelatihan teknik soal hots, jadi disini yang bertugas mengevaluasinya adalah pematerinya, karena evaluasi yang dilakukan oleh pemateri adalah evaluasi secara berlangsung, berlangsung maksudnya ialah pemateri melakukan tanya jawab kepada peserta pelatihan mengetahui reaksi dan pemahaman peserta pelatihan, kemudian pemateri memberikan tugas untuk mempraktekkan yang telah disampaikan dan dicontohkan oleh pemateri untuk mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan, dan dari sanalah pemateri dapat mengetahui efektivitas pemahaman peserta baik secara materi maupun praktek.

¹⁰³ Observasi di MA Darullughah Wal Karomah pada hari Kamis 26 Desember 2019

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan penjelasan data yang telah disajikan dan dilakukan analisis, maka dilakukan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan di sesuaikan dengan teori yang ada dan yang relevan dengan topik penelitian ini. Pembahasan penelitian disesuaikan dengan fokus penelitian yang terdapat dalam skripsi ini. Untuk mempermudah dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam fokus penelitian ini. Adapun rincian pembahasan ini adalah sebagai berikut:

Table 4.3
Hasil Temuan

No	Fokus Penelitian	Temuan
1.	Bagaimana konsep perencanaan pelatihan dalam meningkatkan kualitas Guru di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	<p>a. Analisis kebutuhan Pelatihan dilaksanakan berdasarkan kesulitan guru dalam Proses Pembelajaran, kurangnya pemahaman siswa karena metode pengajaran yang cenderung membosankan.</p> <p>b. Perencanaan Program Pelatihan: menentukan panitia pelatihan, menetapkan tujuan pelatihan, menetapkan metode dan materi pelatihan, menetapkan sarpras pelatihan dan menetapkan anggaran dan kosumsi pelatihan.</p> <p>c. Bahan pelatihan: mengacu pada silabus dan bahan ajar yang ada, mencari teori yang mendukung dengan materi pelatihan, dan menyediakan internet untuk mempermudah mengaksesnya.</p>

2.	Bagaimana Pola Pelaksanaan Pelatihan dalam meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	<p>Pemberian materi secara teoritik</p> <p>a. Pemateri menyampaikan materi</p> <p>b. Proses tanya jawab dengan peserta pelatihan.</p> <p>Pemberian materi secara praktik</p> <p>a. Pemateri mempraktekkan yang telah dijelaskan sebelumnya</p> <p>b. Peserta mengikuti dengan yang telah dicontohkan oleh pemateri.</p> <p>c. Peserta diberi waktu 30 menit untuk menyelesaikan hasil prkateknya.</p>
3.	Bagaimana Model Evaluasi Pelatihan dalam meningkatkan kualitas Guru di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah di Sidomukti Kraksaan Probolinggo	Evaluasi pelatihan dilakukan oleh pemateri yaitu evaluasi secara langsung dengan melihat reaksi dan pemahaman peserta terhadap materi dengan tanya jawab peserta, dan melihat dari hasil praktek peserta mengenai efektivitas pemahaman peseta baik secara teori maupun praktik terkait materi tersebut.

Sumber: Oleh Peneliti

Pembahasan penelitian disesuaikan dengan fokus penelitian menjawab pertanyaan yang ada dalam fokus penelitian ini. Adapun rincian dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Konsep perencanaan pelatihan dalam meningkatkan kualitas guru di MA Darullughah Wal Karomah

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa data empirik yang diperoleh dari hasil penelitian berdasarkan keterangan informan, observasi dan dokumentasi, perencanaan pelatihan dalam meningkatkan kualitas guru yang dilaksanakan di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo

meliputi analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh Wakil Kepala Madrasah bagian kurikulum terhadap guru mata pelajaran terkait kesulitan guru dalam proses pembelajaran. Adapun dalam perencanaan program pelatihan kegiatan yang dilakukan yaitu dengan membentuk kepanitiaan pelaksana pelatihan, kemudian juga menetapkan jadwal pelatihan, menetapkan tujuan pelatihan, menetapkan materi dan metode pelatihan yang menggunakan workshop sebagai metode pelatihan, kemudian menetapkan Sarpras yang dibutuhkan ketika pelatihan berlangsung, dan menetapkan konsumsi yang akan disiapkan oleh panitia, dan yang terakhir yaitu menghitung anggaran pelatihan. Dan dalam penyusunan bahan pelatihan disini panitia menyusun dengan menyesuaikan dengan silabus dan bahan ajar lainnya, selain itu juga mencari refrensi yang mendukung untuk memperkuat kevalidannya, kemudian panitia juga menyediakan internet untuk mempermudah anggota pelatihan dalam mengakses.

Hal diatas sesuai dengan perencanaan pelatihan menurut Haris Mujiman bahwa dalam proses perencanaan pelatihan terdapat beberapa tahapan yaitu analisis kebutuhan pelatihan, program perencanaan pelatihan dan penyusunan bahan pelatihan.¹⁰⁴

Menurut peneliti ditinjau dari teori perencanaan diatas bahwa proses perencanaan pelatihan yang dilaksanakan di MA

¹⁰⁴ Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, (Yogyakarta:Pusat Pelajar,2007), 56

Darullughah wal Karomah sudah terlaksana sesuai dengan tahapan proses Perencanaan yang ada dalam Perencanaan Pelatihan.

2. Pola Pelaksanaan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah

Berdasarkan hasil temuan peneliti terkait pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di MA Darullughah Wal Karomah ialah diantaranya: a) Pemberian materi secara teoritik, yaitu Pemateri menyampaikan materi dan Proses tanya jawab dengan peserta pelatihan. b) Pemberian materi secara praktik yaitu Pemateri mempraktekkan yang telah dijelaskan sebelumnya, Peserta mengikuti dengan yang telah dicontohkan oleh pemateri dan Peserta diberi waktu 30 menit untuk menyelesaikan hasil prkateknya. Hal ini sesuai dengan pelaksanaan pelatihan menurut Soekidjo Notoatmodjo bahwa dalam melaksanakan pelatihan terdapat 2 konsep pelatihan yaitu: pemberian materi secara teoritik dan pemberian materi secara praktik.¹⁰⁵

Berdasarkan data diatas peneliti menganalisis dan mengkombinasikan antara teori dan temuan dilapangan, bahwa pelaksanaan Pelatihan yang dilakukan di MA Darullughah Wal Karomah telah terlaksana dengan lancar artinya antara teori dengan temuan dilapangan seimbang.

¹⁰⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengemabanga Sumberdaya Manusia*, (Rineka Cipta:Jakarta, 1991) hlm 53.

3. Model Evaluasi Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah

Proses evaluasi itu sendiri bisa mendorong para pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya. Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap hasil atau performansi seseorang atau suatu kelompok tertentu. Evaluasi pelaksanaan pelatihan dapat dinilai dengan tipe kriteria efektivitas dari peserta.

Berdasarkan data empirik yang dihasilkan oleh peneliti bahwasanya dalam evaluasi pelatihan yang dilakukan di MA Darullughah Wal Karomah ialah evaluasi yang dilakukan secara langsung oleh pemateri pelatihan dengan menilai beberapa kriteria efektivitas pelatihan seperti dengan melihat reaksi dan pemahaman peserta terhadap materi dengan tanya jawab peserta, dan melihat dari hasil praktek peserta mengenai efektivitas pemahaman peserta baik secara teori maupun praktik terkait materi tersebut.

Hal ini senada dengan penjelasan DR Faustino Cardoso Gomes terkait tentang tipe kriteria efektivitas Program Pelatihan yaitu: Reaction, Behavior, Learning, Organization result, dan Cost effectivity.¹⁰⁶

Berdasarkan data diatas peneliti menganalisis dan mengkombinasikan antara teori dan temuan dilapangan, bahwa Evaluasi Pelatihan yang dilakukan di MA Darullughah Wal

¹⁰⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.209-211

Karomah telah sesuai dengan yang dijelaskan dalam teori, artinya antara teori dengan temuan dilapangan seimbang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah memperbaiki deskripsi yang terdahulu, yaitu dari bab I sampai bab IV dapat ditarik kesimpulan untuk mengungkapkan fenomena yang terjadi dalam kaitannya dengan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Guru melalui Pelatihan di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Konsep Perencanaan Pelatihan dalam meningkatkan kualitas guru di MA darullughah Wal Karomah diawali dengan menganalisis kebutuhan pelatihan. Kemudian melakukan program perencanaan pelatihan yaitu dengan membentuk panitia pelaksanaan pelatihan yang dipilih oleh ketua panitia, menentukan metode pelatihan ialah workshop, menentukan tujuan pelatihan, dan menentukan sarpras dan konsumsi bagi peserta maupun pemateri pelatihan. Adapun penyusunan bahan ajar pelatihan ialah disesuaikan dengan silabus dan bahan ajar yang ada. Selain itu juga mencari referensi untuk memperkuat kevalidannya dari bahan materi yang akan disampaikan, kemudian juga disediakan internet untuk mempermudah peserta mengaksesnya dalam mencari referensi.

2. Pola Pelaksanaan Pelatihan yang dilakukan di MA Darullughah Wal Karomah meliputi a) Pemberian materi secara teoritik, yaitu Pemateri menyampaikan materi dan Proses tanya jawab dengan peserta pelatihan. b) Pemberian materi secara praktik yaitu Pemateri mempraktekkan yang telah dijelaskan sebelumnya, Peserta mengikuti dengan yang telah dicontohkan oleh pemateri dan Peserta diberi waktu 30 menit untuk menyelesaikan hasil prkateknya.
3. Model Evaluasi Pelatihan di MA Darullughah Wal Karomah ialah evaluasi yang dilakukan secara langsung oleh pemateri pelatihan dengan menilai beberapa kriteria efektivitas pelatihan seperti dengan melihat reaksi dan pemahaman peserta terhadap materi dengan tanya jawab peserta, dan melihat dari hasil praktek peserta mengenai efektivitas pemahaman peseta baik secara teori maupun praktik terkait materi tersebut.

B. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis mencatat beberapa titik kelemahan yang perlu diperbaiki oleh pihak lembaga MA Darullughah Wal Karomah, maka dari itu penulis mencoba memberikan beberapa saran diantaranya adalah:

1. Program Pelatihan yang dilakukan di MA Darullughah Wal Karomah sudah cukup efektif, karena telah mampu menerapkan ketiga fungsi manajemen hanya perlu ditingkatkan lagi pada tahap evaluasinya

terkait penerapan peserta pelatihan terhadap hasil pelatihan yang telah dilakukan, untuk diaplikasikan dalam kegiatan belajar mengajar.

2. Untuk bisa selalu melakukan pelatihan-pelatihan selanjutnya bagi guru maupun tenaga kependidikan agar bisa menjadi madrasah yang lebih baik dan maju.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. *Manajemen Personalia di SMP 2 Ajung Jember*. Skripsi, IAIN Jember, 2016.
- Al Barry ,M. Dahlan. *Kamus Modern Bahasa Indonesia, Arloka*. Yogyakarta, 2001.
- Arifin, Ahmad Fathol. *Manajemen Personalia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Rambipuji Kabupaten Jember*. Skripsi, IAIN Jember, 2018.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Kudus:Menara Kudus, 2013
- Fatimah, Siti Roisatu. *Manajemen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid Elementary School Full Day Excellent Class Ampel Wuluhan Jember*. Skripsi, IAIN Jember, 2018.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:ANDI, 2002.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- H. Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta:Bumi Aksara, 2004.
- Hermawan, Dafit. “*Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas Input dan Output di SMP Negeri 3 Salaman Mangelang Serta Relevansinya dengan Studi Kependidikan Islam*” Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.
- Janawi. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung:Alfabet, 2012.Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-dua*, Bandung : ALFABETA,CV, 2012.
- Lubab, Nia Muhibatul. *Profesionalisme Guru dalam Dunia Pendidikan*. Jember:STAIN Jember Press, 2013.
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang:UIN-Malang Press, 2009.

- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana,J. *Qualitative Data Analysis*. Edition 3, USA: SAGE Publications, 2014.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.
- Moleong, Lexi J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyono. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2010.
- Mulyono. *Manajemen Administrasi dan Organisasi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz, 2008.
- Mujiman, Haris. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*, Yogyakarta:Pusat Pelajar, 2007.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta:Rineka Cipta, 1991.
- Qomar, Mujammil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Penerbit Erlangga, 2010.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Shihab, Quraish. *Membumikan Al-Quran*. Bandung: Mizan, 1999.Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003.
- Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta : Erlangga, 2013.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV, 2014.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press, 2019.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 3, Bandung, Fermana, 2006.
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bab IV Pasal 10 ayat (1), Bandung, Fermana, 2006.
- Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, sistem pendidikan Nasional (sisdiknas).

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Musyarofah

NIM : T20163069

Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam / Kependidikan Islam

PerguruanTinggi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Guru melalui Pelatihan di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo”** adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali yang dirujuk dari sumber.

Jember, 26 November 2020

Saya yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
55B89AHF758840043
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Musyarofah
NIM. T20163069

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Sumber data	Metode	Fokus masalah
Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan kualitas guru melalui Pelatihan di Madrasah Aliyah Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo	a. Manajemen Sumber daya Manusia b. Kualitas guru Madrasah c. Pelatihan	1. Konsep Perencanaan Pelatihan 2. Pola Pelaksanaan Pelatihan 3. Model Evaluasi Pelatihan	a. Analisis kebutuhan pelatihan b. Program perencanaan pelatihan c. Penyusunan bahan ajar pelatihan a. Penyampaian materi secara teoritik b. Penyampaian materi secara pratik a. <i>Reaction</i> b. <i>Learning</i> c. <i>Behaviour</i> d. <i>Organization result</i>	Subyek penelitian: Tenaga pendidik MA Darullughah Wal Karomah Informan penelitian: 1. Kepala Madrasah MA Darullughah Wal Karomah 2. Wakil Kepala Madrasah MA Darullughah Wal Karomah 3. Tenaga pendidik/ guru MA Darullughah Wal Karomah	1. pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan (<i>field resech</i>) 2. metode pengumpulan data a. wawancara b. observasi c. Dokumentasi 3. Teknik Analisis Data deskriptif kualitatif	1. Bagaimana konsep perencanaan pelatihan dalam meningkatkan Kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo ? 2. Bagaimana pola pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan Kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo ? 3. Bagaimana model evaluasi pelatihan dalam meningkatkan Kualitas Guru di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti Kraksaan Probolinggo ?

Pedoman Wawancara

1. Bagaimana merumuskan Visi dan Misi Madrasah?
2. Siapa yang terlibat merumuskan Visi dan Misi Madrasah?
3. Bagaimana mengkomunikasikan Visi dan Misi pada warga Madrasah?
4. Upaya apa yang telah dilakukan untuk mewujudkan Visi dan Misi Madrasah?
5. Berapa jumlah personalia yang ada ?
6. Apakah Madrasah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas peronalia?
7. Apa saja program pelatihan yang dilaksanakan Madrasah?
8. Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan program pelatihan?
9. Kapan program pelatihan itu di direncanakan?
10. Bagaimana konsep perencanaan program pelatihan?
11. Apakah kesempatan untuk mengikuti pelatihan diberikan secara merata?
12. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan?
13. Kapan pelatihan dilaksanakan?
14. Kendala apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan pelatihan?
15. Bagaimana motivasi dan semangat Guru dan tenaga kependidikan dalam mengikuti pelatihan?
16. Apakah manfaat yang dirasakan dari program pelatihan?
17. Bagaimana proses evaluasi pelatihan?
18. Model evaluasi seperti apa yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan?
19. Siapa yang berwenang untuk mengevaluasi?
20. Kapan evaluasi dilakukan?
21. Kendala apa yang terjadi dalam proses evaluasi?
22. Apa saja unsur-unsur yang dinilai dalam evaluasi pelatihan?

DOKUMENTASI



1. Foto bersama bapak Djama'uddin selaku WAKA Kurikulum ketika melakukan Wawancara



2. Wawancara bersama bapak Moh Fadlil selaku Panitia Pelaksanaan Pelatihan



3. Foto bersama kepala madrasah MA Darullughah Wal Karomah Pasca melakukan Wawancara



4. Wawancara bersama ibu Zainiatul Mu'arrifah selaku guru dan Peserta Pelatihan

JADWAL KEGIATAN

Jadwal adalah alokasi waktu suatu program dan kegiatan tertentu yang akan dilaksanakan. Tujuan penyusunan jadwal program dan kegiatan ini adalah untuk mempermudah pelaksana dalam menentukan urutan kegiatan dan mengatur penggunaan sumberdaya dan dana yang dimiliki madrasah/madrasah. Dengan demikian alur kegiatan dan keuangan madrasah/madrasah dapat dikontrol dengan lebih efektif.

Berikut ini kami tampilkan kegiatan madrasah:

TABEL JADWAL KEGIATAN

NO.	SASARAN	PROGRAM	SEMESTER 1	SEMESTER 2
1	Kurikulum dan Pembelajaran	Pembuatan KTSP, Kurikulum 13, Silabus dan RPP	√	√
		Peningkatan kompetensi guru (pelatihan)	√	√
		Pengadaan (penggantian) buku Pelajaran	√	√
		Pengaturan jadwal mengajar guru yang ideal	√	√
		Penambahan buku-buku yang menarik		√
		Penugasan studi literatur di perpustakaan	√	√
2	Pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (Staf Administrasi)	Peningkatan kompetensi Guru (pelatihan)	√	√
		Standar ideal jam Mengajar	√	√
		Pengangkatan Tenaga Honorer Madrasah	√	
3	Administrasi dan Manajemen Madrasah	Sosialisasi peraturan madrasah kepada guru dan karyawan	√	√
		Pertemuan Rutin Dewan Guru	√	√

		Rapat Pembinaan	√	√
4	Organisasi dan Kelembagaan	Pembuatan usulan peraturan	√	√
		Pembuatan program kerja	√	√
5	Sarana dan Prasarana	Rehabilitasi/ Pembangunan Ruang Kelas Baru	√	
		Pendataan, pembuatan, pengajuan proposal dan pengadaan sarana dan prasarana Perpustakaan	√	√
		Pengadaan perabot pengganti	√	√
		Perbaiki perabot rusak		√
		Pendataan, pembuatan, pengajuan proposal dan pengadaan sarana dan prasarana laboratorium IPA	√	√
		Pengajuan dan pemasangan jaringan internet dan pengawasan dalam penggunaannya.		√
		Pendataan, pengajuan, pengadaaan, dan		√
		perawatan printer dan computer		
6	Pembiayaan dan pendanaan	Penyusunan RKAS	√	
		Menjalin kerjasama dengan stakeholder	√	√
		Komunikasi yang intensif dengan stakeholder	√	√
		Kesejahteraan pegawai khususnya Tenaga Honorer Madrasah	√	√
7	Peserta didik	Pelaksanaan penerimaan siswa baru	√	√

		Meningkatkan kualitas penanganan siswa yang Bermasalah	√	√
		Pelaksanaan Kegiatan Ekstrakurikuler	√	√
8	Peran serta Masyarakat	Sosialisasi program madrasah dan peran Komite	√	√
		Menciptakan hubungan yang harmonis dengan komite	√	√
		Mengikutsertakan komite dalam menjalankan program madrasah	√	√
		Pertemuan dengan komite Madrasah	√	√
		Kerjasama dengan lembaga masyarakat	√	√
		Pembuatan program Kehumasan	√	√
		Sosialisasi pola kerjasama	√	√
9	Lingkungan dan Budaya Madrasah	Pembuatan taman Madrasah	√	√
		Menanamkan kesadaran perlunya keterlibatan masyarakat dan warga madrasah untuk terciptanya lingkungan yang aman.	√	√

PENANGGUNG JAWAB

Setelah program dirumuskan, maka perlu ditentukan siapa penanggung jawab program. Penanggung jawab program adalah perseorangan yang ditunjuk untuk mengkoordinir pelaksanaan program sesuai dengan bidangnya.

Berikut ini kami uraikan mengenai penanggung jawab tiap program madrasah yang akan dilaksanakan:

**TABEL PENANGGUNG JAWAB
PROGRAM**

NO.	PROGRAM	PENANGGUNG JAWAB
1	Pembuatan KTSP, Silbabus dan RPP	Kepala Madrasah dan Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana-Prasarana
2	Peningkatan kompetensi guru (pelatihan)	Kepala Madrasah dan Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana-Prasarana
3	Pengadaan (penggantian) buku Pelajaran	Kepala Madrasah dan Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana-Prasarana, Kepala Perpustakaan
4	Pengaturan jam dan jadwal mengajar guru yang ideal	Kepala Madrasah, Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana-Prasarana dan Urusan Kurikulum
5	Penambahan buku-buku yang menarik	Kepala Madrasah dan Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana-Prasarana, Kepala Perpustakaan
6	Penugasan studi literatur di perpustakaan	Semua Guru dan Kepala Perpustakaan
7	Peningkatan kompetensi guru (pelatihan)	Kepala Madrasah
8	Sosialisasi peraturan madrasah kepada guru dan karyawan	Kepala Madrasah, Wakasek I dan II dan Urusan Kurikulum
9	Pertemuan Rutin Dewan Guru dan Rapat Pembinaan	Kepala Madrasah, Wakasek I dan II dan Sekretaris Dewan Guru
10	Pembuatan usulan peraturan	Kepala Madrasah dan Ketua Komite Madrasah
11	Pembuatan program kerja	Kepala Madrasah, Wakasek I dan II, Bendahara BOS, Ketua Komite Madrasah

12	Rehabilitasi/ Pembangunan Ruang Kelas Baru	Kepala Madrasah dan Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana-Prasarana
13	Pendataan, pembuatan, pengajuan proposal dan pengadaan sarana dan prasarana ruang Perpustakaan	Kepsek dan Kepala Perpustakaan
14	Pengadaan perabot pengganti	Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana-Prasarana
15	Perbaiki perabot rusak	Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana-Prasarana
16	Pendataan, pembuatan, pengajuan proposal dan pengadaan sarana dan prasarana laboratorium IPA	Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana- Prasarana, Kepala Laboratorium IPA
17	Pengajuan dan pemasangan jaringan internet dan pengawasan dalam penggunaannya.	Wakasek Bidang Kurikulum dan Sarana- Prasarana
18	Pendataan, pengajuan, pengadaan, dan perawatan printer dan komputer	Kepala Madrasah, Urusan Sarana dan Prasarana, Bendahara BOS
	Pembuatan program kehumasan	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Humas, Urusan Humas
	Sosialisasi pola kerjasama	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Humas, Urusan Humas
	Penyusunan RKAS	Kepala Madrasah, Bendahara BOS, Perwakilan Komite Madrasah
19	Menjalin kerjasama dengan stakeholder	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Humas
	Komunikasi yang intensif dengan stakeholder	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Humas
	Kesejahteraan pegawai khususnya TKS	Kepala Madrasah, Bendahara BOS
20	Pelaksanaan penerimaan siswa baru	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Humas
	Meningkatkan kualitas penanganan siswa yang bermasalah	Wali Kelas, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Humas

21	Pelaksanaan Kegiatan Ekstrakurikuler	Guru Pembina Ekstrakurikuler dan OSIS
22	Sosialisasi program madrasah dan peran komite	Kepsek dan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Humas
	Menciptakan hubungan yang harmonis dengan komite	Wakasek Bidang Kesiswaan dan Humas
	Mengikutsertakan komite dalam menjalankan program madrasah	Wakasek Bidang Kesiswaan dan Humas
23	Pertemuan dengan komite madrasah	Kepsek dan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Humas
24	Kerjasama dengan lembaga masyarakat	Wakasek Bidang Kesiswaan dan Humas
	Pembuatan taman madrasah	Wakasek Bidang Kesiswaan dan Humas, Urusan Sarana dan Prasarana
25	Menanamkan kesadaran perlunya keterlibatan masyarakat dan warga madrasah untuk terciptanya lingkungan yang aman.	Wakasek Bidang Kesiswaan dan Humas, Pembina Kegiatan Kesiswaan (Pramuka, PMR, dan OSIS), Kaur. TU





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Mataran No.1 Mangli, Telp: (0331) 487550 Fax: (0331) 472005, Kode Pos : 68136
Website : www.http://iain-jember.ac.id e-mail : tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-0629/In.20/3.a/PP.00.9/12/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

09 Desember 2019

Yth. Kepala Madrasah Aliyah Darul Lughah Wal Karomah Jl. Mayjend Panjaitan No.12
Sidomukti Kraksaan Kab. Probolinggo.

Assalamualaikum Wr Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Musyarofah
NIM : T20163069
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Kependidikan Islam
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai “Manajemen SDM dalam
Meningkatkan Kualitas Guru melalui Pelatihan di MA Darullughah Wal Karomah Sidomukti
Kraksaan Probolinggo” selama 30 hari di lingkungan wewenang bapak.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah
2. Wakil Kepala Madrasah
3. Guru
4. Tata Usaha

Demikian, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Mashudi



YAYASAN DARUL LUGHAH WAL KAROMAH
MADRASAH ALIYAH
DARUL LUGHAH WAL KAROMAH
Terakreditasi A

Jl. Mayjen Panjaitan No.12
Kraksaan Probolinggo
Website : www.madarullughah.sch.id
Email : madarullughah@gmail.com
Telp : 0335 845330

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1119/MADAR/A-11/2020

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **ABDUL MUKTI, S.Pd**
Jabatan : Kepala MA, Darul Lughah Wal Karomah
Alamat : Jl. Mayjend Panjaitan 12 Sidomukti Kraaksaan Probolinggo

Menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama : **MUSYAROFAH**
T T L : Probolinggo, 10 Oktober 1999
NPM/NIRM/NIM : T20163069
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jurusan : Kependidikan Islam
Jenjang : S-I

Benar-benar telah melakukan penelitian di lembaga kami dengan judul
**“Manajemen SDM dalam Meningkatkan kualitas Guru melalui pelatihan di MA,
Darul Lughah Wal Karomah Sidomukti Kraaksaan Probolinggo”.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya
dan dijadikan maklum adanya.





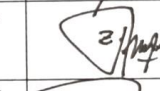





Kraaksaan, 09 Januari 2020

Kepala Madrasah,



ABDUL MUKTI, S.Pd

JURNAL PENELITIAN

NO	TANGGAL	JENIS KEGIATAN	PARAF
1	10-Desember-2019	Penyerahan surat izin Penelitian	
2	15-Desember-2019	Observasi dan Silaturahmi	
3	18-Desember-2019	Observasi	
4	23-Desember-2019	Wawancara terkait proses Manajemen Pelatihan dengan bapak Djama'uddin selaku WAKA Kurikulum di MA Darullughah Wal Karomah dan yang mengatur terkait adanya pelatihan bagi Guru di Madrasah	
5	24-Desember-2019	Wawancara dengan ibu Zainiatul Mu'arrifah selaku Guru yang Berpartisipasi dalam Pelatihan Guru	
6	24-Desember-2019	Wawancara dengan bapak Muh Fadlil selaku salah satu dari Panitia Pelaksana Pelatihan Guru	
7	26-Desember-2019	Observasi	
8	28-Desember-2019	Wawancara dengan Kepala Madrasah ialah bapak Abdul Mukti terkait partisipasi kepala Madrasah dalam Manajemen Pelatihan Guru	
9	08-Januari-2020	Observasi Terakhir dan finishing	
10	09-Januari-2020	Mengambil Surat Selesai Penelitian	

Probolinggo, 09 Januari 2020

Kepala Madrasah



Abdul Mukti, S.Pd

BIODATA PENULIS



A. Biodata Pribadi

Nama : Musyarofah
NIM : T20163069
Tempat/ Tanggal Lahir : Probolinggo, 10 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. Hp : 088996883138
E-mail : rofa.musyarofahaja99@gmail.com
Alamat : Desa Sumberan, Kecamatan Besuk, Kabupaten Probolinggo
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

B. Riwayat Pendidikan

MI Mambaul Ulum (2004-2010)
SMP Islam Al-Hasyimi (2010-2013)
MA Darullughah WalKaromah (2013-2016)
Institut Agama Islam Negeri Jember (2016-Sekarang)

IAIN JEMBER