

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN  
KINERJA GURU DI MAN 2 KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Haniatul Khoiriyah**

**NIM. 18170082**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG**

**2022**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU DI MAN  
2 KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan guna  
memperoleh gelar strata satu sarjana pendidikan (S.Pd)*



Oleh:

**Haniatul Khoiriyah**

**NIM. 18170082**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU DI MAN  
2 KOTA MALANG**

Oleh:

Haniatul Khoiriyah

NIM. 18170082

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 14 Maret 2022

Oleh:

Dosen Pembimbing,



**Devi Pramitha, M.Pd.I**

NIP. 19901221 20160801 2 010

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



**Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd.**

NIP. 19781119 200604 1 001

# HALAMAN PENGESAHAN

## HALAMAN PENGESAHAN

### MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN KINERJA GURU DI MAN 2 KOTA MALANG

#### SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Haniatul Khoiriyah (18170082)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 24 Maret 2022  
dan dinyatakan LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Ketua Sidang

Walid Fajar Antariksa, MM

NIP. 19861121 201503 1 003

Sekretaris Sidang

Devi Pramitha, M.Pd.I

NIP. 19901221 20160801 2 010

Dosen Pembimbing

Devi Pramitha, M.Pd.I

NIP. 19901221 20160801 2 010


Penguji Utama

Dr. H. Mulyono, MA

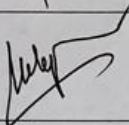
NIP. 19660626 200501 1 003

Tanda Tangan

: 

: 

: 

: 

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim



Dr. H. Nur Ali, M.Pd  
NIP. 19650403 199803 1 002

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah puji serta syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kenikmatan, dan kemudahan atas karunianya penulis mampu menyelesaikan karya tulis ini, shalawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan penuh cinta, kasih sayang dan ketulusan penulis persembahkan karya tulis ini untuk kedua orang tua tersayang

### **Dady (Matrofi) dan Ibu (Alfi Mahfudoh)**

terimakasih banyak atas doa-doa dan harapan baik yang tak pernah putus, mendukung, memberikan semangat, menasehati dan memotivasi penulis hingga mampu menyelesaikan karya tulis ini. Dady, ibu terima kasih atas segalanya dan juga untuk kedua adikku (M. Husien) dan (M. Jazuli) terima kasih yaa sudah selalu mendokan dan memberikan semangat.

Dan untuk seluruh bapak/ibu guru yang tak kenal lelah dalam memberikan ilmu. Mendidik, memberikan semangat dan motivasi bagi penulis hingga mampu menyelesaikan tugas akhir strata satu di jenjang perguruan tinggi.

Dan teruntuk sahabat-sahabatku yang tak bisa disebutkan satu persatu Seluruh mahasiswa/i Manajemen Pendidikan islam Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang mewarnai perjalanan kuliahku dalam menempuh Pendidikan.

Terimakasih berkat doa dan semangat merekalah penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

## MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

*“sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi  
manusia yang lainnya”*

## NOTA DINAS

**Devi Pramitha, M.Pd.I**

**Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**

---

### NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Haniatul Khoiriyah

Malang, 14 Maret 2022

Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Maulana Malik  
Ibrahim Malang

Di Malang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

**Nama** : Hanitaul Khoiriyah

**Nim** : 18170082

**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam

**Judul Skripsi** : *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang*

Maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dosen Pembimbing



**Devi Pramitha, M.Pd.I**

NIP. 19901221 20160801 2 010

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haniatul Khoiriyah  
NIM : 18170082  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 14 Maret 2022



Haniatul Khoiriyah

NIM.18170082



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat, taufik dan hidayahnya tuhan pencipta langit, bumi dan seisinya yang menganugrahkan nikmat sehat dan nikmat hidup yang mampu mewujudkan cita-cita hambanya yang lemah. Hanya kepada-Nya lah penulis persembahkan segala puji dengan ketulusan jiwa. Karena anugrahnya yang berupa kekuatan fisik, materi maupun mental intelektual yang mengantarkan penulis menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja guru di MAN 2 Kota Malang”

Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Karena berkat beliau Islam sampai ke penjuru plosok dunia sehingga umatnya mampu membedakan mana yang haq dan yang bathil. Semoga kita semua mendapat syafa'atnya di hari akhir kelak.

Selanjutnya, penulis ungkapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan kepada kedua orang tua tercinta (Daddy Matrofi dan Ibu Alfi Mahfudoh) dan dua adik tersayang (M. Husien dan M. Jazuli) dan segenap keluarga tercinta yang tak berhenti mendoakan dan memberikan dukungan dalam segala hal.

Penulis ungkapkan terima kasih dan penghargaan juga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd. Ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam
4. Ibu Devi Pramitha, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing skripsi yang senantiasa selalu memberikan arahan dan meluangkan waktunya agar selalu membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Bapak Misbah Munir, M.Pd selaku Dosen Wali peneliti yang senantiasa selalu memberikan masukan dan memberikan semangat selama masa perkuliahan
7. Bapak Drs. Mohammad Husnan, M.Pd selaku Kepala Sekolah MAN 2 Kota Malang yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti
8. Bapak Andi Setyawan, S.Ag selaku Guru pendamping peneliti dan guru di MAN 2 Kota Malang yang membantu, memberikan informasi dan mengarahkan peneliti dalam penelitian di MAN 2 Kota Malang
9. Dady Matrofi dan Ibu Alfi Mahfudoh Orang tua Terhebat dan Tersayang yang tak pernah Lelah untuk selalu berjuang, mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan kepada peneliti
10. M.Husien dan M. Jazuli adek tersayang yang selalu memberikan dukungan dan semangat bagi peneliti
11. Segenap teman-teman MPI ICP Angkatan 2018 dan seluruh teman seperjuangan MPI yang telah memberikan warna dan cerita di masa perkuliahan.

12. Segenap teman-teman UIN Malang dari berbagai jurusan dan fakultas yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti.
13. Sahabat seperjuangan (Shabrina, Lukita, Rita, Syahna, Rida, Ela, Dzatil, Uswa) yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan penelitian skripsi dan bisa sama-sama wisuda.
14. Sahabat-sahabat shalihah ku (Ghabolelhe dan Genk Murojaah) terimakasih atas doa dan support kalian, love you all
15. Last, to my self terima kasih sudah kuat dan hebat telah melalui semuanya dengan baik, proud of my self.

Dan semua pihak yang mendukung dan membantu serta memberikan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian Skripsi. Semoga Allah membalas dengan sebaik-baiknya balasan. Aamiinn

Permohonan maaf penulis haturkan kepada semua pihak apabila ada kesalahan dalam penulisan pada akhirnya penulis berdoa dan penuh harap agar penulisan ini mampu bermanfaat bagi khalayak luas. Aaamiin.

Malang 14 Maret 2022

Penulis,

Haniatul Khoiriyah

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

### B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

### C. Vokal Diftong

او = aw

أي = ay

او = û

أي = î

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>NOTA DINAS</b> .....	vi
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>ABSTRAK</b> .....	xviii
<b>ABSTRACT</b> .....	xx
<b>تجريدي</b> .....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Orisinalitas Penelitian.....	11
F. Definisi Istilah .....	20
G. Sistematika Pembahasan .....	22
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	24
<b>A. Prespektif Teori</b> .....	24
1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	24
1. Pengertian Manajemen pengembangan SDM .....	24
2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Pengembangan SDM .....	31
3. Prinsip Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	38
4. Ruang Lingkup Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia ....	40
<b>B. Profesionalisme dan Kinerja Guru</b> .....	41
1. Pengertian Profesionalisme dan Kinerja Guru .....	41

2.	Kompetensi Profesionalisme Guru.....	49
3.	Aspek Kinerja Guru.....	54
<b>4.</b>	<b>Manajemen Pengembangan SDM dalam meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru.....</b>	<b>56</b>
1.	Perencanaan Pengembangan SDM dalam meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru.....	56
2.	Pelaksanaan Pengembangan SDM dalam meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru.....	58
3.	Evaluasi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru.....	62
4.	Preskpekif Islam .....	63
5.	Kerangka Berfikir.....	65
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
A.	Pendekatan Kualitatif dan Jenis Penelitian Studi Kasus .....	68
B.	Kehadiran Peneliti .....	70
C.	Lokasi Penelitian .....	71
D.	Data dan Sumber Data.....	72
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	75
F.	Teknik Analisis Data .....	80
G.	Pengecekan Keabsahan Data.....	82
H.	Prosedur Penelitian.....	83
<b>BAB IV</b>	<b>PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>85</b>
<b>A.</b>	<b>Profil Penelitian .....</b>	<b>85</b>
1.	Sejarah Madrasah .....	85
2.	VISI dan MISI MAN 2 Kota Malang.....	88
3.	Tujuan MAN 2 Kota Malang .....	89
4.	Motto MAN 2 Kota Malang.....	90
5.	Core values MAN 2 Kota Malang.....	90
6.	Struktur Organisasi.....	91
<b>B.</b>	<b>Paparan Data dan Hasil Penelitian.....</b>	<b>92</b>
a.	Proses perencanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 KOTA Malang .....	92

b.	Proses pelaksanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 KOTA Malang .....	98
c.	Proses evaluasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 KOTA Malang .....	105
<b>BAB V</b>	<b>PEMBAHASAN DAN TEORI HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>113</b>
<b>1.</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>113</b>
1.	Proses perencanaan manajemen pengembangan sumberdaya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang.....	114
2.	Proses pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang .....	115
3.	Proses evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang.....	119
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>123</b>
A.	Kesimpulan.....	123
D.	Saran .....	124
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>126</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian .....	11
Tabel 3.1 Informan Penelitian .....	78
Tabel 3.2 Dokumen.....	79
Tabel 4.1 Data P2MM (Peningkatan dan Penjaminan Mutu Madrasah) .....	157
Tabel 4.2 Daftar Nama-nama Guru MAN 2 Kota Malang .....	161



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	67
Gambar 4.1 Hasil Penelitian .....	122

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Instrumen Penelitian .....	131
Lampiran II Hasil Wawancara.....	135
Lampiran III Dokumentasi Penelitian.....	147
Lampiran IV Surat Izin Penelitian.....	152
Lampiran V Surat Balasan Penelitian.....	153
Lampiran VI Bukti Bimbingan Skripsi.....	154
Lampiran VII Bukti Surat Calon Penerimaan SDM .....	155
Lampiran VIII Daftar Riwayat Hidup Peneliti .....	167

## ABSTRAK

Hani, Haniatul Khoiriyah. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang*. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Devi Pramitha, M.Pd.I

---

Skripsi ini membahas tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang. Manajemen pengembangan merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan sikap profesionalisme seorang guru. Upaya Manajemen pengembangan SDM meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, dengan maksud tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan keberadaan SDM yang dimiliki.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab masalah : (1) Bagaimana proses perencanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang? (2) Bagaimana proses pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang? (3) Bagaimana proses evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang?

Permasalahan tersebut dibahas melalui penelitian yang di laksanakan di MAN 2 Kota Malang dengan menggali sumber informasi data untuk mendapatkan gambaran, hasil, dan jawaban dari manajemen pengembangan SDM melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Semua data akan dianalisis dekskriptif yaitu dengan memampatkan penjelasan hasil dari penelitian ke dalam kalimat-kalimat yang disusun sedemikian rupa sehingga menjadi kalimat yang tersusun dengan baik dan rapih.

Dari hasil penelitian dapat di ketahui bahwa (1) proses manajemen pengembangan SDM berupa perencanaan, diawali dengan open recruitment secara terbuka jika pihak MAN 2 Kota Malang membutuhkan SDM baru selanjutnya proses penerimaan di awali dengan wawancara, test psikologi, kesehatan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan di akhiri dengan penerimaan dengan segala pertimbangan dan kesepakatan pihak MAN 2 Kota Malang. Perencanaan selanjutnya yaitu rapat kerja membahas program-program madrasah antar kepala madrasah dan seluruh SDM MAN 2 Kota Malang. (2) proses pelaksanaan manajemen pengembangan SDM di MAN 2 Kota Malang di awali dengan pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelumnya di berikan pelatihan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) bertujuan agar rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat maksimal, tak hanya itu ada beberapa pelatihan lainnya dalam pengebangan SDM seperti seminar, workshop dan diklat. (3) dan selanjutnya proses evaluasi manajemen pengembangan SDM dengan dilaksanakannya supervisi dan evaluasi akhir tahun pembelajaran, di MAN 2 Kota Malang menggunakan aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam penliaian pengembangan SDM dan hal tersebut bertujuan agar mampu mengevaluasi diri dan terus memberikan yang terbaik untuk MAN 2 Kota Malang.

**Kata kunci: Manajemen Pengembangan SDM, Profesionalisme, Kinerja Guru**

## ABSTRACT

Hani, Haniatul Khoiriyah. 2020. *Management of Human Resource Development in Improving Teacher Professionalism and Performance at MAN 2 Malang*. Thesis. Department of Islamic Education Management. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Thesis Advisor:: Devi Pramitha, M.Pd.I

---

This thesis discusses the Management of Human Resource Development in Improving the professionalism and performance of teachers at MAN 2 Malang City. Development management is one of the essential things to improve a teacher's professionalism. Human resource development management efforts include planning, implementation, and evaluation, to achieve the goals of the madrasa that have been set by utilizing the existing human resources. This study is intended to answer the following problems: (1) How is the planning process of human resource development management in improving the professionalism and performance of teachers at MAN 2 Malang City? (2) How is the process of implementing human resource development management in improving the professionalism and performance of teachers at MAN 2 Malang City? (3) How is the evaluation process of human resource development management in improving the professionalism and performance of teachers at MAN 2 Malang City? These problems are discussed through research carried out at MAN 2 Malang City by digging sources of data information to obtain descriptions, results, and answers from Human Resource development management through interviews, observations, and documentation. All data will be analyzed descriptively, namely by compressing the explanation of the research results into sentences arranged in such a way that they become well-organized and neat sentences. The results of this research show that (1) the Human Resource development management process is in the form of planning, starting with open recruitment if the MAN 2 Malang City requires new human resources. The acceptance process begins with interviews, psychological tests, health by predetermined specifications. Ended with acceptance with all the considerations and agreements of the MAN 2 Malang City. The next plan is to discuss madrasa programs between madrasa heads and all human resources at MAN 2 Malang City. (2) the process of implementing Human Resource development management at MAN 2 Malang City begins with making an RPP (Learning Implementation Plan) before being given MGMP training (Subject Teacher Conference) aimed at making the maximum learning implementation plan, not only that, there are several other pieces of training in human resource development such as seminars, workshops, and training. (3) and then the process of evaluating the management of Human Resouce development by carrying out supervision and evaluation at the end of the learning year, at MAN 2 Malang City using the PKG (Teacher Performance Assessment) application in assessing Human Resouce development and it aims to be able to evaluate themselves and continue to provide the best for MAN 2 Malang City.

**Keywords: Human Resource Development Management, Professionalism, Teacher Performance**

## تجريدي

حاني، حانيات الخيرية. ٢٠٢٠. إدارة تنمية الموارد البشرية في تحسين احتراف المعلمين و أدائهم في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج. الأطروحة. قسم الإدارة التربوية الإسلامية. كلية التربية و التدريب المعلمين. جامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. مشرف البحث ديفي فاراميتا الماجستير.

تناقش هذه الأطروحة إدارة تنمية الموارد البشرية في تحسين احتراف المعلمين و أدائهم في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج. تعتبر إدارة التطوير من الأمور المهمة لتحسين الكفاءة المهنية للمعلم. تشمل جهود إدارة تنمية الموارد البشرية التخطيط والتنفيذ والتقييم ، بهدف تحقيق أهداف المدرسة التي تم وضعها من خلال الاستفادة من الموارد البشرية الموجودة. يهدف هذا البحث إلى الإجابة على المشكلات التالية: (١) كيف تتم عملية التخطيط لإدارة تنمية الموارد البشرية في تحسين الكفاءة المهنية وأداء المعلمين في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج ؟ (٢) كيف تتم عملية تنفيذ إدارة تنمية الموارد البشرية في تحسين الكفاءة المهنية وأداء المعلمين في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج ؟ (٣) كيف تتم عملية تقييم إدارة تنمية الموارد البشرية في تحسين الكفاءة المهنية وأداء المعلمين في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج ؟ تتم مناقشة هذه المشكلات من خلال البحث الذي تم إجراؤه في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج عن طريق حفر مصادر معلومات البيانات للحصول على الأوصاف والنتائج والإجابات من إدارة تطوير الموارد البشرية من خلال المقابلات والملاحظات والتوثيق. سيتم تحليل جميع البيانات وصفيًا، أي عن طريق ضغط شرح نتائج البحث في جمل مرتبة بطريقة تجعلها جمل منظمة ومنظمة بشكل جيد. من نتائج الدراسة ، يمكن ملاحظة أن (١) عملية إدارة تطوير الموارد البشرية في شكل تخطيط ، بدءًا من التوظيف المفتوح إذا كانت المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج تتطلب موارد بشرية جديدة ، ثم تبدأ عملية القبول بالمقابلات ، فحوصات نفسية ، صحية وفق مواصفات محددة سلفًا. انتهى بقبول جميع الاعتبارات والاتفاقيات الخاصة بالمدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج. الخطة التالية هي اجتماع عمل لمناقشة برامج المدرسة بين رؤساء المدارس وجميع الموارد البشرية في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج. (٢) تبدأ عملية تنفيذ إدارة تطوير الموارد البشرية في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج بوضع خطة تنفيذ التعلم *RPP* (خطة تنفيذ التعلم) قبل الحصول على تدريب *MGMP* (مؤتمر معلم الموضوع) الذي يهدف إلى وضع خطة تنفيذ التعلم القصوى ، وليس ذلك فحسب ، فهناك العديد من الدورات التدريبية الأخرى في مجال تنمية الموارد البشرية مثل الندوات وورش العمل والتدريب. (٣) ثم عملية تقييم إدارة تطوير الموارد البشرية من خلال إجراء الإشراف والتقييم في نهاية عام التعلم ، في المدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج باستخدام تطبيق *PKG* (تقييم أداء المعلم) في تقييم تطوير الموارد البشرية ويهدف إلى أن يكونوا قادرين على تقييم أنفسهم والاستمرار في تقديم الأفضل للمدرسة العالية الحكومية الثانية مالانج.

الكلمات المفتاحية: إدارة تطوير الموارد البشرية، الاحتراف، أداء المعلم

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pendidikan merupakan peran penting dalam sebuah kehidupan, karena tidak dapat di pisahkan dari hidup dan kehidupan manusia. Mengemban berbagai tugas dan fungsi yang terkait dengan kebutuhan hidup manusia. Hal ini menggambarkan bahwa tidak memandang kesederhanaanya sebagai manusia atau seorang yang tinggi martabatnya semua membutuhkan pendidikan. Hal tersebut tidak membedakan nantinya akan ditentukan aktivitas pendidikan serta hasil dari pendidikannya. Oleh karena itu kita sebagai manusia yang ditugaskan untuk selalu belajar dan mendapatkan pendidikan yang baik untuk bekal di masa depan nantinya.

Tak hanya itu dalam menjalani kehidupan sebagai seorang manusia tentu kita membutuhkan tujuan yang nantinya akan memudahkan kita dalam sebuah proses. Manusia membutuhkan sebuah manajemen karena dengan adanya manajemen dalam kehidupannya maka akan membuat arah hidupnya menjadi terarah sehingga tau kemana akan memulai. Lalu menjalani dan memberikan evaluasi diri nantinya. Hubungan antara manajemen dan manusia tentu sangatlah erat manajemen menjadi seni dalam kehidupan dan memberikan kita arah dalam pergerakan. Maka manajemen dan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan.

Manajemen memiliki peran penting dalam mengatur segala kegiatan mengarahkan dan memudahkan sebuah kegiatan, Kata manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu *manage* yang memiliki arti seni mengatur, mengurus, melaksanakan dan mengelola. Adapun istilah manajemen disebut dalam kamus besar Bahasa inggris *management* berarti direksi, pimpinan. Pengelolaan *management* dibawah pimpinan baru, tata pimpinan, pengelolaan.<sup>1</sup> Menurut Stoiner mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.<sup>2</sup> Membicarakan manajemen, manajemen adalah hal yang dibutuhkan dalam segala kegiatan, karena dengan manajemen akan memudahkan kita dalam melaksanakan sebuah kegiatan dan dengan adanya manajemen yang baik maka akan baik pula, sebuah kegiatan manajemen tentu diawali dengan adanya perencanaan lalu jika perencanaan tersebut sudah tersusun dengan baik maka selanjutnya pelaksanaan dan diakhiri dengan evaluasi agar dengan adanya evaluasi tersebut mampu mengetahui apa saja kekurangan dan kelebihan dalam sebuah manajemen yang telah kita laksanakan.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan, terutama pada kualitas personalia dalam

---

<sup>1</sup> Andi Rasyid Pananrangi. *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2017), hlm. 1

<sup>2</sup> Satrijo Budiwibowo dan Sudarmiani, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset, 2018), hlm. 3



pendidikan yang saat ini banyak diketahui bahwa banyak tenaga pendidik yang tidak bekerja sesuai dengan keahliannya dan kurang kompetennya dalam menjalankan tugas. Saat ini problematika SDM di dalam dunia Pendidikan di Indonesia yakni kurangnya peningkatan kualitas pada seorang guru sehingga hal tersebut menjadi pengaruh dalam pengembangan di sekolah, pentingnya meningkatkan kualitas SDM agar memiliki keunggulan baik kompetitif maupun komperatif Ketika harus disandingkan dengan SDM dari negara lain. Tentunya kita tidak akan bisa menyiapkan SDM yang unggul tanpa membenahi sektor guru. Jika membahas soal SDM dalam konteks Pendidikan maka yang pertama harus dibenahi adalah kualitas gurunya kita tidak mungkin melahirkan lulusan-lulusan dan generasi yang unggul tanpa ada sentuhan dari guru yang memiliki dedikasi dan kualifikasi yang juga ungu”. Demikian disampaikan oleh Menteri Pendidikan dan kebudayaan (Mendikbud). Sumber daya manusia memiliki beberapa istilah. Menurut para ahli ada beberapa istilah untuk menyebut sumber daya manusia yaitu personalia, kepegawaian, human *resource* dan *manpower*. Werther dan davis menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan organisasi. <sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Purnada Media Group, 20019), hlm. 4

Dalam manajemen pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, oleh karena itu pelaksanaan manajemen pendidikan di sekolah di kelola langsung oleh kepala sekolah, dalam peraturan pemerintah No 28 tahun 1990 tentang pendidikan Dasar pasal 12 ayat (1) yang berbunyi bahwa “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Membicarakan tentang sumber daya manusia saat ini menjadi peran yang sangat penting karena sumber daya yang baik dan berkualitas akan mampu menjadi penggerak di suatu lembaga atau instansi sehingga mampu memudahkan dalam proses manajemen dan kegiatan yang ada di lembaga tersebut. Tak bisa kita pungkiri saat ini sumber daya manusia memiliki banyak kelebihan yang berbeda-beda karena di era yang seperti ini sumber daya manusia tidak memiliki batasan dalam bergerak sehingga mudah dalam memberikan ide dan gagasan baru.

Pengembangan sumber daya manusia Pendidikan adalah serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan personil pendidikan lainnya). Yaitu mencakup: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai. Semua harus di lakukan secara profesional agar tercapainya tujuan yang diinginkan, yakni tersedianya tenaga kependidikan

yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga memiliki kinerja (performance) yang tinggi<sup>4</sup>

Komarudin mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu “profesia”, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus. Jarvis dalam segala profesional dapat di artikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (expert) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar. Sedangkan Tilar mengemukakan bahwa “seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya”.<sup>5</sup>

Profesionalisme adalah mutu atau kualitas yang dijadikan sebagai ciri suatu profesi atau seseorang yang profesional. Implementasi dari profesionalisme guru yaitu dilihat dari tanggung jawab sebagai pengajar, pengelola belajar, dan perencana masa depan peserta didik.<sup>6</sup> Kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam mengkoordinasikan upaya bersama dalam mencapai tujuan pendidikan pada sekolah yang dipimpin. Tetapi kepala sekolah bukan merupakan satu-satunya yang bertanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan tersebut karena masih banyak faktor-faktor yang dibutuhkan untuk memenuhi tanggung jawab

---

<sup>4</sup> Muddasir, “Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun”, *Jurnal Ilmiah*, Vol.16 No.2 (Februari, 2016), 255-272

<sup>5</sup> Tiara Anggia Dewi, “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se-kota Malang”, *Jurnal Promosi*, Vol.3 No.1 (2015), 24-35.

<sup>6</sup> Yulia Triana Ratnasari. *Profesionalisme guru dalam peningkatan mutu Pendidikan*. Universitas Negeri Malang.

tersebut seperti para guru, staf, karyawan sekolah, peserta didik dan lingkungan dalam proses pembelajaran.

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, dan pendidikan menengah (*undang-undang RI Nomer 14 Tahun 20015 Pasal 1*). Standar nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala (UU No. 20 tahun 20013 pasal 35 ayat 1) jadi ini menegaskan bahwa tenanag kependidikan termasuk guru, perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugaskan.<sup>7</sup>

Dalam UU RI No 14 tahun 20015 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “guru adalah pendidik professional 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.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan

---

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 13

pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler yaitu: “Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Paulus dan Anantharaman menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian dengan judul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja guru di MAN 2 Kota Malang menjadi penting untuk dilaksanakan karena MAN 2 Kota Malang adalah salah satu sekolah yang dikenal dengan segudang prestasi, sehingga saat ini telah menjadi salah satu sekolah yang sangat favorit di kota Malang, hal tersebut terlihat melalui berbagai prestasi yang telah dicapai MAN 2 Kota Malang.

Suksesnya MAN 2 Kota Malang ini bukan saja ditentukan kualitas siswanya tetapi keberhasilan melalui proses pembelajaran yang tidak lepas dari pendidik yang giat salah satu upaya pengembangannya adalah mengadakan workshop, seminar, dan pelatihan-pelatihan. Dan juga di MAN 2 Kota Malang berhasil mengembangkan PSBB (Pusat Sumber Belajar Bersama). Tentu tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam proses perkembangan yang ada Di MAN 2 Kota Malang. Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 2 kota Malang pun sangat terstruktur jumlah guru di MAN 2 Kota Malang pun banyak. Sehingga dengan itu terlihat bahwa manajemen pengembangan SDM memberikan dampak yang sangat baik terlihat bahwa meningkatkan profesionalisme kinerja guru, dan juga berdampak pada pengembangan pembelajaran siswa karena di lihat dari jumlah Sumber daya Manusia. Sehingga dalam proses manajemen terstruktur dan seluruh sumber daya manusia memiliki peranan yang aktif dan juga di tempatkan sesuai dengan bidangnya. Maka bisa kita simpulkan bahwa terlihat pengembangan SDM tersebut sangatlah berkembang bukan hanya SDM nya saja namun struktur yang banyak dan sesuai dengan bidang yang miliki masing-masing guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini menfokuskan pada kajian yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja guru di MAN 2 Kota Malang.

## **B. Fokus Penelitian**

Dari paparan konteks penelitian di atas dan berdasarkan grand judul penelitian di atas, maka dalam penelitian ini akan difokuskan serta ditarik beberapa sub-sub tema pembahasan sebagaimana berikut, yakni :

1. Bagaimana proses perencanaan manajemen pengembangan sumberdaya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang ?
2. Bagaimana proses pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang?
3. Bagaimana proses evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian dan konteks penelitian di atas, maka tujuan penelitian sebagaimana berikut:

1. Untuk mendeskripsikan proses perencanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang
2. Untuk mendeskripsikan proses pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang

3. Untuk mendeskripsikan proses evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari adanya penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantaranya :

##### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis dengan dilaksanakan penelitian ini diharapkan sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan juga sebagai dasar perbandingan dan referensi tambahan bagi penelitian-penelitian lebih lanjut di masa depan

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Manfaat bagi peneliti**

Secara praktis dengan dilaksanakannya penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang ini, peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dalam perkuliahannya sebagai syarat dalam mendapat gelar sarjana pendidikan dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.



**b. Manfaat bagi MAN 2 KOTA Malang**

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap peningkatan manajemen pengembangan sumberdaya manusia sehingga meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Manfaat lainnya juga mampu meningkatkan motivasi dan inovasi dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di MAN 2 KOTA Malang.

**c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan memperkaya khazanah keilmuan bagi peneliti selanjutnya.

**d. Bagi universitas**

Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya

**E. Orisinalitas Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan acuan dari beberapa penelitian yang sudah ada. Tentunya penelitian terdahulu tersebut memiliki ruang lingkup yang sama dengan penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan penelitian ini :

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

tersebut adalah untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru SDN di kecamatan Kalaena, kabupaten luwu timur (studi pada SDN 156 Kalena). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah *field research* dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang diolah adalah hasil wawancara dari informan yaitu kepala sekolah dan guru di SDN 156 Kalaena. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan Teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dapat disimpulkan adalah sumber daya manusia di SDN 156 Kalena dapat dikategorikan baik atau memadai baik secara kuantitas maupun kualitas. Upaya yang dilakukan oleh guru di SDN 156 Kalaena sudah dilakukan dengan baik dalam hal memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi, dan kompetensi, membangun hubungan dengan baik melalui pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi. Penerapan manajemen sumber daya di SDN 256 Kalaena sudah sangat baik dan berkembang.<sup>8</sup>

*Kedua, Sidiq Rahmat, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul*, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sumberdaya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalismeguru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, lalu

---

<sup>8</sup> Hari Irawan. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur, (Makasar: Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar 2021)

mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, serta upaya pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil lokasi penelitian di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan. Kemudian dari makna data tersebut penulis menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro karena dalam mengelola Lembaga Pendidikan Islam tersebut, perhatian terhadap sumber daya Pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan perhatian serius yang berkaitan erat dengan proses dan isi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah maka Langkah yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan cara menjelaskan peran antar pribadi, peran informasional, dan peran pengambilan keputusan.<sup>9</sup>

*Ketiga, Maesaroh, Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman 2, Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dirancang dan di susun secara sistemik dan berdasarkan*

---

<sup>9</sup> Sidiq Rahmat. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul, (Yogyakarta: Thesis UIN Sunan Kalijaga 2018)

kemandirian sekolah dengan memperoleh ciri khas sekolah, recruitment SDM pun dilakukan dengan mengedepankan prinsip profesionalisme, seleksi pun di nilai telah memenuhi unsur profesional, dan juga penilaian kerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek: aspek kualitatif dan kuantitatif., kompetensi peningkatan sumber daya manusia pendidik di SD Hj. Isriati Baiturrahman bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan dilihat pada indicator input. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif hasil penelitian menunjukkan perencanaan sumber daya manusia yaitu Menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga kerja dan selanjutnya rekrutmen sumber daya manusia dalam proses ini menggunakan brosur atau pamphlet sehingga jelas dalam pemberian informasi lalu seleksi sumber daya manusia ada beberapa syarat yang telah ditetapkan dalam proses seleksi guru lalunya adanya penempatan nantinya akan di bagi sesuai dengan kemampuannya dan ditempatkan di bagian yang telah ditentukan.<sup>10</sup>

*Keempat, Haromain, Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren,* penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, implementasi dan evaluasi pengembangan SDM pada Pondok pesantren. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan stuf multikasus, dengan menggunakan metode komparatif konstan merupakan rancangan riset untuk sumber multi data. Adapun rangkaian terhadapnya

---

<sup>10</sup> Maesaroh, Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD. Hj. Irriati Baiturrahman 2, (Semarang: Skripsi UIN Walisongo Semarang 2019)

berlangsung secara serempak dan analisisnya senantiasa berbalik ke tahapan pengumpulan data. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan. Kemudian dari makna data tersebut penulis menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa analisis kebutuhan pengembangan SDM mencakup analisis kuantitas dan kualitas, implementasi pengembangan SDM dilakukan melalui rekrutmen, program Pendidikan dan pelatihan program Pendidikan, dan pembentukan budaya pesantren serta evaluasi pengembangan SDM ditekankan pada perubahan sikap dan perilaku dalam menjalankan peran dan tanggung jawab.<sup>11</sup>

*Kelima, Rafly Affandy, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan hasil manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran di SMK NU Sunan Giri Kepanjen. Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif. Dan dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) perencanaan manajemen pengembangan guru untuk peningkatan mutu pembelajaran yang terdiri dari analisis kebutuhan, rancangan instruksional, pengesahan, implementasi dan evaluasi. 2) pelaksanaan manajemen pengembangan guru berupa tahap perencanaan implementasi

---

<sup>11</sup> Haromain, 2014. Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*.

yang terdiri dari program pelatihan guru yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Asosiasi Bengkel, Supervisi pendidikan dan Peningkatan Kompetensi Pembelajaran. 3) hasil penerapan manajemen pengembangan sumber daya guru adalah dari 4 program pelatihan pengembangan guru menuju satu tujuan atau hasil yaitu peningkatan mutu pembelajaran..<sup>12</sup>

Untuk mempermudah mengetahui posisi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan hasil penelitian sebelumnya dapat dilihat pada table berikut:

---

<sup>12</sup> Baiquni dan Wuradji, 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Sekolah Riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol.5 No. 2

Tabel 1.1

Penelitian terdahulu dan Orisinalitas penelitian

No	Nama, Judul, Tahun, Sumber	Persamaan	Perbedaan	Originalitas penelitian
1.	Hari Irawan, <i>penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru SDN di kecamatan alaena, kabupaten Luwu Timu</i> , Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Makasar, 2021	Penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu kualitatif penelitian ini sama-sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Profesionalisme guru	Penelitian ini meneliti tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru	Penelitian yang akan di lakukan adalah pengembangan Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan Profesionalisme dan kinerja guru
2.	Sidiq Rahmat, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Profesionalismeg uru di SMP Muhamadiyah 1 Banglipo</i>	Penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu penelitian kualitatif, penelitian ini sama-sama meneliti tentang Manajemen	Penelitian ini tidak menggunakan Pengembangan Manajemen Sumber daya manusia	Penelitian yang akan di lakukan adalah pengembangan Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan Profesionalisme dan

	<i>Bantul</i> , Tesis, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Yogyakarta, 2018	Sumber daya Manusia dalam upaya Meningkatkan Profesionalisme guru.		kinerja guru
3.	Maesaroh, <i>Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Hj. Isriati Baiturrahman</i> , Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Semarang, 2019	Penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu penelitian kualitatif dan penelitian ini meneliti tentang manajemen sumber daya manusia	Penelitian ini meneliti tentang peningkatan mutu Pendidikan tidak fokus kepada kinerja guru	Penelitian yang akan di lakukan adalah pengembangan Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan Profesionalisme dan kinerja guru
4.	Haromain, <i>Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren</i> , 2014	Penelitian ini menggunakan metode yang sama yaitu penelitian kualitatif dan penelitian ini meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia	Penelitian ini tidak menggunakan manajemen dan profesionalisme juga kinerja guru	Penelitian yang akan di lakukan adalah pengembangan Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan Profesionalisme dan kinerja guru
5.	Rafly Affandy, <i>Manajemen</i>	Penelitian ini menggunakan	Penelitian ini tidak fokus	Penelitian yang akan di lakukan



<i>Pengembangan Sumber Daya Guru untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nahdhatul Ulama (NU) Sunan Giri Kepanjen, Skripsi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2021</i>	metode yang sama yaitu penelitian kualitatif dan penelitian ini meneliti tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia	kepada profesionalisme dan juga kinerja guru	adalah Pengembangan Sumber Daya Guru untuk Peningkatan Mutu Pembelajaran
--	---	--	--

Kelima penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dari aspek utama yang diteliti. Pertama berfokus pada penerapan manajemen sumber daya manusia, peneliti kedua berfokus kepada upaya meningkatkan profesionalitas. Peneliti ketiga berfokus kepada peningkatan mutu Pendidikan, lalu ke empat fokus kepada pondok pesantren dan yang terakhir Peningkatan Mutu Pembelajaran, Sedangkan fokus penelitian dari peneliti adalah mengenai pengembangan Manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Pilihan sekolah ini pun menjadi pembeda karena MAN 2 Kota Malang terbukti memiliki Sumber daya manusia yang banyak dan juga dalam segi struktural memiliki perbedaan antara sekolah lain sehingga memiliki daya tarik tersendiri untuk diteliti.

## **F. Definisi Istilah**

Sebagai upaya dalam mempermudah dan menghindari kesalahan pemahaman dalam menelaah dan memahami juga memberikan interpretasi terhadap judul dari penelitian ini, penulis mengemukakan batasan sebagai berikut :

### **1. Definisi Teoritis**

#### **a. Manajemen pengembangan**

Manajemen pengembangan adalah proses dalam mengatur dan mengelola sesuatu yang bertujuan dalam meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual, dan moral demi tercapainya suatu tujuan.

#### **b. Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah seseorang yang menjadi faktor penting yang mempunyai kemampuan dan memberi pengaruh dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### **c. Profesionalisme**

Profesionalisme adalah sikap yang harus dikembangkan dalam pekerjaan dan bentuk komitmen seseorang terhadap tanggung jawab suatu profesi untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

d. Kinerja guru

Kinerja guru adalah upaya seorang guru dalam mengembangkan sebuah kegiatan yang ada untuk mencapai tujuan yang lebih baik, sehingga tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui proses pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh guru yang sesuai dengan target dan tujuan.

2. Definisi Operasional

a. Perencanaan Manajemen Pengembangan SDM

Perencanaan Manajemen Pengembangan SDM adalah suatu cara atau proses awal dalam proses pengelolaan yang bertujuan untuk mengembangkan SDM.

b. Pelaksanaan Manajemen Pengembangan SDM

Pelaksanaan Manajemen Pengembangan SDM adalah suatu Tindakan yang telah di rencanakan sebelumnya demi tercapainya tujuan pengembangan sumber daya manusia.

c. Evaluasi Manajemen Pengembangan SDM

Evaluasi Manajemen Pengembangan SDM adalah tahapan akhir proses dari kegiatan pengelolaan pengembangan SDM, untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan sebagai acuan dan pembelajaran untuk kegiatan selanjutnya agar lebih baik.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Pada penelitian ini disusun dan dibagi menjadi enam bagian pembagian dengan sistematika sebagai berikut :

1. Pada sub I peneliti akan mengulas dan membahas gambaran besar perihal pendahuluan yang memuat beberapa sub bab diantaranya :
  - a. Latar belakang
  - b. Rumusan masalah
  - c. Tujuan penelitian
  - d. Manfaat penelitian
  - e. Originalitas penelitian
  - f. Definisi istilah
  - g. Sistematika pembahasan
2. Pada bab II peneliti akan mengulas banyak tentang kajian pustaka yang merupakan bagian tentang menjelaskan teori yang berhubungan dengan bagian yang didalamnya terdapat landasan teori dan kerangka berfikir. Landasan teori merupakan beberapa teori yang ada kaitannya dengan variable yang akan di teliti. Selanjutnya setelah landasan teori adalah kerangka berfikir, kerangka berfikir ini susunannya terdiri dari bagan-bagan yang dapat menjelaskan tentang langkah-langkah yang akan dilakukan oleh peneliti.
3. Pada bab III peneliti akan membahas tentang metode penelitian, yang mana didalamnya merupakan bagian yang menjelaskan tentang bagaimana pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian, kehadiran peneliti, lokasi peneliti, bentuk data dan sumber

data, teknik pengumpulan data , teknik analisis data, dan prosedur penelitian.

4. Pada bab IV peneliti akan membahas dan menjabarkan tentang paparan analisis data dari penelitian dan juga hasil penelitian di lapangan melalui observasi, wawancara dan lain sebagainya.
5. Pada bab V berisi tentang pembahasan data yang memuat tentang jawaban dari masalah pada fokus penelitian dan sekaligus menafsirkan temuan penelitian.
6. Pada bab VI berisi penutup yang memuat didalamnya kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Prespektif Teori**

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

###### **1. Pengertian Manajemen pengembangan SDM**

Dalam sebuah organisasi Manajemen sangatlah dibutuhkan bertujuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien. Sebuah organisasi yang tidak menjalankan proses manajemennya dengan baik, maka dipastikan semua proses kerjanya tidak efektif dan efisien.<sup>13</sup> Mary Parker Follet mengatakan bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Dalam hal ini yang diselesaikan adalah segala sesuatu yang dilakukan dalam capaian tujuan yang beragam tergantung dari organisasinya, dimana proses penyelesaiannya harus dengan atau bersama orang lain, dikarenakan penyelesaian didalam sebuah organisasi sebagai kumpulan orang-orang.<sup>14</sup> Menurut Prajudi, Manajemen itu adalah pemanfaatan dan pengendalian dari pada semua faktor dan sumber daya, yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk menyelesaikan atau mencapai tujuan tertentu.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi* (Malang, Ae Publishing, 2020), hlm. 3

<sup>14</sup> Marisi dan Aditya, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung, Penerbit Media Sains Indonesia, 2021), hlm 1

<sup>15</sup> Ahmad Susaanto, *Manajemen peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta, Prenada Media, 2016) hlm 2

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

Dalam bukunya George R. Terry yang berjudul *principles of management*, manajemen ialah suatu proses yang memaknai seni dan metode ilmu dalam menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengarahan, pengendalian dan pengorganisasian dalam suatu kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Menurut Weirich dan Koontz, menulis bahwa: “Manajemen adalah proses perencanaan dan pemeliharaan lingkungan di mana individu, bekerja bersama dalam kelompok, mencapai tujuan-tujuan terpilih secara efektif.”<sup>16</sup>

Terry lebih menekankan pada segi proses atau manajemernya yang berpendapat bahwa manajemen adalah soal proses tertentu yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan

---

<sup>16</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan (teori, kebijakan, dan praktik)*, (Jakarta, Kencana, 2015), hlm 2

penggunaan setiap ilmu dan seni bersama-sama dan selanjutnya menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>17</sup>

Menurut Jame F. Stoner pengertian manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Proses menggambarkan fungsi-fungsi manajemen berjalan sesuai dengan fungsi masing-masing.<sup>18</sup>

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan sebuah kemampuan moral, konseptual, teoritis, dan teknis sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah sebuah proses sistematis dalam pembelajaran dan mendesain pembelajaran secara logis, Pengembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk yang telah ada menjadi produk yang dapat di pertanggung jawabkan nantinya.<sup>19</sup>

Menurut Yusuf Sit mengatakan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali dan dibina lalu

---

<sup>17</sup> John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2014), hlm. 4

<sup>18</sup> Semuel Batlajery, 2001. Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada aparatur pemerintahan kampung tambat kabupaten Merauke. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, Vol VII, No. 2. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus.

<sup>19</sup> Abdul majid, *Perencanaan pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 20015), hlm 24



dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sedangkan dalam kamus Webster, yang dimaksud sumber daya manusia ialah kekayaan atau alat yang tersedia sebagai subjek untuk menyelesaikan masalah atau persoalan. Definisi dari dua kamus diatas diperkuat oleh pernyataan Deacon dan Malock dalam Gross Crandall dan Knol yang mendefinisikan sumber daya manusia sebagai alat atau bahan yang tersedia akan diketahui potensinya untuk memenuhi keinginan.<sup>20</sup>

Werther dan Davis. Menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.<sup>21</sup>

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

---

<sup>20</sup> Agung, 2017. “Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”. Jurnal Pendidikan Islam”. Vol. 2, No.1.

<sup>21</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 20019), hlm 4

(kuantitatif). Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.<sup>22</sup>

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

Tiga sumber daya kritis, tersebut menurut Ruki (20013) adalah :

- 1) *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/modal *financial* yang dimiliki
- 2) *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
- 3) *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis..

Dari ketiga *resource* yang bersifat startegis tersebut, hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern sekarang mengakui bahwa paling sulit diperoleh dan dikelola adalah human resource, yaitu “sumber daya manusia atau modal insani” yang mempunyai kualitas yang pas dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

---

<sup>22</sup> Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori* (Jakarta, UNJ Press, 2020), hlm 11

sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (raiso, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para recruitment atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.<sup>23</sup>

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan Pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.<sup>24</sup> Armstrong menyatakan: “pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya

---

<sup>23</sup> Kasmawati, 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam*. Vol 8. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

<sup>24</sup> Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 20013), hlm 2

kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.<sup>25</sup>

McLagan dan Suhadonik mengatakan pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan. Pengembangan karir, dan pengembangan organisasi. Yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.<sup>26</sup>

Pengertian pengembangan sumber daya manusia secara makro seperti yang diungkapkan Hasibuan adalah “suatau proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu pembangunan bangsa, sedang secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Sekalipun peningkatan sumber daya manusia aparatur reformasi melalui *startegy learning organization*. Hal tersebut dapat dipahami karena seringkali training-training yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Ar, strong Micahel, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam* (Jakarta: Gramedia, 1997), hlm 507

<sup>26</sup> Mukhlison Effendi, 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Islamic Education Management*,. Vol 2 No 1 . IAIN Ponorogo

<sup>27</sup> Mukhlison Effendi. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam, *Journal Of Education Management*, Vol. 2, No. 1

## 2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Pengembangan SDM

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

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

daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kekuatan, energi, tenaga dan kemampuan.<sup>28</sup>

SDM dalam Bahasa Inggris yaitu "*human resource*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).<sup>29</sup> Lalu, terdapat beberapa macam fungsi utama manajemen pengembangan SDM yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan untuk kebutuhan

Fungsi perencanaan meliputi perencanaan dan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek dan adanya analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan kemampuan, pengetahuan, keahlian, tujuan dan tuganya yang dibutuhkan, tentunya kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan manajemen SDM secara efektif dan efisien.

b. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, Langkah selanjutnya adalah mengisi sebuah formasi yang telah tersedia. Dalam tahapan pengisian staff ini terdapat dua kegiatan yaitu pemilihan dan penarikan.

---

<sup>28</sup> Agung, 2017. Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 2. No 1. Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon

<sup>29</sup> Ibid: hlm 15

c. Penilaian kerja

Kegiatan ini dilakukan setelah SDM yang terpilih menjalankan pekerjaannya. Tentunya organisasi menentukan apa saja tugasnya dan kemudian diakhiri dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi mampu menganalisa SDM yang tidak sesuai dengan pencapaian standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan yaitu evaluasi dan penilaian lalu diakhiri dengan analisis dan pemberian motivasi.

d. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini manajemen SDM mengarah pada tiga kegiatan strategis yaitu: merencanakan, mengimplementasikan dan menentukan lalu memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan memperbaiki kondisi fisik kerja. Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah perbaikan atau adanya peningkatan.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan sudah diterima, kemudian sebuah organisasi mempekerjakannya, memberikan gaji dan memberikan fasilitas yang nyaman dan menarik dalam bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diwujudkan.

Tujuan manajemen pengembangan SDM menurut Cushway meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan sebuah manajemen dalam memberikan sebuah kebijakan bagi SDM agar memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memiliki motivasi tinggi dan memiliki kinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara baik.
- 2) Mengimplementasikan dan mengikuti seluruh prosedur kebijakan SDM yang telah ditentukan dan mampu mencapai tujuan organisasi.
- 3) Membantu ke arah perkembangan keeluruhan dalam organisasi dan memiliki strategi khusus yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memperbaiki tingkat kualitas kehidupan dalam bekerja, mampu dalam produktifitas, dan meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi seluruh aspek-aspek legal
- 5) Serta menangani berbagai situasi sulit dan adanya krisis dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat dan selalu bersikap profesional dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>30</sup>

Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud sebagai:

1. Perencanaan

---

<sup>30</sup> Priyono. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010). Hlm 5-10.



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

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan pembagian kerja sesuai dengan bidangnya, hubungan kerja antar sesama, koordinasi, adanya koordinasi dan delegasi wewenang dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Adanya organisasi yang baik maka akan membantu terwujudnya tujuan secara yg efektif dan efisien.

## 3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah suatu kegiatan memberi pemahaman petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan sebuah organisasi. Pengarahan akan dilakukan oleh pemimpin yang akan memberi arahan kepada pegawai agar mampu mengerjakan seluruh tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan yaitu sebuah

proses penarikan, lalu seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan seorang pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adanya pengadaan yang baik maka akan membantu terwujudnya sebuah tujuan yang diinginkan.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah sebuah kegiatan mengendalikan seorang pegawai agar mampu menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah di susun. Jika terdapat penyimpangan maka akan diadakan perbaikan dan evaluasi. Pengendalian pegawai, meliputi kedisiplinan, kehadiran, kerja sama yang baik dan menjaga nama baik organisasi.

#### 5. *Pengembangan*

Pengembangan yaitu sebuah proses meningkatkan sebuah keterampilan teoritis, teknis, secara konseptual dan moral pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, sebaiknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang agar memudahkan dalam menyesuaikan perkembangan zaman.

#### 6. *Kompensasi*

Kompensasi yaitu pemberian balas jasa secara langsung berupa barang atau uang kepada pegawai sebagai balasan imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah layak dan adil . Adil bisa diartikan dengan prestasi kerja,

sedangkan layak dapat diartikan sebagai memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. *Pengintegrasian*

Pengintegrasian yaitu sebuah kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan seorang pegawai, agar tercipta kerja sama yang damai dan serasi juga saling memberikan keuntungan. Pihak organisasi dapat memperoleh sebuah keuntungan atau keberhasilan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengitegrasian merupakan suatu hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. *Pemeliharaan*

Pemeliharaan yaitu sebuah kegiatan meningkatkan kondisi loyalitas, mental dan fisik seseorang, agar mereka tetap mau menjalin kerja sama dengan baik hingga masa pensiun. Karena adanya pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan tentu berdasarkan kebutuhan seseorang, karena sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten satu sama lainnya.

#### 9. *Kedisiplinan*

Kedisiplinan yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan hal tersebut merupakan salah satu

kunci terwujudnya tujuan dalam organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan keinginan untuk mampu menaati peraturan dalam norma sosial dan peraturan organisasi.

#### *10. Pemberhentian*

Pemberhentian yaitu putusya hubungan kerja seorang pegawai antar suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Maka dengan penerapan fungsi manajemen dengan baik dalam mengelola seorang pegawai, akan mempermudah untuk mewujudkan tujuan dan keberhasilan suatu organisasi.<sup>31</sup>

### **3. Prinsip Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Wright dan Rudolph, ada lima prinsip MSDM yang ditekankan sebagai pengembangan individu dalam membangun SDM, yaitu: (1) *Emphaisi on people*; (2) *Participative leadership*; (3) *Innovative workstyle*; (4) *Strong client orientation*; dan (5) *Amindset that seeks optimum performance*. Secara alamiah, organisasi diadakan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sementara dalam SDM , organisasi secara eksplisit menunjukkan adanya promosi manusia sebagai unsur utama di dalamnya. Dengan demikian unsur manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar bersifat pasif, namun lebih

---

<sup>31</sup> Ibid, Hlm: 9-11

bersifat aktif untuk menghadapi sejumlah tantangan dan siap mengembangkan diri demi kelangsungan organisasi itu sendiri.

Prinsip pertama manajemen sumber daya manusia mempromosikan unsur manusia sebagai pihak yang bersifat aktif, prinsip kedua ini pun juga memposisikan figure pemimpin sebagai pihak yang aktif dan tidak sekedar bersifat situasional. Secara teoritis menurut G.R, Terry kepemimpinan terbaik adalah dengan menyesuaikan diri terhadap semua perubahan bentuk situasional yang mampu mengatasi persoalan-persoalan yang nyaris tidak dapat diselesaikan. Prinsip dasar yang ketiga manajemen sumber daya manusia merujuk pada perilaku inovatif yang tidak berhenti maknanya pada hasil yang telah dapat dicapai seorang individu. Prinsip ketiga ini merujuk pada kemampuan individu untuk merefleksikan diri pada kinerja yang telah dicapai dan kemudia mempelajarinya sedemikian rupa sehingga akan dapat mencapai tingkat yang lebih baik di masa mendatang. Prinsip keempat MSDM memegang peranan yang sangat penting dalam era scarcity resources akni sumber daya yang erseada semakin terbatas semenetara tuntutan masyarakat pengguna produk dan jasa organisasi semakin bervariasisehingga kebutuhan akan sumberdaya menjadi meningkat.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Manajemen*. (Jakarta: Kencana, 2016), Hlm. 91.

#### 4. Ruang Lingkup Manajemen Pengembangan Sumber Daya

##### **Manusia**

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

1. Fungsi perencanaan (*planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program penelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi pengorganisasian (*organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi pengarahan (*directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk

mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, yang telah dicapai.<sup>33</sup>

## **B. Profesionalisme dan Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Profesionalisme dan Kinerja Guru**

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

Guru merupakan bagian integritas dan organisasi pendidikan di sekolah. Organisasi tersebut termasuk organisasi Pendidikan yang terdapat di sekolah harus dikembangkan sebagai suatu organisasi pembelajaran, sehingga mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern karakter utama pada organisasi pembelajaran tersebut senantiasa mencermati perubahan

---

<sup>33</sup> Zulkifli Rusby. Manajemen Sumber daya Manusia, 2017

secara internal dan eksternal diikuti dengan suatu upaya penyesuaian diri dalam mempertahankan eksistensi.<sup>34</sup>

Menurut Komarudin profesional berasal dari Bahasa latin yaitu “*profesia*” pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus. Jarvis dalam segala profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (expert) apabila dia secara spesifik memperoleh dari belajar.<sup>35</sup>

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

- 1) Profesi harus mengandung keahlian, artinya suatu profesi itu mesti ditadai oleh suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu. Keahlian itu diperoleh dengan cara mempelajari secara khusus karena profesi bukanlah sebuah warisan.
- 2) Profesi dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu. profesi juga di pilih karena dirasakan sebagai kewajiban sepenuh waktu, maksudahnya bukan bersifat *part time*.

---

<sup>34</sup> Said Hasan. Profesi dan Profesionalisme, (Ponorogo: Uwas Inspirasi Indonesia 2018). hlm 8

<sup>35</sup> Tiara Anggia Dewi. Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol 3 No. 1



- 3) Profesi memiliki teori-teori yang baku secara universal. Artinya, profesi itu dijalani menurut aturan yang jelas, dikenal umum, teori terbuka dan secara universal pegangannya itu diakui.
- 4) Profesi adalah untuk masyarakat, bukan untuk diri sendiri
- 5) Profesi harus dilengkapi dengan kecakapan diagnostic dan kompetensi aplikatif. Kecakapan dan kompetensi itu diperlukan untuk meyakinkan peran profesi itu terhadap kliennya.
- 6) Pemegang profesi memiliki otonomi dalam melakukan tugas profesinya. Otonomi ini hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan-rekannya seprofesi.
- 7) Profesi mempunyai kode etik yang disebut dengan kode etik profesi
- 8) Profesi harus mempunyai klien yang jelas, yaitu orang yang membutuhkan layanan.<sup>36</sup>

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

Ada beberapa ciri-ciri profesionalisme, yaitu:

---

<sup>36</sup> Ali Mahson. *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Vol. 2. No 1

- 1) Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (*perfect result*). Sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
- 2) Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
- 3) Profesionalisme menuntut ketekukan dan ketabahan. Yaitu sifat tidak mudah putus puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
- 4) Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
- 5) Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.<sup>37</sup>

Bentuk profesionalisme guru dalam upaya peningkatan kualitas peserta didiknya adalah kemampuan dalam hlm terus menerus memperdalam ilmu yang digelutinya, mengelola proses pembelajaran dengan baik, mengetahui kondisi dan keadaan peserta didik, mampu menggunakan berbagai metode mengajar dan menjalin Kerjasama dengan berbagai pihak terkait dengan kegiatan pembelajarann bagi peserta didik sehingga bila hal tersebut mampu dilakukan oleh guru secara otomatis prestasi belajar peserta didiknya dapat ditinggalkan.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Suwinardi. *Profesionalisme dalam bekerja*. vol 13 No. 2

<sup>38</sup> Hlmid Hanafi, La Adu, dan H Muzakkir. *Profesionalisme guru dalam Pengelolaan kegiatan Pembelajaran di Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019). hlm 16.

Profesi dimaknai sebagai pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesional, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut.

Guru yang profesional adalah guru yang memenuhi standar profesi tertentu. Secara etimologi kata profesi berasal dari Bahasa Inggris *profession* atau Bahasa latin *profens* yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Secara terminology profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan tertentu. Secara terminology profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mensyaratkan Pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental bukan manual.

Penyebutan istilah profesional merujuk pada dua hal. *Pertama*, orang yang meyandang sebagai suatu profesi, misalnya “dia seorang yang profesional”. *Kedua*, penampilan seseorang yang melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya. Pada umumnya yang memberikan arti yang sempit terhadap pengertian profesional. Profesional diartikan sebagai suatu keterampilan teknis yang dimiliki seseorang. Profesional memiliki makna ahli (*ekspert*) tanggung jawab (responsibility), baik tanggung jawab intelektual maupun tanggung jawab moral dan memiliki rasa kesejawatan. Dengan demikian professional dapat dipandang dari tiga dimensi yaitu: ahli, rasa tanggung jawab, dan rasa kesejawatan.

Profesionalisme selalu mengacu pada seperangkat pengetahuan, kemampuan dan nilai dari petunjuk-petunjuk praktis profesional.

Profesionalisme juga merujuk pada karakter dari kerja-kerja profesional, termasuk kualitas kerja dan standar tentang petunjuk pelaksanaan. Guru yang mempunyai sifat profesional adalah guru yang dalam persepsi rekan sejawatnya mampu bekerja secara serius, menampilkan komitmen yang tinggi dan melampaui harapan untuk menampilkan komitmen yang tinggi dan melampaui harapan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para siswa. Sehingga dalam hlm ini maka guru profesional adalah guru yang menaruh rasa hormat pada rekan sejawat, memiliki kompetensi dan keahlian.<sup>39</sup>

Menurut Kunandar profesionalisme guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas dalam bidang keahlian Pendidikan maupun pengajaran. Hal ini berkaitan pada pekerjaan seseorang yang menjadi pekerjaan atau mata pencahariannya. Demikian seorang guru dapat dikatakan profesional apabila mampu mengantarkan siswa dalam belajar untuk menemukan, mengelola dan memecahkan persoalan yang berkaitan dengan pengetahuan sikap dan keterampilan hidupnya.<sup>40</sup>

Kinerja menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi

---

<sup>39</sup> Kurniawan, 2011. Profesionalisme Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru di Yogyakarta. *Journal of Governenet and Politics*, Vol 2. No.2

<sup>40</sup> Zumroatus Faiza, Muhammad Hanif, Lia Nur Atiqo. Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Tahfidz Al-Asyhar Malang. *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidiyah*, Vol. 1. No. 3

menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini kinerja menyangkut tiga komponen yaitu: kualitas, kuantitas dan efektifitas, ketiganya tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja adalah sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan yang disebut “level of performance-nya”. Biasanya orang yang level performance nya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level performance nya rendah atau tidak mencapai standart dikatakan tidak produktif. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.<sup>41</sup>

Lalu menurut, Robert L. Mathis dan John H. Jackson (20011), “kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.<sup>42</sup>

Pengertian kinerja Guru mengacu pada pengertian “Performance” yang diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja/penampilan kerja. Dengan demikian kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh kemudahan dalam gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan*, (Jakarta, Prestasi Pustaka, 2012), hlm 128

<sup>42</sup> Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2018), hlm 2

<sup>43</sup> Asep Habib Idrus Alawi, 2015, Kinerja Guru dan Hubungan dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah. *Journal of Islamic Education*. Sekolah Tinggi Agama Islam Shlmahuddin Al-Ayyubi Jakarta

Menurut Mulyasa, menyatakan bahwa kinerja guru adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, dan hasil-hasil kerja atau untuk kerja.<sup>44</sup>

Lalu, menurut Obilade kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk tujuan organisasi.<sup>45</sup>

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi: menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, Amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya.<sup>46</sup>

Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun diluar kelas. Sikap ini seiring dengan rasa tanggung jawabnya dalam mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran .

---

<sup>44</sup>Asep Habib Idrus Alawi, 2015, Kinerja Guru dan Hubungan dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah. *Journal of Islamic Education*. Sekolah Tinggi Agama Islam Shlmahuddin Al-Ayyubi Jakarta

<sup>45</sup> Koswara dan Rasto. Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1 No. 1. 2016.

<sup>46</sup> Imam Wahyudi, Pengembangan Pendidikan (strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif). ( Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya), hlm. 128

selain itu dalam Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran guru harus mempersiapkan dan mempertimbangkan metode, Teknik atau strategi yang akan dilakukan dalam menyampaikan salah satu materi. Dalam pelaksanaan evaluasi guru juga harus mempersiapkan Teknik penilaian yang akan dilakukannya.

Dari paparan di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Kompetensi Profesionalisme Guru**

Menurut Darling Hammoud dan Goodwin setiap pekerjaan profesional mempunyai persamaan karakteristik, yang membedakannya dari pekerjaan non-profesional. Karakteristik tersebut adalah: (1) pekerjaan dilandasi/dilaksanakan berdasarkan ilmu terkait yang disebut sebagai “codified body of knowledge” (2) ada mekanisme terstruktur untuk mengatur perekrutan, Pendidikan, dan penetapan standar praktek yang etis dan tepat, serta (2) tanggung jawab utama adalah kemaslahatan kepuasan klien.

Berdasarkan ketiga karakteristik di atas, dari karakteristik pertama dapat ditafsirkan bahwa jika pekerjaan sebagai pendidik guru dipandang sebagai pekerjaan profesional, maka paling tidak seorang pendidik guru harus menguasai ilmu yang mendasari pekerjaannya

sebagai guru dan pendidik guru. Ilmu yang harus dikuasi oleh guru dan para pendidik guru itu disebut sebagai “*the scientific basis of the art of teaching*” yang meliputi: (1) pemahaman yang mendalam tentang karakteristik peserta didik, dalam hlm ini para calon guru dan guru yang mengambil studi lanjut (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi disiplin ilmu maupun sisi pedagogis, termasuk materi dalam kurikulum Pendidikan peserta didik, (3) pengelolaan pembelajaran yang mendidik, yang mencakup perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (4) pengembangan kemampuan profesional secara berkelanjutan. Inilah yang kemudian menjadi sosok utuh kompetensi guru , yang di dalam UU No. 14/20015 tentang guru dan Dosen serta permendiknas No. 16/20017 tentang standar Kualifikasi dan kompetensi guru dipilah menjadi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.<sup>47</sup>

#### 1. Kompetensi Pedagogik

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

---

<sup>47</sup> Wardani. Mengembangkan Profesionalisme Pendidik Guru. *Jurnal Pendidikan*, Vol. 13, No. 1



pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya.<sup>48</sup>

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran peserta didik. Salah satu aspek kompetensi pedagogik adalah pemahaman terhadap peserta didik. Memahami peserta didik merupakan satu aktivitas yang harus dilakukan guru termasuk sebelum Menyusun rancangan pembelajaran, sebab proses pembelajaran pada hakikatnya diarahkan untuk membelajarkan peserta didik. Semua keputusan yang harus di ambil dalam merancang dan mendesain pembelajaran sebaik-baiknya didasarkan pada kondisi peserta didik dan fasilitas pembelajaran yang tersedia (PP Nomer 74 Tahun 20018).<sup>49</sup>

## 2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi pribadi guru menurut undang-undang guru dan dosen adalah kompetensi yang berkaitan dengan pribadi seseorang guru yang berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Penjelasan kompetensi di atas yang dijelaskan oleh Undang-undang guru dan dosen merupakan indikator-indikator kepribadian seseorang. Kepribadian itu sendiri sebenarnya abstrak, yang dapat dilihat atau

---

<sup>48</sup> Putri Balqis, Nasir Usan, dan Sakdiah Ibrahim. Kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa pada SMPN 3 Ingin Jaya Kab. Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1.

<sup>49</sup> Rifma. Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik, (Jakarta: Kencana 2016), hlm. 2

diketahui hanyalah indikatornya. Kepribadian ini sesungguhnya abstrak, sukar dilihat secara nyata, yang dapat dilihat atau diketahui hanyalah indikatornya atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan. Kepribadian guru ini dapat dilihat melalui penampilan, tindakna, ucapan, cara, berpakaian dan dalam menghadapi persoalan.<sup>50</sup> Kompetensi kepribadian adalah bagaimana seorang guru bersikap lembut penuh kasih sayang, memberikan teladan yang baik, berlaku jujur dan tegas, berwibawa, memiliki kepekaan yang tinggi, memiliki etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Kompetensi kepribadian kepribadian dipandang sebagai faktor yang utama dalam interaksi antara guru dan siswa, dengan menggunakan pendekatan emosional diharapkan guru dapat menanamkan nilai-nilai akhlak dan moral kepada siswanya.<sup>51</sup>

### 3. Kompetensi Profesional

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

---

<sup>50</sup> Muallimul Huda. Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal penelitian*. Vol.11, No.2

<sup>51</sup> Rofa'ah. Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Prespektif Islam, (Yogyakarta: Deepublish 2016), hlm. 7

memanfaatkan teknologi informasi dari komunikasi dalam mengembangkan diri

Menurut Hamzah B Uno, kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan yang harus ada dalam diri guru. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi profesional yang mencakup kemampuan adalah merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran. Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran metode pembelajaran yang harus dimiliki oleh seorang guru dan guru mampu untuk mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran.

Sedangkan Marintis Yamin menyatakan bahwa syarat guru profesional meliputi:

- 1) Mempunyai kemampuan dalam mendidik
  - 2) Mempunyai keahlian yang terintegrasi
  - 3) Sehat jasmani maupun rohani
  - 4) Mempunyai kemampuan dalam mengajar
  - 5) Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas.<sup>52</sup>
4. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru dalam

---

<sup>52</sup> Indah Hari Utama, *Aswatun Hasanah. Kompetensi Profesional Guru dalam Penerapan Pembelajaran Tematik di SDN Maguwoharjo 1 Yogyakarta* .

berkomunikasi dengan siswa. Kompetensi sosial yang dikemukakan oleh Buchari Alma adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan diluar lingkungan sekolah mengatakan “kompetensi sosial dapat dirinci menjadi beberapa indikator, yaitu: bersikap inklusif dan bertindak objektif, beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas dan dengan lingkungan masyarakat, berkomunikasi secara efektif dan santun dalam berkomunikasi”.<sup>53</sup>

### **3. Aspek Kinerja Guru**

Menurut Darmadi terdapat aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian guru yaitu :

- 1) Merencanakan pembelajaran

---

<sup>53</sup> Anggun Rahmawati dan Indah Nartani. Kompetensi Sosial Guru dalam Berkomunikasi secara Efektif dengan Siswa melalui Kegiatan Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ke-SD an*. Vol.4, No.3.

Guru (Ditjen PMPTK, 20018:4) wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama dua minggu atau 12 hari kerja.

## 2) Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran kegiatan Ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan Pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran

## 3) Menilai hasil pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam mengambil keputusan lainnya.

## 4) Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga yaitu: membimbing, melatih, peserta didik dalam pembelajaran, intrakulikuler, dan ekstrakulikuler.

#### **4. Manajemen Pengembangan SDM dalam meningkatkan**

##### **Profesionalisme dan Kinerja Guru**

##### **1. Perencanaan Pengembangan SDM dalam meningkatkan**

##### **Profesionalisme dan Kinerja Guru**

Perencanaan tentu akan menentukan hidup matinya organisasi dan hal ini merupakan kegiatan dasar atau kegiatan persiapan dari suatu organisasi sebelum dilakukan kegiatan-kegiatan selanjutnya. Maka perencanaan memiliki peran penting dalam menentukan arah jalan nya suatu kegiatan yang akan di laksanakan karena dengan adanya sebuah perencanaan akan memudahkan arah tujuan.

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

pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan.

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

Perencanaan merupakan cara untuk mencapai tujuan yang lebih baik diantaranya:

- 1) Dengan adanya perencanaan diharapkan terdapatnya suatu pengarahan kegiatan, adanya pedoman bagi pelaksana kegiatan-kegiatan yang ditunjukkan kepada pencapaian tujuan pembangunan.
- 2) Dengan adanya perencanaan dapat dilakukan suatu peramalan terdapat hal-hal dalam masa pelaksanaan yang akan di mulai.
- 3) Memberikan kesempatan untuk memilih berbagai alternatif tentang cara yang terbaik atau kesempatan memilih kombinasi cara yang terbaik.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Sondang P. Siangin. *Manajemen sumber daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), hlm 77.

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

## **2. Pelaksanaan Pengembangan SDM dalam meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru**

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

### **1) Analisis Jabatan**

Analisis jabatan merupakan kegiatan yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan manajemen dan recruitment pegawai sebagai upaya menyediakan kebutuhan pegawai. Mangkunegara berpendapat bahwa analisis jabatan didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan beban kerja perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.

Nitisemito berpenapat analisis jabatan sebagai pedoman bagi penerima dan penempatan, penentuan jumlah karyawan, dan landasan kegiatan dalam MSDM. Analisis jabatan sebagai



pedoman untuk menentukan syarat-syarat yang diperlukan dalam penerimaan pegawai.

## 2) Seleksi pegawai

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

## 3) Orientasi dan penempatan

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

## 4) Pelatihan dan pengembangan

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

kebiasaan tentang pikiran, Tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

#### 5) Mutase

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

#### 6) Promosi

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

#### 7) Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau kontribusi kerja pegawai secara teratur dari oganisasi. Kompensasi sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dari pelaksanaan pekerjajanya. Kepala sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru agar dapat meminimalkan

ketimpangan faktor ekonomi sesama guru. Sehingga kasus guru yang meninggalkan tugas utanya sebagai pendidik karena bekerja bidang lain dapat diatasi.

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

Maka dengan adanya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Guna untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan. Kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah. Sehingga tercapainya suatu tujuan secara efektif dan efisien. <sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Enike Junisia. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu, (Lampung: Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2018).

### **3. Evaluasi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru**

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

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

pengembangan SDM perlu di evaluasi. Beberapa alasan pentingnya mengevaluasi. Yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengetahui kekuatan dan kelemahan
- 2) Mengetahui dan menilai isi dalam organisasi
- 3) Mengetahui progress pengembangan SDM
- 4) Mendapatkan data pemasaran
- 5) Menentukan keuntungan finansial dan biaya program
- 6) Membandingkan biaya dan keuntungan pengembangan SDM.

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

#### **4. Preskpekif Islam**

Manusia adalah makhluk sentral di planet ini selain penciptaannya yang paling sempurna dan seimbang. Makhluk-makhluk lain yang ada seperti hewan dan tumbuh-tumbuhan diciptakan untuk kepentingannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hak pemakmuran dan pengelolaan bumi beserta isinya diberikan kepada manusia sebagai konsekuensi logis atas kesediannya memangku Amanah Allah.

Al-quran dalam ungkapannya yang sederhana namun tegas menekankan individualitas dan uniknya manusia, dan mempunyai pandangan yang pasti tentang peran dan nasib manusia sebagai suatu kesatuan hidup. Adalah akibat dari pandangan bahwa manusia adalah suatu individualitas yang unik yang menjadikan mustahil bagi individu itu untuk menanggung beban orang lain, dan ia hanya berhak menerima buah atau akibat dari perbuatannya sendiri.<sup>56</sup>

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khlmifah (wakil) tuhan di muka bumi (Q.S, al-Baqoroh (2):20).

وَأذَقَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada malaikat:

Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khlmifah dimuka bumi”

Ayat diatas dipertegas dengan ayat lainnya dalam (Q.S, al-An-am (6):165)

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

---

<sup>56</sup> Rahmat Ilyas, 2016. Manusia sebagai Khlmifah dalam Perspektif Islam. *Mawa'izh*, Vol .I. No.7.

“Dan dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu”.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur . oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat Al-Quran telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam surat at-Tin (95) ayat 5:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ۝

“sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”

Kesempurnaan demikian dimaksud agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

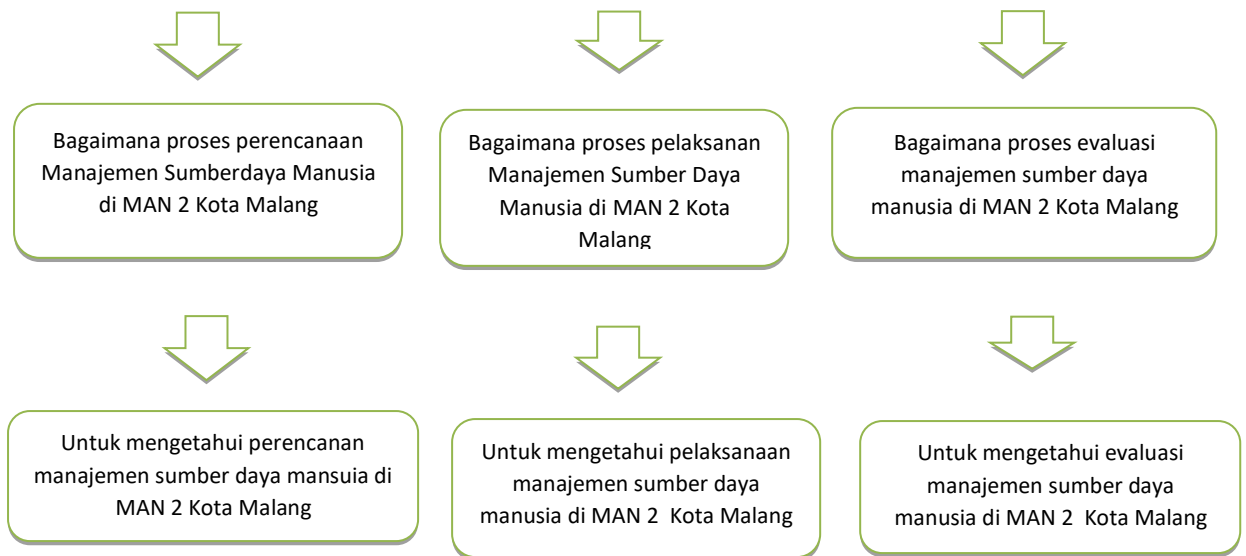
## **5. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir dalam penelitian memuat dasar pemikiran peneliti dalam memecahkan akar masalah penelitian. Argumen peneliti dalam memaparkan kerangka penelitian adalah didasarkan pada teori-teori dan hasil- hasil penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan dalam

kajian pustaka. Oleh karena itu, kerangka berfikir secara skematis dapat dilihat pada skema berikut:



**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISMEDAN KINERJA GURU DI MAN 2 KOTA MALANG**



**TEORI**

1. Marry Parker Follet
2. Arsmstrong
3. Muchtar Lutfhi
4. Mangkunegara
2. Teori manajemen
2. Teori pengembangan SDM
3. Profesionalisme
4. Kinerja guru

Pengumpulan data (wawancara, observasi dan dokumentasi)

Pengolahan data

Hasil penelitian

Bagan 2.1

Bagan Kerangka Berpikir Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Kualitatif dan Jenis Penelitian Studi Kasus**

Metode yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah kualitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan bagaimana keadaan dan fenomena yang sebenarnya, lalu di deksripsikan ke dalam laporan penelitian. Metode kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kualitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>57</sup>

Sedangkan metode kualitatif menurut Bogdam dan Taylor, adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deksriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>58</sup>

Sejalan dengan definisi tersebut, Jane Richie mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah upaya menyajikan dunia sosial dan perspektifnya didalam dunia dari segi konsep, perilaku, persepsi dan persoalan tentang manusia yang diteliti.

---

<sup>57</sup> Sugiono, *Metode penelitian kualitatif dan R & D*. Alfabeta, (Bandung: Alfabeta 20019, hlm 8

<sup>58</sup> Lexi J. Moleong, *Metode penelitian kualitatif*. Remaja Roosdaakarya, Bandung : 20017, hlm 4

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deksriptif, yaitu pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta situasi-situasi tertentu termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena.<sup>59</sup>

Maka dari itu, dalam implementasinya, penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, dengan alasan antara lain:

*Pertama*, karena peneliti memfokuskan diri pada satu bidang yaitu pada bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru

*Kedua*, karena peneliti ini fokus terhadap pengimplementasian manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Dalam pelaksanaannya yang menjadi fokus penelitian adalah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia. Maka dari itu peneliti mencoba memperoleh data atau informasi selengkap mungkin terkait proses manajemen pengembangan sumber daya manusia. Melalui sesi wawancara nantinya peneliti akan mendapatkan informasi yang lengkap serta menarik mulai dari perencanaannya, lalu pelaksanaan dan juga evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu hlm ini menjadi komponen yang saling berkaitan dan saling

---

<sup>59</sup> Ibid., hlm. 6

mendukung nantinya demi keberhasilan sekolah yang dijadikan sebuah setting penelitian.

Maka dari itu penggunaan metode penelitian kualitatif ini memudahkan dan membantu peneliti dalam mendapatkan informasi yang lengkap yang terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia, nantinya peneliti akan mendengar dan memperhatikan dan mendapatkan banyak hlm yang menarik mulai dari perencanaan, lalu pelaksanaan dan evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia.

## **B. Kehadiran Peneliti**

Kehadiran peneliti sangat diprioritaskan dalam waktu yang telah dijadwalkan. Kehadiran merupakan suatu interaksi antara peneliti dengan objek yang diteliti. Jadi kehadiran merupakan salah satu rutinitas penting bagi peneliti yang akan mengumpulkan data sebagai autentik kevalidan data dalam penelitian

Sesuai dengan penelitian kualitatif, kehadiran peneliti dilapangan sangatlah penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrument kunci utama dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data. Karena itu peneliti juga harus terlibat dalam kehidupan orang-orang yang diteliti sampai pada tingkat keterbukaan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu penelitian ini

peneliti untuk terjun langsung ke lapangan dan melakukan pengamatan serta mengumpulkan data yang dibutuhkan.

Sehubungan dengan itu, maka peneliti harus menempuh beberapa Langkah, yaitu sebagai berikut:

1. Sebelum melakukan penelitian lapangan maka peneliti meminta izin terlebih dahulu kepada pihak MAN 2 Kota Malang dengan menyiapkan segala kebutuhan yang diperlukan, seperti surat izin, proposal penelitian, buku catatan, camera dan lainnya.
2. Peneliti membuat kontak terlebih dahulu kepada waka kurikulum untuk bertemu secara formal maupun nonformal.
3. Lalu membuat jadwal kegiatan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu antara peneliti dan informan.
4. Dan terakhir melaksanakan kunjungan untuk mengumpulkan data sesuai dengan yang telah disepakati sebelumnya.

### **C. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah di MAN 2 Kota Malang yang beralamat di Jl. Bandung No. 7, Penanggungan, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65113. Lokasi madrasah ini juga termasuk strategis karena mudah untuk di akses kendaraan umum dan memiliki tempat yang strategis. Madrasah ini juga termasuk marasah negeri yang ada di kabupaten Malang.

Peneliti melakukan penelitian di MAN 2 Kota Malang ini sebagai objek penelitian dikarenakan kemajuannya. Terlihat dari sumber dayanya yang banyak sehingga dalam struktural sudah terlihat bagaimana manajemen yang ada di dalamnya. Tak hanya itu MAN 2 Kota Malang juga salah satu sekolah favorit karena prestasinya dan juga memiliki kualitas dalam pembelajarannya.

#### **D. Data dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini tentu membutuhkan data dan sumber data, adapun data dan sumber data yang digali adalah :

##### **1. Data**

Data yang akan dikumpulkan melalui penelitian ini menggunakan data sesuai dengan focus penelitian, yaitu manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang. Jenis yang akan digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu sekunder dan primer, sebagai berikut.

##### **2. Data primer**

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugas-petugasnya) dari sumber pertamanya. Dalam penelitian ini data primer di peroleh oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru-guru yang ada di MAN 2 Kota Malang

### 3. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, misalnya data mengenai keadaan demografis suatu daerah, data mengenai keadaan produktivitas suatu perguruan tinggi, data yang mengenai persediaan pangan di suatu daerah, dan sebagainya. Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang relevan dengan pembahasan.

Peneliti menggunakan data sekunder karena untuk memperkuat penemuan dan juga melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara kepada kepala sekolah dan guru-guru. Adapun yang menjadi data sekunder pada penelitian ini sebagai berikut: (1) sejarah MAN 2 Kota Malang (2) struktur MAN 2 Kota Malang (3) dokumen-dokumen madrasah terkait guru dan kepala sekolah; dan sebagainya.

### 4. Sumber data

Sumber data merupakan subjek dari mana data tersebut diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari beberapa sumber diantaranya:

#### a. Informasi kunci

Informan kunci merupakan informan utama yang memberikan data paling banyak dan penting terkait penelitian ini, yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini ialah kepala sekolah di MAN 2 Kota Malang.

b. Informan

Informan merupakan inti dari pengumpulan data bagi peneliti untuk mengetahui secara detil sesuatu yang menjadi fokus penelitian, informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, P2M2, dan guru di MAN 2 Kota Malang.

c. Dokumen

Dokumen adalah data-data tertulis yang berkaitan dengan sesuatu yang diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini dokumen yang diambil adalah dokumen yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang.

d. Foto

Foto merupakan hasil bidikan kamera atau gambar yang berkaitan dengan tema yang diteliti. Foto yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu foto tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang.

Sehingga dalam pelaksanaan penelitian ini. Peneliti sebelumnya sudah menentukan orang-orang yang di pilih sebagai informan yang akan memberikan informasi terkait yang akan peneliti teliti, meliputi: (1) Bapak Drs. H. Mohammad Husnan, M.Pd selaku kepala madrasah (2) Bapak Tjatur Agus Tjahjono selaku Kaur tata usaha (3) Bapak Sukardi, S.Pd selaku waka kurikulum (4) Bapak Mishad, M.Pd selaku ketua P2MM.



keempat informan tersebut yang akan membantu peneliti menjadi informan kunci dalam penelitian ini. Akan tetapi nantinya informan dalam penelitian ini tentu tidak terbatas pada informan yang telah ditentukan tersebut, dalam proses perjalanan penelitian bisa saja terjadi penambahan informan dikarenakan data yang dibutuhkan masih kurang lengkap.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga macam pengumpulan data, yaitu :

### **1. Metode observasi**

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan dan pencatatan.

Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>60</sup>

Peneliti akan menggunakan tiga tahap dalam melakukan observasi, yaitu observasi deskriptif (untuk mengetahui gambaran umum), lalu observasi terfokus (untuk menemukan kategori-kategori) dan observasi selektif (mencari perbedaan di antara kategori-kategori).

Maka peneliti akan memulai diawali dengan observasi deskriptif

---

<sup>60</sup> Sutrisno Hadi, op- Cit., hlm 157.

untuk mengetahui secara luas gambaran umum dalam situasi sosial di MAN 2 Kota Malang, lalu selanjutnya menggunakan observasi terfokus untuk menemukan mulai dari perencanaan lalu pelaksanaan dan evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia di MAN 2 Kota Malang dan yang terakhir yaitu observasi deskriptif yaitu dengan mencari perbedaan kategori-kategori seperti struktural yang ada di MAN 2 Kota Malang dan hal lainnya.

## 2. Metode wawancara (interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara lisan yang berlangsung satu arah. Artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Menurut Hopkins, wawancara adalah suatu cara untuk mengetahui situasi tertentu di dalam kelas dilihat dari sudut pandang yang lain.<sup>61</sup>

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara penenliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik reponden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal. Teknik wawancara atau interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dan informen. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sample penenliti dengan sistematis.

---

<sup>61</sup> Ardi Aliyudin, 2017. *Penerapan Sejarah Parakan Muncang untuk Meningkatkan Kesadaran Sejarah Siswa*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam melaksanakan wawancara, tentu peneliti terlebih dahulu mampu menciptakan hubungan yang baik sehingga informan bersedia bekerja sama, dan juga mudah dalam proses wawancara dan akan mudah dalam berbicara dan akan mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Teknik yang akan peneliti gunakan yaitu secara struktur (tertulis) yaitu dengan cara menyiapkan dan menyusun pertanyaan apa saja yang akan ditanyakan. Sehingga akan memudahkan dalam proses wawancara. Lalu peneliti akan mencatat hlm-hlm penting terkait yang disampaikan informan. Sehingga dengan cara Menyusun dan menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan hal tersebut akan menghindari pembicaraan yang melebar.

Adapun Langkah-langkah yang akan digunakan peneliti Ketika wawancara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) menetapkan kepada siapa wawancara akan dilaksanakan (2) menyiapkan dan mencatat apa saja pokok permasalahan yang akan menjadi bahas wawancara (3) mengawali dan membuka awal pembicaraan (4) melangsungkan alur wawancara (5) selanjutnya menginformasikan terkait hasil wawancara agar apa yang belum jelas bisa ditanyakan Kembali (6) menulis hasil wawancara ke dalam catatan lapangan (7) yang terakhir mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah di laksanakan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan informan utama. Maka isi pokok yang digali dari wawancara, yaitu sebagai berikut :

- (1) Perencanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia;
- (2) Pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia;
- (3) Evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia;

Adapun yang dijadikan informan pada penelitian ini adalah kepala sekolah MAN 2 Kota Malang, waka kurikulum, waka TU dan guru kelas. Adanya wawancara diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang akan dikaji mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pengembangan di MAN 2 Kota Malang.

**Tabel 3.1**

**Narasumber Penelitian**

No	Nama Informan	Jabatan
1.	Drs. H. Mohammad Husnan, M.Pd	Kepala Madrasah
2.	Mishad, M.Pd	Ketua P2M2
3.	Sukardi, S.Pd	Guru
4.	Andi Setyawan, S.Ag	Guru
5.	Anita Yusiani, M.Pd	Guru

3. Metode Dokumentasi

Metode ini dapat di artikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku catatan (dokumen)

sebagaimana dijelaskan oleh Sanafiah Faesal sebagai berikut : metode dokumenter, sumber informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransfer bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.<sup>62</sup>

Dokumen-dokumen yang dianalisis tersebut dapat di sajikan dalam table berikut:

**Table 3.2**

**Dokumen yang diperlukan**

<b>Kode</b>	<b>Jenis Dokumen</b>
A	Organisasi : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profil MAN 2 Kota Malang</li> <li>2. Visi dan Misi MAN 2 Kota Malang</li> <li>3. Struktur Organisasi MAN 2 Kota Malang</li> </ol>
B	Manajemen pengembangan SDM <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan manajemen pengembangan SDM</li> <li>2. Pelaksanaan manajemen pengembangan SDM</li> <li>3. Evaluasi manajemen pengembangan SDM</li> </ol>

---

<sup>62</sup> Sanafiah Faesal, *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial* ( Surabaya: Usaha Nasional, 20012) hlm 42-43)

Sebagai alat untuk mendokumentasikan dan mengumpulkan data yaitu menggunakan flashdisk, camera, dan lembar catatan.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan proses mengolah data untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh baik itu dari wawancara, observasi, dokumentasi ataupun lainnya, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan data ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola-pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti sendiri maupun orang lain.<sup>63</sup>

Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah penuh.

Aktivitas selama analisis data, yaitu data reduction data, display data dan conclusion atau verifications.<sup>64</sup>

### **1. Reduksi Data**

Kegiatan mereduksi data yaitu data mentah yang telah di kumpulkan dari hasil observasi, interview dan dokumentasi diklasifikasikan, kemudian diringkas agar mudah dipahami. Reduksi data ini merupakan suatu bentuk analisis yang bertujuan mempertajam, memilih, memfokuskan, menyusun data sedemikian

---

<sup>63</sup> S. Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kuantitatif*, (Bandung: Tarsito, 1999), hlm 127.

<sup>64</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 1998), hlm 300.

rupa sehingga kesimpulan akhir dari penelitian dapat dibuat dan diverifikasikan.

## 2. Penyajian Data

Display data (penyajian data) menurut Miles and Huberman menyatakan yang paling serius digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan sajian data tersebut membantu untuk memahami sesuatu yang sedang terjadi dan kemudian untuk membuat suatu analisis lebih lanjut berdasarkan pemahaman terhadap data yang disajikan tersebut. Oleh karena itu dengan permasalahan yang diteliti, data akan disajikan dalam bentuk tabel, matrik, grafik, dan bagan. Dengan penyajian seperti itu diharapkan informasi tertata dengan baik dan menjadi bentuk yang padat mudah dipahami untuk menarik sebuah kesimpulan.

## 3. kesimpulan

Langkah ketiga setelah analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat penelitian kembali kelapangan

mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan kesimpulan yang kredibel.<sup>65</sup>

### **G. Pengecekan Keabsahan Data**

Pada dasarnya pemeriksaan keabsahan data selain digunakan untuk menyanggah balik yang disudutkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebaai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif. Menurut Sugiono, keabsahan data dalam penelitian dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Pada tahapan pengecekan keabsahan data, peneliti ini menggunakan beberapa teknik antara lain:

*Pertama*, Triangulasi sumber ini dilakukan dengan cara membandingkan dan megecek kembali kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Dalam hal ini peneliti dapat mengecek data melalui beberapa sumber. Peneliti memperoleh data dari beberapa sumber yang berada di MAN 2 Kota Malang, yaitu : kepala sekolah, waka TU, waka kurikulum dan sumber lain sesuai dengan yang peneliti butuhkan.

*Kedua*, Triangulasi metode yaitu dengan observasi, dokumentasi yang diperoleh dari metode penelitian melalui metode observasi dan

---

<sup>65</sup> Sugiono, Op Cit., Hlm. 341.



dokumentasi tersebut dicek dan dipadukan dengan data yang diperoleh melalui metode wawancara yang dilakukan dengan informan.

*Ketiga*, Menentukan butir-butir temuan terkait dengan fokus penelitian. *Keempat*, Meningkatkan menjadi proposisi-proposisi (temuan formal) yang merupakan hasil dari diskusi hasil temuan substantif tersebut.

## **H. Prosedur Penelitian**

Prosedur atau tahapan dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Peneliti melakukan penjajakan lapangan untuk menentukan lokasi penelitian
- b. Selanjutnya, peneliti berkonsultasi mengenai judul penelitian kepada dosen wali sebagai syarat untuk pengajuan judul skripsi ke fakultas
- c. Setelah mendapatkan persetujuan dari dosen wali, peneliti menggugah surat persetujuan penelitian skripsi dari dosen wali ke link pendaftaran pengajuan judul skripsi
- d. Setelah melakukan pendaftaran, peneliti akan mendapatkan dosen pembimbing untuk mempermudah proses pengerjaan penelitian
- e. Peneliti berkonsultasi mengenai judul penelitian kepada dosen pembimbing untuk memastikan judul penelitian yang akan digunakan
- f. Selanjutnya, peneliti meminta izin untuk melaksanakan penelitian di lokasi penelitian

- g. Peneliti mulai mengumpulkan kajian-kajian teori yang dapat menjadi dasar penelitian dan mencari beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan agar tidak terjadi plagiasi dalam pembuatan laporan penelitian skripsi.
- h. Peneliti mulai merancang mengenai pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan pada saat observasi dan wawancara Bersama informan yang telah peneliti tentukan. Sehingga peneliti dapat mendapatkan data sementara untuk pengembangan penelitian skripsi yang akan dilaksanakan.
- i. Setelah data sementara telah didapatkan peneliti menyelesaikan rancangan proposal penelitian yang terdiri dari pendahuluan kajian teori dan metode penelitian yang digunakan peneliti.
- j. Pada tahap terakhir, peneliti terus berkonsultasi dengan dosen pembimbing untuk menyempurnakan proposal penelitian hingga diseminarkan dan berlanjut pada tahap selanjutnya yaitu pada rancangan laporan penelitian skripsi pada hasil penelitian dan paparan data, pembahasan, hingga kesimpulan.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Profil Penelitian**

##### **1. Sejarah Madrasah**

Pada tanggal 1 Januari 2018 Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang berubah nama menjadi **Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang** berdasarkan KMA nomor 673 tahun 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Jawa Timur. Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang sebelumnya adalah Madrasah Aliyah Negeri 3 (MAN 3) Malang, merupakan salah satu Madrasah Aliyah Negeri model di Indonesia yang didirikan berdasarkan alih fungsi dari PGAN Malang dengan SK Menteri Agama nomor: 42 tahun 1992 pada tanggal 7 Januari 1992. Dengan demikian sejarah MAN 2 Kota Malang tidak bisa dipisahkan dari sejarah PGAN Malang yang merupakan salah satu PGAN tertua di Indonesia.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang adalah lembaga pendidikan umum ditingkat menengah, yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama dengan mempunyai keunggulan dibidang pemahaman agama Islam. MAN 2 Kota Malang yang sebelumnya bernama MAN 3 Malang telah dipilih oleh Departemen Agama menjadi salah satu MAN Model di Indonesia berdasarkan SK Dirjen Binbaga Islam Nomor E.IV/PP.00.6/KEP/17.A/1998 tanggal 20 Februari 1998 memiliki potensi yang sangat besar untuk menjadi pusat keunggulan akademik dan

nonakademik. Dengan perjalanan yang penuh tantangan berhasil di lalui melalui perjuangan menuju Madrasah yang dijadikan pilihan utama oleh masyarakat, Secara kronologis dapat diuraikan sebagai berikut :

1. PGAA Malang dimulai tahun ajaran baru pada tanggal 1 (satu) Agustus 1956, dengan nama PGAAA 1 Malang dengan Kepala R. Soeroso, sedang PGAA II Malang adalah asal dari PGAA Surabaya yang pada tahun 1958 dipindah ke Malang.
2. PGAA I Malang menumpang siswa dari PGAA 4 tahun, sedangkan PGAP pada waktu itu (tahun 1956) dipimpin oleh Kepala Bapak Soerat Wirjodihardjo.
3. Gedung pertama PGAP dan PGAA 1 Malang adalah di Jalan Bromo No. 1 pagi hari untuk PGAA 1 tahun dan sore hari PGAP 4 tahun.
4. Pada tahun ajaran 1956/1957 di Malang masih ada siswa SGHA (bagian dan/Hukum agama) yang kemudian dihapus.
5. Gedung PGAA 1 Malang pada pertengahan tahun ajaran 1958 berhubungan dengan gedung baru PGAA 1 sudah selesai pembangunannya yang terletak di jalan Bandung No. 7 Malang, maka gedung yang baru (Jl. Bandung No. 7 Malang) segera ditempati, begitu pula pada PGAP 4 tahun turut pindah di jalan Bandung No. 7 Malang.
6. Pada akhir tahun 1958 PGAA Surabaya dipindah ke Malang dengan nama PGAA II Malang dengan Kepala Ibu Mas'ud yang kemudian tahun 1959 dipindah ke Dinoyo Malang.

7. Pada tahun 1958/1959 PGAA I dan PGAP 4 tahun dilebur menjadi satu yaitu PGA Negeri 6 tahun Malang, kelas I s/d VI, dengan Kepala Bapak R.D. Soetario.
8. Pada tahun 1961 s/d 1965 kepala sekolah dijabat Bapak R. Soemarsono dan tahun 1966 s/d 1978 Kepala Bapak Drs. Imam Effendi, tahun 1979 s/d 1987 Kepala Bapak Sakat, tahun 1988 s/d 1990 Kepala Bapak H. Sanusi, tahun 1990 s/d akhir 1991 Kepala Drs. Mahsjudin dan Bapak Kepala Drs. Untung Saleh menjabat sejak tanggal 16 Desember 1991 s/d September 1993.
9. Pada tanggal 1 Juli 1992 dengan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 42 tahun 1992 PGAN Malang dialihfungsikan menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Malang III dengan kepala sekolah Drs. Untung Saleh.
10. Dan pada tanggal 16 Juni 1993 dengan Surat Keputusan Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam No. E./55/1993, MAN Malang diberi wewenang untuk menyelenggarakan Madrasah Aliyah Program Khusus.
11. Pada tanggal 30 September 1993 dijabat oleh Bapak Drs. H. Kusnan A, sampai dengan tanggal 31 Mei 1998
12. Pada tanggal 20 Februari 1998 dengan Surat Keputusan Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam no. E.IV/Pembinaan.00.6/KEP/17.A/1998 ditunjuk sebagai MAN Model dengan Kepala Drs. H. Kusnan A.

13. Pada tanggal 1 Juni 1998 Kepala MAN 3 Malang dijabat Oleh Bapak Drs. H Munandar menjabat sampai dengan tanggal 20 September 2000.
14. Pada tanggal 20 September 2000 Kepala MAN 3 Malang di Jabat oleh Bapak Drs. H. Abdul Djalil, M.Ag sampai dengan tanggal 30 April 2005
15. Kepala MAN 3 Malang Bapak. Dr. Imam Sujarwo, M.Pd menjabat dari tanggal 02 Mei 2005 sampai dengan 29 Februari 2012.
16. Kepala MAN 3 Malang Bapak. Dr. H. Ahmad Hidayatullah, M.Pd menjabat dari tanggal 29 Februari 2012 sampai dengan 11 Agustus 2014.
17. Kepala MAN 3 Malang Ibu Dr. Binti Maqsudah, M.Pd menjabat dari tanggal 21 Agustus 2014 sampai dengan sekarang.
18. Pada tanggal 1 Januari 2018 MAN 3 Malang berubah nama menjadi MAN 2 Kota Malang berdasar KMA nomor 673 tahun 2016 tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Jawa Timur.

## **2. VISI dan MISI MAN 2 Kota Malang**

### **Visi**

Terwujudnya Madrasah Model Sebagai Pusat Keunggulan Dan Rujukan Dalam Kualitas Akademik Dan Nonakademik Serta Akhlaq Karimah.

### **Misi**

1. Membangun budaya madrasah yang membelajarkan dan mendorong semangat keunggulan.
2. Mengembangkan SDM madrasah yang kompeten.
3. Menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan lulusan berkualitas akademik dan nonakademik serta berakhlaq karimah.
4. Mengembangkan sistem dan manajemen madrasah yang berbasis IT dan penjaminan mutu.
5. Mengembangkan dan memelihara lingkungan yang sehat, kondusif, dan harmonis.
6. Meningkatkan peran serta stakeholders dalam pengembangan madrasah.
7. Mewujudkan Madrasah yang memenuhi standar nasional pendidikan.
8. Mewujudkan Madrasah yang berorientasi pada standar internasional.

### **3. Tujuan MAN 2 Kota Malang**

1. Terwujud lulusan berkualitas akademik dan nonakademik serta berakhlaq karimah.
2. Terbangun budaya madrasah yang membelajarkan dalam satu visi.
3. Terwujud SDM madrasah yang memiliki kompetensi utuh.
4. Terlaksana tatakelola madrasah yang berbasis IT dan sistem penjaminan mutu.
5. Terlaksana dan terpelihara lingkungan madrasah yang sehat, kondusif, dan harmonis.
6. Terbentuk *Stakeholders* yang mempunyai rasa memiliki madrasah (*school ownership*).

7. Tercapai standar nasional pendidikan.
8. Terwujud madrasah yang berorientasi pada standar internasional.

#### **4. Motto MAN 2 Kota Malang**

**“ DUIT “**

Dengan Motto yang tak asing lagi bagi kalangan madrasah yaitu: **DUIT** (**D**= Dedikasi yang tinggi terhadap tugas; **U**= Usaha yang maksimal / man jadda wajada; **I**= Ikhlas dalam menjalankan tugas; dan **T**= Taqwa-tabah dan tawwakal menghadapi segala ujian dan tantangan).

#### **5. Core values MAN 2 Kota Malang**

*“JUJUR – KERJA KERAS – BERPRESTASI DAN BERMARTABAT”*



## 6. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN 2 Kota Malang

## **B. Paparan Data dan Hasil Penelitian**

Paparan data dan hasil penelitian ini akan ditampilkan data-data yang berkaitan dengan fokus penelitian yang telah disusun sebelumnya, yakni :

### **a. Proses perencanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 KOTA Malang**

Proses perencanaan menjadi langkah awal dalam melaksanakan sebuah program yang akan dilaksanakan. Sehingga memiliki tujuan dan arah dalam melaksanakan suatu program. Dan kurikulum yang sudah ditetapkan menjadi acuan dalam sebuah perencanaan.

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

Perencanaan di MAN 2 Kota Malang diawali dengan kegiatan rapat kerja dilaksanakan akhir semester ganjil menuju semester awal. Dengan mengelompokkan 8 standar kompetensi Pendidikan yaitu: (Standar isi, standar proses, standar penilaian, standar kompetensi, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar

pengelolaan, standar pembiayaan, standar sarana prasarana) dibahas secara maksimal dan pelaksanaan rapat kerja berlangsung lama sampai selesai seluruh bahasan perencanaan dan di akhiri dengan penilaian terkait kesesuaian program yang akan dilaksanakan hal tersebut tentu menjadi evaluasi diri<sup>66</sup>

Dalam sebuah tujuan organisasi tentu SDM memiliki peranan penting sebagai penggerak dan menjadi faktor yang mempengaruhi kehidupan. Kemampuan seorang manusia sebagai pengaruh alamnya menunjukkan bahwa posisi SDM sangat sentral adanya. MAN 2 Kota Malang sangat memperhatikan dan mempertimbangkan SDM yang ada karena hal tersebut memiliki pengaruh dan dampak yang besar dalam mencapai sebuah tujuan yang ada di MAN 2 Kota Malang. Sistem rekrutmen yang ada di MAN 2 Kota Malang bagi SDM yang ada harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan memiliki kompetensi sebagai seorang guru. Sehingga usaha yang dilakukan dalam proses perekrutan tersebut sangat diperhatikan dan dipertimbangkan oleh bapak kepala dan tim wawancara, menyesuaikan syarat dan alur yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan ungkapan bapak kepala P2M2 :

“Perekrutan di MAN 2 dilaksanakan secara terbuka disebarakan menggunakan website terlebih dahulu, lalu diseleksi sesuai dengan kualifikasi yang telah di tentukan,

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bapak Andi , Pada hari Kamis, 10 Maret 2022, Pada Pukul: 09.30 WIB

test guru dengan mengajar lalu pegawai sesuai dengan kompetensi dan proses nya dilaksanakan dengan khusus sesuai dengan yang ahlinya. Dan dilaksanakan secara offline sehingga mampu melihat secara langsung di dalam proses wawancara. Dan yang mewawancarai yaitu sesuai dengan ahli bidang yang dibutuhkan (senior, bahkan mengundang orang luar yang profesional orang lapang yang faham multimedia) dan salah satu syaratnya yaitu kemampuan pedagogis, sosial, agama dan bidang studi.”<sup>67</sup>

”Tentu ada semua syarat sudah di sebarakan di dalam pamphlet website sehingga harus sesuai dengan yang dibutuhkan (dan sesuai dengan kebutuhan nya misal ahli IT, ahli mata pemelajaran, computer, Bahasa agama, dll) harus memenuhi syarat yang telah ditentukan.”<sup>68</sup>



GAMBAR 4.2 PAMFHLET OPEN RECRUITMENT

<sup>67</sup> Wawancara dengan Kepala P2M2 MAN 2 Kota Malang, Bapak Husnan , Pada hari Senin, 17 Januari 2022, Pada Pukul: 09.00 WIB

<sup>68</sup> Wawancara dengan Kepala P2M2 MAN 2 Kota Malang, Bapak Husnan , Pada hari Senin, 17 Januari 2022, Pada Pukul: 09.00 WIB



GAMBAR 4.3 PAMFLET PENGUMUMAN HASIL SELEKSI

Diawali dengan proses pengumpulan berkas dan syarat-syarat yang telah ditentukan lalu ada sesi wawancara dan tim tersebut khusus di bidang yang sesuai selanjutnya di haruskan untuk test Kesehatan dan test psikologi hal tersebut sangat penting dalam mengetahui fisik dan mental calon SDM nantinya, maka proses perencanaan berjalan sesuai dengan syarat yang telah di tentukan tentu dengan pertimbangan yang sangat besar dan maksimal.<sup>69</sup>

Setelah proses perekrutan selanjutnya penerimaan SDM proses penerimaan sangat dipertimbangkan beberapa tahapan yang ada harus sesuai dan dipilih yang terbaik untuk menjadi bagian MAN 2 Kota Malang, dan yang terpilih untuk menjadi bagian dari MAN 2 Kota Malang disesuaikan dengan bidangnya dan skill yang dimilikinya. Lalu kepala sekolah memulai kegiatan di Madrasah melalui perencanaan dan dilibatkannya SDM yang ada.

---

<sup>69</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bapak Andi , Pada hari Kamis, 10 Maret 2022, Pada Pukul: 09.30 WIB

Tentu dalam sebuah perencanaan seluruh sumber daya manusia di MAN 2 Kota Malang mampu bekerja sama dengan baik dan terus mengoptimalkan usaha dan kemampuan sesuai dengan tujuan yang diinginkan SDM yang ada diberikan peluang dengan terbuka untuk memberikan saran dan masukan untuk MAN 2 Kota Malang agar terus berinovasi dan menjadi madrasah terbaik,.

Proses perencanaan diawali dengan penyesuaian kurikulum yang ada lalu dibuat rancangan pembelajaran dan kurikulum dirancang seefektif mungkin untuk memenuhi *stakeholder* dalam hal pola studi, lama kehadiran, waktu, struktur dan urutan. Tentunya kurikulum di MAN 2 kota Malang dikaji ulang secara periodik untuk mampu menilai kesesuaiannya dengan perkembangan ilmu teknologi dan kebutuhan *stakeholder*. Lalu disesuaikan dengan mengikuti regulasi pemerintahan dengan perubahan kurikulum nasional.

Sebelum proses pembelajaran berlangsung guru ditugaskan untuk menyiapkan penyajian materi secara terencana dan dipersiapkan sebaik-baiknya tentu mengaju dengan silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Sebelum pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) guru diberikan fasilitas untuk mengikuti pelatihan pembelajaran hal tersebut guna untuk memberikan arahan kepada guru untuk membuat RPP sebaik mungkin dan sesuai dengan kurikulum dan system pembelajaran di MAN 2 Kota Malang. Kegiatan belajar mengajar sesuai dengan

tujuan dan yang pasti konsisten dengan sasaran pembelajaran. Maka dengan pedoman yang ada mampu mengarahkan guru-guru dalam proses pembelajaran dengan sebaik mungkin.

Guru di MAN 2 Kota Malang tentu sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan sehingga dalam proses awal perencanaan hingga proses penerimaan dan perencanaan dalam mengajar disesuaikan dengan alur di MAN 2 Kota Malang hal tersebut sudah dilaksanakan sebaik mungkin dan terus berupaya mempertahankan agar terus konsisten memberikan pelayanan dan proses pembelajaran yang baik. Hal ini senada dengan ungkapan guru-guru di MAN 2 Kota Malang :

“Tentu sudah, karena di awal salah satu menjadi pengajar di MAN 2 Kota Malang yaitu sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan dan hal tersebut tentu dengan banyak pertimbangan sehingga sesuai dengan klarifikasi yang dibutuhkan.”<sup>70</sup>

“InsyaAllah dengan adanya lulusan yang di terima di PTN baik melalui jalur SBMPTN atau UTBK.”<sup>71</sup>

Maka dapat disimpulkan dalam proses perencanaan Manajemen Pengembangan SDM menjadi hal yang sangat diperhatikan dan dipertimbangkan pihak MAN 2 Kota Malang berupaya sangat keras agar mendapatkan SDM yang sesuai dengan

---

<sup>70</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bapak Sukardi , Pada hari Senin, 17 Januari 2022, Pada Pukul: 10.00 WIB

<sup>71</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bu Yayuk , Pada hari Senin, 27 Januari 2022, Pada Pukul: 12.00 WIB

kualifikasi yang telah di tentukan dan memiliki komitmen tinggi untuk bersama-sama saling memajukan dan menjaga nama baik MAN 2 Kota Malang.

**b. Proses pelaksanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 KOTA Malang**

Proses manajemen pengembangan SDM merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Dalam Proses pelaksanaan menjadi jalan perkembangan yang sebelumnya diawali dengan rangkaian perencanaan dan setelahnya diakhiri dengan evaluasi. Proses ini tentu dengan adanya proses pengembangan diri dimana mampu mengupdate kemampuan diri dan menyesuaikan kompetensi yang ada. Hal ini senada dengan ungkapan bapak kepala madrasah :

“Sering mengupdate kemampuan guru dan karyawan, disesuaikan dengan kompetensi apalagi di era digital guru sangat mudah meng upgrade diri melalui MGMP sekolah MGMP kota dan jatim, melalui PKB (pengembangan kompetensi berkelanjutan). Guru harus buat inovasi pembelajaran berkaitan dengan kenaikan pangkat untuk semua guru. Peningkatan di bidang itu dll.”<sup>72</sup>

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada beberapa guru dan terlihat bahwasanya adanya sebuah upaya untuk terus bersikap profesional dalam mengajar beberapa upaya pun

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 2 Kota Malang, Bapak Husnan , Pada hari Kamis, 03 Februari 2022, Pada Pukul: 10.30 WIB



dilakukan seperti mengupgrade diri, lalu melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi, terus belajar dengan memanfaatkan sosial media yang ada, mengikuti beberapa pelatihan, mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). internal maupun kota dan mengikuti beberapa workshop yang telah disediakan. Hal ini senada dengan ungkapan beberapa guru di MAN 2 Kota Malang:

“Terus belajar karena belajar dilakukan sepanjang hayat. Melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi dengan biaya mandiri atau beasiswa dari Kemenag. Aktif dalam kegiatan kelompok kerja guru, bisa melalui MGMP internal maupun MGMP Kota. Sharing dengan teman sejawat.”<sup>73</sup>

“Bapak Ibu Guru MAN 2 Kota Malang menyiapkan perangkat pembelajaran sebagai persiapan mengajar, melaksanakan kegiatan MGMP Rumpun untuk koordinasi dan evaluasi serta mengupgrade diri dengan mengikuti workshop pembelajaran.”<sup>74</sup>

Tak hanya itu upaya untuk terus meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Kota Malang tentu dalam proses manajemen pengembangan adanya program pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut menjadi upaya sekolah agar mampu meningkatkan skill dan menyesuaikan dengan kompetensi yang ada. Hal ini senada dengan ungkapan beberapa guru di MAN 2 Kota Malang :

“Workshop Penyusunan Perangkat Pembelajaran, Bimtek Penyusunan soal AKMI, Workshop Penulisan Jurnal dan

---

<sup>73</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bu Indah , Pada hari Kamis, 27 Januari 2022, Pada Pukul: 12.00 WIB

<sup>74</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bu Anita, Pada hari Kamis, 27 Januari 2022, Pada Pukul: 11.30 WIB

Karya Ilmiah, Persiapan mengajar mengundang supervisi , dan juga, ada beberapa pelatihan diluar yg diadakan kemenag dan kemendikbud juga ada webinar.”<sup>75</sup>



**GAMBAR 4.5 PENGEMBANGAN KURIKULUM**



Selain itu dalam hal mengajar pun diperlukan sikap profesional dan memiliki komitmen yang sangat tinggi agar tujuan dalam pembelajaran yang diberikan oleh seorang guru mampu diserap baik oleh siswa/I. tentu guru harus memiliki kompetensi sebagai seorang guru, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman peserta didik,

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bu Anita , Pada hari Kamis, 27 Januari 2022, Pada Pukul: 11.00 WIB

pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Senada dengan ungkapan bapak Kepala Madrasah:

“Tentu harus memiliki komitmen yang tinggi, memberikan pelayanan yang baik, unggul dalam prestasi, dan memiliki kepribadian yang baik. Sesuai dengan 4 kompetensi yang dimiliki guru : kompetensi profesional, kompetensi pedagogic, kompetensi, kepribadian dan kompetensi sosial.”<sup>76</sup>

Tentunya guru sebagai pendidik yang mempunyai andil sangat besar khususnya dalam pengembangan kemampuan, moralitas, spiritual dan intelektualitas peserta didik. Sehingga guru mampu untuk konsisten dan memiliki komitmen tinggi dalam mengajar. Hal ini senada dengan ungkapan bapak dan Ibu guru MAN 2 Kota Malang :

“Profesionalisme itu sebuah kewajiban yang harus di kerjakan, mutlak tidak asal-asalan, karena guru menjadi alternatif terakhir bagi siswa di sekolah karena akan berdampak buruk jika tidak diberikan dorongan yang baik. Terus meningkatkan profesional dengan skill dan kemampuan serta bimbingan dan pelayanan yang baik.”<sup>77</sup>

“Menyadari bahwa sikap profesional seorang guru sangat diperlukan dalam menghadapi pendidikan saat ini. Guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, mengasuh, membimbing dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Selalu berusaha profesional, ahli pada bidangnya.”<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 2 Kota Malang, Bapak Husnan, Pada hari Kamis, 03 Februari 2022, Pada Pukul 10.30 WIB

<sup>77</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bapak Sukardi, Pada hari Senin, 17 Januari 2022, Pada Pukul: 10.00 WIB

<sup>78</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bu Indah, Pada hari Kamis, 27 Januari 2022, Pada Pukul: 10.00 WIB

Dalam menanggapi 4 kompetensi guru, tentunya sebagai guru sudah berupaya untuk terus memberikan yang terbaik namun beberapa kekurangan tentu nantinya menjadi pertimbangan bahan evaluasi yang terpenting yaitu terus berusaha dan memiliki komitmen yang tinggi, berikut beberapa contoh yang sudah diterapkan 4 kompetensi guru di MAN 2 Kota Malang :

1. Kompetensi Kepribadian : mengidentifikasi karakteristik murid di kelas, guru memastikan bahwa peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan aktif dalam pembelajaran, aktif dalam bertanya dan hal lainnya, jika ada perilaku yang menyimpang maka adanya pendekatan guru ke siswa ahal apa yang menyebabkan hal itu terjadi, Tidak langsung di judge tapi di telusuri dan di tanya terlebih dahulu, memberikan contoh yang baik sebagai figure seorang guru.
2. Profesional : profesional tentu menjadi komitmen bagi setiap guru, seperti contohnya memberikan teori belajar dan di sesuaikan dengan pembelajaran, dimana guru mampu memahaminya, lalu guru dapat mengembangkan kurikulum sesuai dengan RPP, kegiatan pembelajaran yg mendidik, menggunakan video atau investigasi jurnalistik secara kontekstual, pengembangn kompetensi guru juga dengan mengikuti pengembangan misal mengikuti seminar-seminar

sebagai bekal dalam meng upgrade pengetahuan, dan bagaimana menjebatani melakukan pembelajaran daring menyesuaikan semisal menggunakan *e-learning* dan hal itu dilatih bersama-sama sebelum melaksnanakan pembelajaran, secara individual membuat video pembelajaran menggunakan canva dan lainnya akhirnya guru menambah skill profesionalnya dalam mengembangkan potensinya tak hanya itu lalu dengan program MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), kegiatan tersebut di agendakan setiap bulan, mengadakan perkumpulan satu bulan sekali membahas banyak hal *share to share* antar guru. Jika diperlukan maka diadakan narasumber, narasumbernya bisa di ambil dari guru senior yang sesuai dengan bidangnya atau dosen, tergantung yg dibutuhkannya. Dan terakhir yaitu kegiatan diklat namun untuk kegiatan diklat yang mengadakan langsung oleh pihak kemenag dan kemendikbud

3. Sosial : contoh kompetensi sosial yaitu muncul dalam beberapa even seperti even keagamaan hubungan sosial antara sekolah ke masyarakat adanya momentum zakat fitrah, lalu antara guru-guru semisal ada salah satu guru yang mendapatkan musibah maka guru yang lain inisiatif untk menjenguk dan memberikan sedikit bantuan, selanjutnya adanya silaturrahmi keluarga wali murid

didalam even rekreasi dengan even tersebut makan akan membangun soliditas dari sisi kompetensi sosial antar guru dan wali murid. Dan hal tersebut sudah menjadi program ( hukum tertulis).

4. Kompetensi Pedagogik : salah satu cara menerapkan kompetensi pedagogik yaitu dengan memberikan pembelajaran yang berinovasi seperti menggunakan aplikasi (e-learning, telegram, google meet) yang memudahkan dalam pembelajaran dan menggunakan audio visual tak hanya itu siswa mampu aktif dan diberikan tugas kelompok semisal diskusi dan presentasi hal tersebut menjadi motivasi agar siswa berani untuk menyampaikan pendapatnya.<sup>79</sup>

Pada hakikatnya sikap profesionalisme dan kinerja guru memiliki keterkaitan sehingga guru mampu mengenal tugas-tugasnya dengan baik sehingga mampu menjalankan seefektif mungkin dan kaitannya dengan profesionalisme guru mampu bersikap profesinal dengan memiliki komitmen tinggi dan sadar akan tugasnya yang harus diselesaikan dengan sebaik mungkin. Proses pelaksanaan pembelajaran tentu disesuaikan dengan kompetensi yang ada memiliki jiwa sosial yang tinggi

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bapak Andi , Pada hari Kamis, 10 Maret 2022, Pada Pukul: 09.30 WIB

menyesuaikan dengan kompetensi sosial, lalu memiliki kepribadian yang baik, berakhlak mulia, arif dan berwibawa dan selalu memberikan afirmasi positif hal tersebut sesuai dengan kompetensi kepribadian, kemampuan seorang guru dalam proses mengelola pembelajaran di kelas menyesuaikan dengan kompetensi pedagogic dan yang terakhir yaitu mampu bersikap profesional mampu mengimplementasikan dan menguasai materi dengan baik hal tersebut sesuai dengan kompetensi profesional. Guru di MAN 2 Kota Malang mampu melaksanakan 4 kompetensi tersebut tentu dengan proses dan segala upaya yang maksimal.

**c. Proses evaluasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 KOTA Malang**

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

Tentunya proses evaluasi diadakan di akhir dalam setiap kegiatan untuk mengetahui proses perencanaan dan proses pelaksanaan yang belum dilaksanakan secara maksimal atau sama

sekali tidak terlaksana tentu hal tersebut menjadi pertimbangan yang sangat besar. Maka pihak madrasah dari atasan hingga bahawan mampu berkoordinasi sebaik mungkin dan dijadikan bahan evaluasi. Hal ini senada dengan ungkapan bapak Kepala Madrasah:

“Tentu ada evaluasi, sehingga mampu mengetahui apa saja yang menjadi kendala guru dalam mengajar misal anak yang bermasalah, atau ada permasalahan di dalam kelas dan juga staff yang sekiranya membutuhkan evaluasi dalam memecahkan sebuah masalah.”<sup>80</sup>

Evaluasi tentu menjadi ruang untuk bersama-sama memberikan solusi dan memecahkan sebuah masalah yang terjadi, seperti halnya permasalahan yang ada di kelas, lalu permasalahan di dalam organisasi sekolah dan permasalahan yang terjadi secara internal maupun eksternal. Hal ini senada dengan ungkapan bapak/ibu guru MAN 2 kota Malang :

“Saling mendukung agar system yang telah disepakati dapat berjalan dengan baik.”<sup>81</sup>

“Guru selalu dilibatkan dalam tiap kegiatan sekolah. Guru diberikan kebebasan dalam memberikan saran dan evaluasi demi kemajuan MAN 2 Kota Malang. Saran yang diberikan bisa disampaikan lewat lisan maupun tulisan. Sebagai

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah MAN 2 Kota Malang, Bapak Husnan , Pada hari Kamis, 03 Februari 2022, Pada Pukul 10.30 WIB

<sup>81</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bu Anita , Pada hari Kamis, 27 Januari 2022, Pada Pukul: 11.00 WIB



contoh adanya RAKER yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan.”<sup>82</sup>

“Dengan adanya kegiatan RAKER dan workshop sebagai wadah mengeluarkan ide-ide.”<sup>83</sup>

Pelaksanaan evaluasi penilain kinerja guru yang pertama dengan menilai secara substansi dan dinilai langsung oleh bapak kepala, lalu kepala madrasah mendelegasikan guru senior untuk menjadi satu tim dan tim tersebut yg menilai kinerja guru, yang kemudian nanti ditanda tangani penilai, (bapak kepala dan bapak pengawas) penilaian dilaksanakan satu tahun sekali perperiode diawali semester genap dan diakhiri semester ganjil. Supervisi pun membantu penilaian kerja. Membahas terkait supervisi semua guru diharuskan untuk disupervisi agar mengetahui pelaksanaan RPP apakah terlaksana dengan baik atau tidak, dibuat setelah RPP (atau ketika RPP berjalan) ada satu bagian yang di supervisi sample dari RPP satu semester, supervisi menjadi tugas bapak kepala madrasah namun kepala madrasah menunjuk coordinator yang pangkatnya lebih tinggi dan nanti yg menjadi tim supervisi lalu dibagi sesuai dengan mata pelajarannya. dan nanti yang menilai supervisi bapak kepala madrasa dan tim supervisi, minimal setiap guru akan disupervisi satu kali dalam satu semester, maka dari itu untuk konsep supervisi ada pergantian system pelaksanaan di RPP sejauh

---

<sup>82</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bu Indah , Pada hari Kamis, 27 Januari 2022, Pada Pukul: 10.00 WIB

<sup>83</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bu Yayuk , Pada hari Senin, 27 Januari 2022, Pada Pukul: 12.00 WIB

mana sudah berjalan dengan tepat dan nanti muncul nilainya tetapi untuk paradigma yang baru itu adalah semacam kolaborasi untuk menemukan masalah lalu bagaimana menemukan masalah dan bagaimana cara menemukan solusinya mirip dengan evaluasi namun berkelanjutan secara sistemnya, supervisi di adakan pertengahan karena untuk perbaikan RPP (gunanya untuk perbaikan RPP di beberapa bulan selanjutnya) agar pembelajaran bisa di laksanakan secara maksimal.<sup>84</sup>

Tak hanya pelaksanaan supervisi namun kehadiran SDM di MAN 2 Kota Malang pun menjadi penilaian, MAN 2 Kota Malang menerapkan system aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru) aplikasi tersebut menilai SDM dengan beberapa indikator yang dibagi menjadi 14 kompetensi, yaitu : mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga Pendidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat, dan mengembangkan keprofesian melalui tindakan

---

<sup>84</sup> Wawancara dengan Guru MAN 2 Kota Malang, Bapak Andi , Pada hari Kamis, 10 Maret 2022, Pada Pukul: 09.30 WIB

reflektif. Proses penilaian tersebut menjadi tolak ukur agar seluruh SDM mampu memberikan usaha yang terbaik dan memiliki komitmen yang tinggi, stak hanya itu uniknya di akhir tahun MAN 2 Kota Malang mengadakan reward bagi guru yang sudah memenuhi kategori yang sudah ditentukan, guru diberikan piagam penghargaan dari berbagai macam kategori yang sesuai dengan penilaian kinerja guru oleh bapak kepala madrasah hal tersebut menjadi apresiasi yang tinggi untuk SDM yang sudah berusaha memberikan yang terbaik.



GAMBAR 4.6 APLIKASI PKG (PENILAIAN KINERJA GURU)

Maka dapat disimpulkan proses evaluasi Manajemen Pengembangan SDM di MAN 2 Kota Malang berjalan dengan baik dan sangat profesional, dimulai dengan adanya evaluasi rapat kerja, lalu adanya pelaksanaan supervisi, dan penilaian menggunakan aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru) dalam aplikasi tersebut membantu tim yang menilai beberapa indikator yang harus dicapai oleh SDM di MAN 2 Kota Malang sebaik mungkin, maka dengan

adanya 14 Kompetensi di dalam aplikasi PKG menjadi acuan bagi guru agar terus berusaha untuk memberikan usaha yang terbaik sehingga bukan hanya SDM saja yang merasakan keberhasilannya namun seluruh masyarakat MAN 2 Kota Malang karena seluruhnya sudah bekerja sama dengan baik dan terus mengoptimalkan kekurangan dan kelebihan yang ada.

### Tabel Temuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas, berikut table temuan penelitian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang, sebagai berikut:

No	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Kegiatan
1.	<b>Proses Perencanaan Manajemen Pengembangan SDM</b>	Proses recruitment secara terbuka  seleksi calon SDM di MAN 2 Kota Malang	- Proses perencanaan manajemen pengembangan SDM diawali dengan <i>open recruitment</i> secara terbuka dalam proses <i>recruitment</i> ada beberapa tahapan yang harus diikuti oleh calon SDM MAN 2 Kota Malang diawali dengan menyesuaikan kualifikasi yang telah ditentukan oleh pihak MAN 2 Kota Malang, proses selanjutnya yaitu wawancara disertakan dengan test psikologi dan Kesehatan,

		<p>penerimaan melalui website MAN 2 Kota Malang</p> <p>Rapat program Kerja</p>	<p>setelah itu proses penerimaan, dan akan di umumkan di website MAN 2 Kota Malang penerimaan dilakukan secara ketat dengan penuh pertimbangan dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.</p> <p>- Selanjutnya Proses perencanaan di madrasah MAN 2 Kota Malang bagi seluruh SDM diawali dengan rapat kerja di pimpin oleh bapak kepala madrasah membahas terkait program kerja selama satu semester</p>
2.	<p><b>Proses pelaksanaan Manajemen SDM</b></p>	<p>Menerapkan 4 Kompetensi guru</p> <p>Mengikuti kegiatan pengembangan diri</p>	<p>Proses pelaksanaan manajemen pengembangan SDM di MAN 2 Kota Malang yaitu dengan Menerapkan 4 kompetensi guru yaitu: (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian)</p> <p>-Beberapa upaya dalam mengembangkan SDM yaitu SDM di MAN 2 Kota Malang mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) agar memudahkan dalam proses pembuatan RPP dan saling memperdalam mata pelajaran yang di ajar</p>

			-Selain itu pihak madrasah mengadakan workshop, diklat, dan seminar bertujuan untuk mengembangkan SDM di MAN 2 Kota Malang
3.	<b>Proses Evaluasi pengembangan SDM</b>	<p>Mengadakan supervisi</p> <p>Mengadakan rapat di akhir semester genap</p> <p>Penilaian guru melalui aplikasi PGP (Penilaian Kinerja guru)</p> <p>Pemberian reward kepada guru teladan</p>	<p>- Seluruh SDM MAN 2 Kota Malang diberikan kebebasan dalam memberikan saran dan masukan secara terbuka,</p> <p>-Di pertengahan semester di adakan supervisi dan seluruh guru di MAN 2 Kota di haruskan untuk mengikuti kegiatan supervisi agar mengetahui progress selama masa pembelajaran</p> <p>-Di akhiri dengan evaluasi, evaluasi di adakan di akhir semester genap dengan menggunakan aplikasi PGP (Penilaian Kinerja Guru) bertujuan agar saling mengevaluasi diri dan perbaikan bagi MAN 2 Kota Malang</p> <p>Di akhir tahun diberikan sebuah penghargaan bagi guru dan tenaga kependidikan yang berdedikasi tinggi bagi MAN 2 Kota Malang</p>

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN DAN TEORI HASIL PENELITIAN**

#### **1. Pembahasan**

Pada bagian ini, peneliti memaparkan pembahasan dan temuan-temuan penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di MAN 2 Kota Malang. Dalam bagian ini temuan-temuan peneliti dibahas lebih lanjut dengan tujuan merumuskan teori hasil penelitian. Teori hasil penelitian tersebut mengenai Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja guru. Analisis ini dilakukan untuk menemukan makna hakikat yang mendasari pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan.

Dalam pembahasan penemuan peneliti ini meliputi tiga fokus penelitian dijadikan pembahasan diantaranya, yaitu: 1). Proses perencanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja guru, 2). Proses pelaksanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja guru, 3). Proses evaluasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja guru.

## **1. Proses perencanaan manajemen pengembangan sumberdaya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang**

Proses perencanaan menjadi langkah awal dalam melaksanakan sebuah program yang akan dilaksanakan. Sehingga memiliki tujuan dan arah dalam melaksanakan suatu program. Proses perencanaan merupakan Langkah awal sebelum memasuki tahapan proses pelaksanaan dan diakhiri dengan proses evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Menurut KBBI perencanaan adalah proses, cara, perbuatan perencanaan.<sup>85</sup>

Perencanaan proses manajemen pengembangan SDM di MAN 2 Kota Malang diawali dengan proses perekrutan melalui system penyebaran pamflet di *website* MAN 2 Kota Malang. Dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan syarat-syarat lainnya. Selain itu perencanaan yang dipersiapkan yaitu seseorang yang sesuai dengan skill yang dibutuhkan dan mampu untuk menjadi penguji dalam proses perekrutan SDM MAN 2 Kota Malang, hal tersebut bertujuan agar yang terpilih nantinya sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan memiliki komitmen tinggi.

---

<sup>85</sup> KBBI Online



Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompetensi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.<sup>86</sup>

selanjutnya setelah proses perekrutan yaitu penempatan sesuai dengan skill yang dimiliki oleh SDM tersebut dengan memiliki komitmen yang tinggi. Dengan penempatan guru sesuai dengan skill dan bidang yang dimilikinya. Dengan ini guru mampu mengoptimalkan pembelajaran di madrasah dan menguasai system pembelajaran yang disepakati MAN 2 Kota Malang.

## **2. Proses pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang**

proses pelaksanaan merupakan tahapan setelah proses perencanaan pada bagian ini proses pelaksanaan Manajemen pengembangan sumber daya manusia diawali dengan membuat RPP hal tersebut sebagai acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan belajar-mengajar sehingga lebih terarah

---

<sup>86</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2020), hlm 9.

secara efektif dan efisien. Sebelum membuat RPP guru-guru di MAN 2 Kota Malang di haruskan untuk mengikuti pelatihan pembelajaran dimana guru harus mampu menguasai pelajaran yang telah ditentukan dan mampu membuat RPP dengan maksimal tentu dengan arahan dan pembekalan selama pelatihan.

Selanjutnya yaitu proses pembelajaran guru sudah mempersiapkan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah di buat dan mampu menjadi arahan dalam pembelajaran di kelas. Dalam proses pembelajaran tentunya guru diharuskan untuk selalu bersikap profesional di dalam UU No. 14/20015 tentang guru dan Dosen serta permendiknas No. 16/20017 tentang standar Kualifikasi dan kompetensi guru dipilah menjadi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.<sup>87</sup> dimana hal tersebut tentu perlu adanya pengembangan skill dan pemahaman yang lebih dalam hal ini MAN 2 Kota Malang memberikan fasilitas untuk menunjang para guru agar mampu meningkatkan skill dan pengetahuan yang dimilikinya salah satunya yaitu pelatihan pembelajaran dan mengikuti beberapa seminar juga program dari pemerintahan. Hal tersebut sangat membantu guru-guru di MAN 2 Kota Malang dengan itu mereka mampu meningkatkan skill dan memiliki inovasi baru

---

<sup>87</sup> Wardani. Mengembangkan Profesionalisme Pendidik Guru. *Jurnal Pendidikan*, Vol. 13, No. 1

dalam melaksanakan proses pembelajaran dan juga meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang. Hal ini selaras dengan landasan teori Hamzah B Uno, kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan yang harus ada dalam diri guru. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi profesional yang mencakup kemampuan adalah merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran. Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran metode pembelajaran yang harus dimiliki oleh seorang guru dan guru mampu untuk mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran.<sup>88</sup>

Selanjutnya proses pembelajaran di kelas guru di MAN 2 Kota Malang menerapkan pembelajaran yang inovatif dengan diadakannya forum diskusi lalu presentasi dan dengan menggunakan aplikasi seperti whatsapp dan telegram selain itu juga menggunakan fasilitas yang tersedia. pasal 28 ayat (3) butir. Dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

---

<sup>88</sup> Indah Hari Utama, *Aswatun Hasanah. Kompetensi Profesional Guru dalam Penerapan Pembelajaran Tematik di SDN Maguwoharjo 1 Yogyakarta* .

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya.<sup>89</sup>

Sikap profesionalisme menjadi komitmen yang terus dibangun oleh MAN 2 Kota Malang sikap profesionalisme harus selalu ditanamkan di setiap SDM MAN 2 Kota Malang, dalam mengajar guru di MAN 2 Kota Malang dalam mengajar yaitu dengan ikut pengembangan diri seperti workshop, pelatihan dan MGMP, Hal ini selaras dengan landasan teori kemandirian profesionalisme guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas dalam bidang keahlian Pendidikan maupun pengajaran . hal ini berkaitan pada pekerjaan seseorang yang menjadi pekerjaan atau mata pencahariaanya. Demikian seorang guru dapat dikatakan profesional apabila mampu mengantarkan siswa dalam belajar untuk menemukan, mengelola dan memecahkan persoalan yang berkaitan dengan pengetahuan sikap dan keterampilan hidupnya.<sup>90</sup> profesionalisme tentunya harus di miliki oleh seorang guru memiliki tanggung jawab dan memberikan arahan kepada muridnya serta memiliki komitmen tinggi untuk memberikan pemahaman dan penjelasan sebaik mungkin.

---

<sup>89</sup> Putri Balqis, Nasir Usan, dan Sakdiah Ibrahim. Kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa pada SMPN 3 Ingin Jaya Kab. Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1.

<sup>90</sup> Zumroatus Faiza, Muhammad Hanif, Lia Nur Atiqo. Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Tahfidz Al-Asyhar Malang. *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidiyah*,. Vol. 1. No. 3

Karena sikap Profesionalisme sangat dibutuhkan oleh seorang guru.

### **3. Proses evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 KOTA Malang**

Dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia tentunya perlu adanya inovasi terus menerus agar terus meningkatnya profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang, maka dengan adanya evaluasi menjadi pertimbangan dan perbaikan agar mampu mengetahui kekurangan dan kelebihan SDM yang ada. Hal ini selaras dengan landasan teori Evaluasi pengembangan SDM merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan. Membantu pertanggung jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena.<sup>91</sup>

Evaluasi di MAN 2 Kota Malang dilaksanakan di akhir semester dan bertujuan agar mengetahui progress SDM dan program kerja yang telah terlaksana, mengetahui permasalahan yang ada di kelas dan mengetahui perkembangan siswa-siswi di MAN 2 Kota Malang . Kegiatan evaluasi rapat kerja dihadiri

---

<sup>91</sup> Titik Nurbiyati, Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia :Sebuah Review, *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23, No. 1.

oleh kepala sekolah, tenaga kependidikan dan seluruh guru di MAN 2 Kota Malang kegiatan raker tersebut diadakan setiap bulan dan di akhir. Di berikan kebebasan dalam memberikan saran secara terbuka untk guru dan seluruh SDM, dengan diberikannya kebebasan dalam memberikan saran dan evaluasi hal ini bertujuan demi kemajuan MAN 2 Kota Malang. Saran yang diberikan bisa disampaikan lewat lisan maupun tulisan hal tersebut tentu bertujuan agar MAN 2 Kota Malang terus berkembang dan manajemen di MAN 2 Kota Malang tersusun dengan rapih dan berjalan dengan baik. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian guru yaitu : 1). Merencanakan pembelajaran 2). Melaksanakan pembelajaran 3). Menilai hasil pembelajaran 4).Membimbing dan melatih peserta didik. Dengan aspek-aspek kinerja guru maka guru memiliki peran penting dalam setiap proses yang ada. Hal tersebut menjadi komitmen yang tinggi dalam melaksanakan segala proses pembelajaran yang ada.

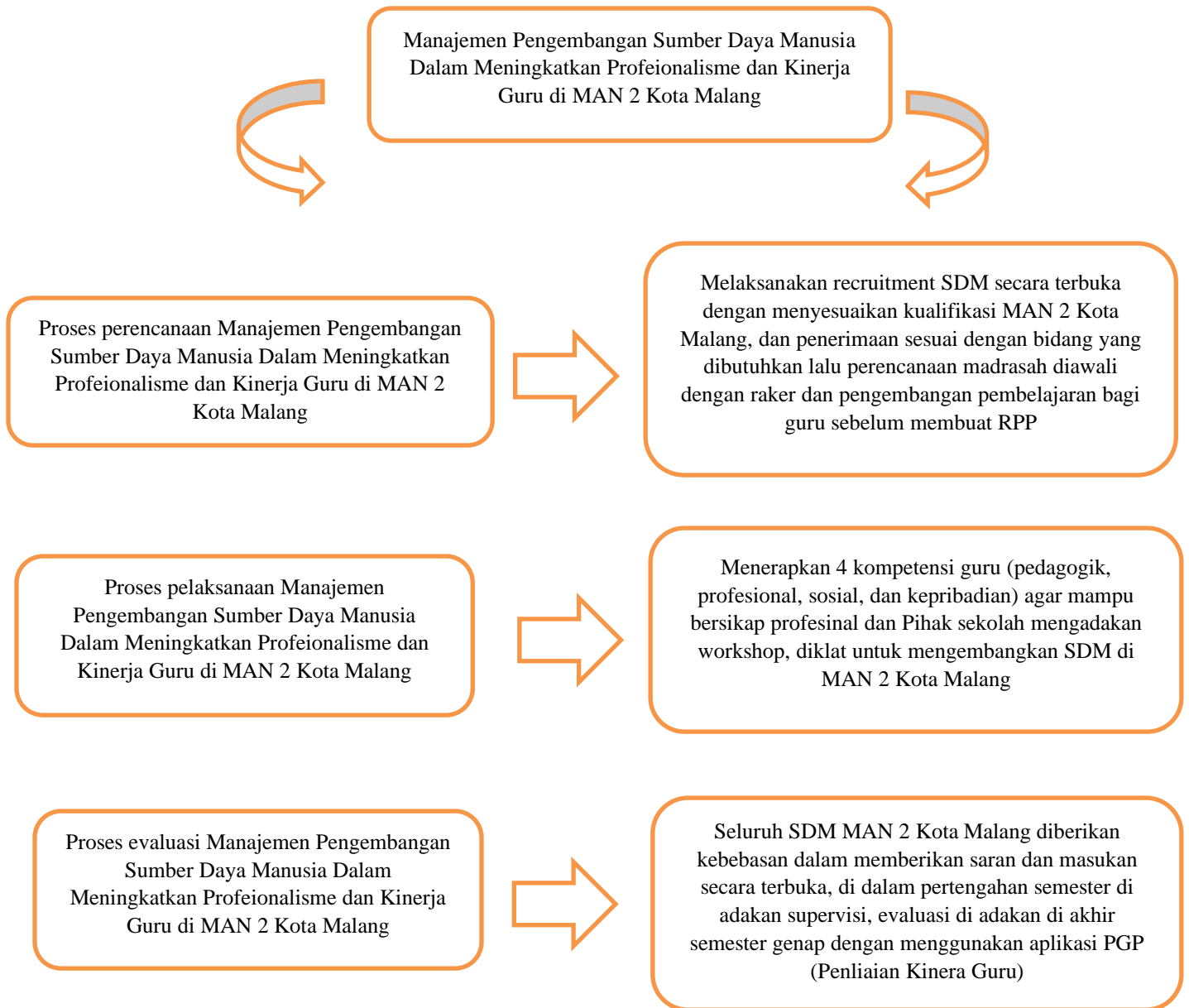
Evaluasi merupakan proses akhir dalam segala kegiatan bermaksud untuk memperbaiki dan terus mengembangkan proses pembelajaran evaluasi menjadi sebuah penilaian dalam proses perencanaan dan pelaksanaan hal tersebut di buat secara terbuka dan SDM di MAN 2 Kota Malang mampu memberikan inovasi baru dan saran yang mampu menjadikan MAN 2 Kota

Malang yang terbaik. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh DeSimone dkk: 2003 Evaluasi sumber daya manusia didefinisikan sebagai “pengumpulan informasi secara deksriptif sistematis, berbeda-beda, untuk membuat keputusan pengembangan yang efektif terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi berbagai kegiatan pembelajaran.”<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Titik Nurbiyati, Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia :Sebuah Review, *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23, No. 1.

## 1. Model Bagan Hasil Penelitian



**Bagan 5.1**  
**Bagian Hasil Penelitian**



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan kajian yang telah dilakukan terkait Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang, Kesimpulan yang diperoleh adalah :

1. Proses perencanaan terkait Manajemen SDM di MAN 2 Kota Malang diawali dengan beberapa tahapan diantaranya:
  - 1) proses perekrutan secara terbuka dan harus sesuai dengan spesifikasi yang sudah ditentukan pihak madrasah
  - 2) lalu diadakan seleksi dalam proses seleksi diantaranya mengisi form, screening, test wawancara (kemampuan dan pengetahuan), test psikologi dan test kesehatan
  - 3) dan akan terpilih jika semuanya sudah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan.
  - 4) Selanjutnya, guru yang terpilih seleksi menjadi guru atau pegawai sesuai dengan bidangnya,
  - 5) proses perencanaan selanjutnya yaitu rapat terkait program kerja dan pembagian tugas Bersama seluruh masyarakat MAN 2 Kota Malang.

**B.** Proses pelaksanaan SDM di MAN 2 Kota Malang dalam meningkatkan profesionalisme dengan memegang komitmen tinggi dan memiliki 4 kompetensi seorang guru yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik,
- 2) Kompetensi sosial,
- 3) Kompetensi profesional
- 4) dan kompetensi kepribadian

Dalam pengembangan SDM pihak MAN 2 Kota Malang membuat kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) bertujuan agar memudahkan guru dalam membuat RPP dengan baik dan maksimal, selanjutnya mengadakan workshop, diklat untuk mengembangkan pengetahuan dan skill SDM, dan adanya pelatihan pelajaran, hal tersebut menjadi salah satu upaya MAN 2 Kota Malang dalam mengembangkan pengetahuan profesionalisme dan kinerja guru bagi SDM di MAN 2 Kota Malang.

**C.** Proses evaluasi Manajemen Pengembangan SDM di MAN 2 Kota Malang diawali dengan rapat evaluasi program kerja dan diakhir dengan memberikan saran dan masukan secara terbuka untuk perbaikan program kerja yang telah terlaksana juga setiap guru memiliki penilaian kinerja guru secara khusus melalui aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru).

#### **D. Saran**

Adapun terkait kajian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja

Guru di MAN 2 Kota Malang yang disimpulkan pada bab sebelumnya, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah terus memberikan dan mempertahankan program khusus seperti pelatihan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan adanya workshop bagi SDM di MAN 2 Kota Malang hal tersebut bukan hanya memberikan pengetahuan saja namun mampu mengembangkan profesionalisme dan kinerja seorang guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi* (Malang, Ae Publishing).
- Agung. 2017. Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, *Jurnal Pendidikan Islam*. 2, (1).
- Alawi Asep Habib Idrus. 2015. "Kinerja Guru dan Hubungan dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah". *Journal of Islamic Education*.
- Aliyudin Ardi. 2017. "Penerapan Sejarah Parakan Muncang untuk Meningkatkan Kesadaran Sejarah Siswa". *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Anggun Rahmawati dan Nartani Indah. "Kompetensi Sosial Guru dalam Berkomunikasi secara Efektif dengan Siswa melalui Kegiatan Pembelajaran Bahasa Indonesia". *Jurnal Pendidikan Ke-SD an*. 4, (3).
- Baiquni dan Wuradji. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Program Sekolah Riset di SMA Negeri 6 Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. 5, (2).
- Balqis Putri, Usan Nasir, dan Ibrahim Sakdiah. 2014. "Kompetensi pedagogik guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa pada SMPN 3 Ingin Jaya Kab. Aceh Besar". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 2,(1).
- Batlahery Samuel, 2016. "Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada aparatur pemerintahan kampung tambat kabupaten Merauke". *Jurnal Ekonomi dan Sosial*. VII, (2).
- Budiwibowo Satrijo dan Sudarmiani, 2018. *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: CV.Andi Offset).
- Dewi Tiara Anggia, "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se-kota Malang", *Jurnal Promosi*. 3, (1).
- Effendi Mukhlison. 2021. "pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam". *Journal of Education Management*. 2, (1).
- Faosal Sanafiah. 2012. *Dasar dan Teknik Penelitian Keilmuan Sosial* (Surabaya: Usaha Nasional).
- Faiza Zumroatus. 2019. "Muhammad Hanif, Lia Nur Atiqo. Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Tahfidz Al-Asyhar Malang". *Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidiah*. 1, (3).

- Hanafi Hlmid, Adu La, dan Muzakkir. 2019. *Profesionalisme guru dalam Pengelolaan kegiatan Pembelajaran di Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish).
- Haromain. 2014. Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*.
- Hasan Said. 2018. *Profesi dan Profesionalisme*, (Ponorogo: Uwas Inspirasi Indonesia).
- Huda Mualimul. 2018. Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal penelitian*. 11,(2).
- Ilyas Rahmat. 2016. "Manusia sebagai Khlmifah dalam Persfektif Islam". *Mawa'izh*. I, (7).
- Irawan Hari. 2021. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesioanlisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur*.(Makasar: Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar).
- Junisia Enike. *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu*. (Lampung: Skripsi UIN Raden Intan Lampung, 2018).
- Jejen Musfah. 2015.*Manajemen Pendidikan (teori, kebijakan, dan praktik)*, (Jakarta, Kencana).
- Kasmawati, 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam". 8.
- Koswara dan Rasto.2016."Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi". *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1. (1).
- Kurniawan, 2011. "ProfesionalismeImplementasi Kebijakan Sertifikasi Guru dalam Rangka Meningkatkan ProfesionalismeGuru di Yogyakarta". *Journal of Governemet and Politics*. 2, (2).
- Maesaroh. 2019. *Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD. Hj. Irriati Baiturrahman 2*. (Semarang: Skripsi UIN Walisongo Semarang).
- Mahson Ali."Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan". *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*. 2, (1).
- Majid Abdul. 20015. *Perencanaan pembelajaran*. (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Marisi dan Aditya. 2021. *Dasar-dasar Manajemen*. (Bandung, Penerbit Media Sains Indonesia).

- Micahel Armstrong. 1997. *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. (Jakarta: Gramedia).
- Moleong Lexi J. 20017. *Metode penelitian kualitatif*. Remaja Roosdaakarya, Bandung).
- Muddasir. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun", *Jurnal Ilmiah*. 16, (2).
- Mukhlison Effendi, 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Islamic Education Managemen*. 2, (1).
- Notoadmodjo Soekidjo. 20013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Pananrangi Andi Rasyid. 2017. *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Celebes Media Perkasa).
- Pianda Dian.2018. *Kinerja Guru*, (Sukabumi: CV Jejak,).
- Ratnasari Yulia Triana . *Profesionalisme guru dalam peningkatan mutu Pendidikan*. Universitas Negeri Malang.
- Rahmawati Anggun dan Nartani Indah. 2018. "kompetensi Sosial Guru dalam Berkomunikasi secara Efektif dengan Siswa melalui Kegiatan Pembelajaran Bahasa Indonesia". *Jurnal Pendidikan Ke-SD an*. 4, (3).
- Rifma. 2016. *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik*, (Jakarta: Kencana).
- Rismawati dan Mattalat. 2018. *Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Celebes Media Perkasa).
- Rofa'ah. 2016. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Prespektif Islam*. (Yogyakarta: Deepublish).
- S. Nasution. 1999. *Metodologi Penelitian Naturalitik Kuantitatif*, (Bandung: Tarsito).
- Siangin P Sondang.20011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Sidiq Rahmat.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan ProfesionalismeGuru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul*. (Yogyakarta: Thesis UIN Sunan Kalijaga).
- Sugiono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV Alfabeta).
- Sugiono. 20019. *Metode penelitian kualitatif* dan R & D. Alfabeta, (Bandung: Alfabeta).

- Suprihanto John,. 2014.*Manajemen*. (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press).
- Susaanto Ahmad. 2016. *Manajemen peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta, Prenada Media).
- Sutrisno Edi. 20019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pernada Media Group).
- Sutrisno Edy. 20019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana).
- Suwinardi. *Profesionalisme dalam bekerja*. 13, (2).
- Tiara Anggia Dewi. Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 3, (1).
- Utama Indah Hari. 2020. Aswatun Hasanah. Kompetensi Profesional Guru dalam Penerapan Pembelajaran Tematik di SDN Maguwoharjo 1 Yogyakarta .
- Utama Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. (Jakarta, UNJ Press).
- Wahyudi Imam .2012. Pengembangan Pendidikan (strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif). ( Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya).
- Wahyudi Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan*, (Jakarta, Prestasi Pustaka).
- Wardani. 2012. “Mengembangkan Profesionalisme Pendidik Guru”. *Jurnal Pendidikan*. 13, (1).

## **Lampiran**



## INSTRUMEN PENELITIAN

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan  
Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang

### PEDOMAN OBSERVASI

No	Indikator	Uraian Observasi
1.	Profil	a. Sejarah MAN 2 Kota Malang b. Visi.misi dan tujuan MAN 2 Kota Malang c. Struktur organisasi d. Jumlah guru dan siswa di MAN 2 Kota Malang
2.	Perencanaan	d. Perekrutan SDM setiap dibutuhkan tenaga kerja baru e. Raker dilaksanakan oleh seluruh SDM MAN 2Kota Malang
3.	Program pengembangan SDM	a. Pelatihan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) b. Workshop yang diadakan pihak madrasah c. Penerapan 4 kompetensi guru
4.	Kegiatan tahunan	a. Supervisi b. Rapar kerja di akhir smester genap

### PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Data tentang sejarah berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang
2. Data tentang visi, misi, tujuan dan motto Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang
3. Data tentang struktur organisasi Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Malang
4. Data tentang P2M2 (Peningkatan dan Penjaminan Mutu Madrasah)
5. Data tentang pengembangan SDM dan Kerjasama

### PEDOMAN WAWANCARA

#### B. Kepala Madrasah

1. Hal apa yang dilakukan oleh bapak Kepala Madrasah dalam membuat perencanaan di MAN 2 Kota Malang?
2. Usaha apa yang dilakukan oleh bapak Kepala Madrasah dalam perekrutan SDM di MAN 2 Kota Malang ?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam membangun kerjasama yang baik Bersama masyarakat MAN 2 Kota Malang?
4. Bagaimana keterlibatan Kepala Madrasah dalam penerimaan peserta didik baru?
5. Dalam hal kepemimpinan, apa yang dilakukan Kepala Madrasah dalam mengaktifkan SDM di MAN 2 Kota Malang?
6. Bagaimana tanggapan bapak kepala mengenai kompetensi profesional guru yang ada di MAN 2 Kota Malang?
7. Dalam menjaga komitmen yang baik terhadap Kepala Madrasah dan masyarakat MAN 2 Kota Malang, apa saja hal yang dilakukan bapak/ibu dalam menjaga komitmen yang baik?
8. Dalam pengembangan manajemen SDM upaya apa yang dilakukan MAN 2 kota Malang, apakah diadakan pelatihan khusus, seminar atau ada hal lain?
9. Apakah ada evaluasi antara Kepala Madrasah dan SDM di MAN 2 Kota Malang?

**C. P2M2**

1. Apakah ada syarat yang khusus dalam mengajar atau menjadi bagian di MAN 2 Kota Malang?
2. Bagaimana proses perekrutan SDM di MAN 2 Kota Malang?

3. Apakah ditentukan jumlah SDM yang akan menjadi bagian di MAN 2 Kota Malang?
4. Apakah program yang ada di P2M2 ?
5. Apakah hal yang menjadi kendala dalam proses perekrutan SDM di MAN 2 Kota Malang?
6. Apa saja yang selalu menjadi bahan evaluasi di P2M2 ?

**D. GURU**

1. Apa saja upaya guru di MAN Kota Malang untuk selalu bersikap profesional dalam mengajar?
2. Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MAN 2 Kota Malang dalam memberikan pembelajaran?
3. Bagaimana Program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MAN 2 Kota Malang?
4. Bagaimana konsistensi kinerja guru di MAN 2 kota Malang ?
5. Bagaimana pengajar di MAN 2 Kota Malang dalam menyikapi sikap profesionalisme?
6. Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal?
7. Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lainnya di MAN 2 Kota Malang?
8. Dalam mengajar apakah ada metode khusus?
9. Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang sudah di tetapkan?

10. Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?
11. Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?
12. Bagaimana peran guru di MAN 2 Kota Malang dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran dan evaluasi kemajuan MAN 2 Kota Malang?

## Wawancara penelitian

Responden : Kepala Madrasah

Tempat wawancara : MAN 2 Kota Malang

Topik wawancara : Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
	Hal apa yang dilakukan bapak Kepala Madrasah dalam membuat perencanaan kegiatan di MAN 2 Kota Malang?	Sering meng update kemampuan guru dan karyawan, disesuaikan dengan kompetensi apalagi di era digital guru sangat mudah meng upgrade diri melalui mgmp srkolah mgmp kota dan jatim, melalui pkb pengembangan kompetensi berkelanjutan. Guru harus buat inovasi pembelajaran berkaitan dengan kenaikan pangkat untuk semua guru. Peningkatan di bidang it dll
2.	Usaha apa yang dilakukan oleh bapak Kepala Madrasah dalam perekrutan SDM di MAN 2 Kota Malang ?	Tentunya menghubungi p2m2 dan tim jika dibutuhkan guru atau staff lalu ditindaklanjuti dengan menyebarkan pamphlet dan spesifikasi guru yang telah tercantum
3.	Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam membangun kerjasama yang baik Bersama masyarakat MAN 2 Kota Malang?	Melalui rapat dan juga menjaga komunikasi dengan baik.
5.	Bagaimana keterlibatan Kepala Madrasah dalam penerimaan peserta didik baru?	Memberikan arahan dan sama-sama bekerja sama dalam proses penerimaan peserta didik penerimaan peserta didik melalui dua jalur yaitu Jalur prestasi dan jalur regular dimana diadakan test dengan syarat yang sudah di tentukan dan jika maka akan diterima di MAN 2 Kota malang
7.	Bagaimana tanggapan bapak/ibu mengenai kompetensi profesional guru yang ada di MAN 2 Kota Malang?	Tentu harus memiliki komitmen yang tinggi, memberikan pelayanan yang baik, unggul dalam prestasi , dan memiliki kepribadia yang baik. Sesuai dengan 4 kompetensi yang dimiliki guru : kompetensi profesional, kompetensi pedagogic, kompetensi, kepribadian dan kompetensi sosial

8.	Dalam menjaga komitmen yang baik terhadap Kepala Madrasah dan masyarakat MAN 2 Kota Malang, apa saja hal yang dilakukan bapak/ibu dalam menjaga komitmen yang baik?	Pelayanan yang utama (PRIMA) dimana mampu menjalin komunikasi dan Kerjasama yang baik antara guru, siswa serta masyarakat yang ada di MAN 2 kota Malang
9.	Dalam pengembangan manajemen SDM upaya apa yang dilakukan MAN 2 kota Malang, apakah diadakan pelatihan khusus, seminar atau ada hal lain?	Ada, hal ini kaitannya dengan P2M2 tapi lebih fokus kepada pelatihan mata pelajaran sehingga fokus kepada pelajaran tersebut dan terus belajar dan menggali agar mampu memberikan pembelajaran yang baik, dan juga pelatihan pembelajaran
10.	Apakah ada evaluasi antara Kepala Madrasah dan SDM di MAN 2 Kota Malang?	Tentu ada, sehingga mampu mengetahui apa saja yang menjadi kendala guru dalam mengajar misal anak yang bermasalah, atau ada permasalahan di dalam kelas dan juga staff yang sekiranya membutuhkan evaluasi dalam memecahkan sebuah masalah

## Wawancara penelitian

Responden : P2M2 (Peningkatan dan Penjaminan Mutu Madrasah)

Tempat wawancara : MAN 2 Kota Malang

Topik wawancara : Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
	Apakah ada syarat yang khusus dalam mengajar atau menjadi bagian di MAN 2 Kota Malang?	Tentu ada semua syarat sudah di sebar di dalam pamphlet website sehingga harus sesuai dengan yang dibutuhkan (dan sesuai dengan kebutuhannya misal ahli IT, ahli mata pelajaran, computer, Bahasa agama, dll) harus memenuhi syarat yang telah ditentukan.
2	Bagaimana proses perekrutan SDM yang ada di MAN 2 Kota Malang?	<p>Perekrutan di MAN 2 dilaksanakan secara terbuka disebar menggunakan website terlebih dahulu, lalu diseleksi sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan, test guru dengan mengajar lalu pegawai sesuai dengan kompetensi dan prosesnya dilaksanakan dengan khusus sesuai dengan yang ahlinya.</p> <p>Dan dilaksanakan secara offline sehingga mampu melihat secara langsung di dalam proses wawancara. Dan yang mewawancarai yaitu sesuai dengan ahli bidang yang dibutuhkan (senior, bahkan mengundang orang luar yang profesional orang lapang yang faham multimedia) dan salah satu syaratnya yaitu kemampuan pedagogis, sosial, agama dan bidang studi.</p>
3	Apakah ditentukan jumlah SDM yang akan menjadi bagian di MAN 2 Kota Malang?	Diadakan rapat kerja terlebih dahulu lalu menganalisa kebutuhan yang dibutuhkan. Sehingga jika dibutuhkan maka akan ditambah jika tidak maka akan dipertahankan. Tentu dengan pertimbangan yang ada. Dan juga adanya perubahan struktural dan beberapa program kerja.

4	Program apa saja yang ada di P2M2 ?	Tertulis
5	Apakah hal yang menjadi kendala dalam proses perekrutan SDM di MAN 2 Kota Malang?	Yang menjadi kendala utama dalam proses perekrutan yaitu pendaftarannya tidak sesuai dengan spesifikasinya. Sehingga hal tersebut akan menjadi bahan pertimbangan
6	Apa saja yang selalu menjadi bahan evaluasi di P2M2 ?	Ketidak sesuaian spesifikasi calon guru dan perlu di adakan evaluasi dan penyebaran ulang pamflet untuk mendapatkan calon SDM yang sesuai.



## Wawancara penelitian

Responden : Pengajar (Guru MAN 2 Kota Malang)

Tempat wawancara : MAN 2 Kota Malang

Topik wawancara : Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
	Apa saja upaya guru di MAN Kota Malang untuk selalu bersikap profesional dalam mengajar?	Berusaha untuk selalu mengupgrade diri dengan terus belajar menggunakan teknologi yang ada dan juga membaca menggunakan E-book, lalu mengikuti worksop, seminar, menggunakan aplikasi youtube,
2.	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MAN 2 Kota Malang dalam memberikan pembelajaran?	Siswa/siswi di MAN 2 Kota Malang harus terbiasa menyelesaikan tugas karena banyak nya tugas yang harus diselesaikan, dan motivasinya adalah agar tidak remidi dan mampu naik kelas, cara mengatasi yang nakan ke BK dan wali kelas lalu kepala sekolah.
3.	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MAN 2 Kota Malang?	Persiapan mengajar mengundang supervisi , dan juga, ada beberapa pelatihan diluar yg diadakan kemenag dan kemendikbud juga ada webinar
4.	Bagaimana konsistensi kinerja guru di MAN 2 kota Malang ?	Dengan terus berkomitmen dan bertanggung jawab dengan baik sehingga terus mampu konsisten dalam memberikan pembelajaran yang baik.
5.	Bagaimana pengajar di MAN 2 Kota Malang dalam menyikapi sikap profesionalisme?	Profesionalisme itu sebuah kewajiban yang harus di kerjakan,mutlak tidak asal-asalan, karena guru menjadi alternatif terakhir bagi siswa di sekolah karena akan berdampak buruk jika tidak diberikan dorongan yang baik. Terus meningkatkan profesional dengan skill dan kemampuan serta bimbingan dan pelayanan yang baik.
6.	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal?	Dengan Remedial, lalu siswa/I diberikan bimbingan hingga selesai remedialnya karena akan berpengaruh kepada kenaikan kelas nya
7.	Bagaimana menjaga hubungan yang	Yang pertama yaitu dengan

	baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lain di MAN 2 Kota Malang?	komunikasi yang baik, dan juga adanya kordinasi yang baik antara kepala sekolah, guru dan masyarakat lain.
8.	Dalam mengajar apakah ada metode khusus?	Menyesuaikan kondisi yang ada, tidak harus menggunakan metode langsung terkadang diskusi, tanya jawab, disesuaikan dengan kebutuhan, tentu dengan stimulasi sehingga siswa yang tidak faham dibimbing untuk memahami pembelajaran yg dilaksanakan.
9	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	Tentu sudah karena hal tersebut menjadi suatu hal yang wajib
10	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Tentu sudah, karena di awal salah satu menjadi pengajar di MAN 2 Kota Malang yaitu sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan dan hal tersebut tentu dengan banyak pertimbangan sehingga sesuai dengan klarifikasi yang dibutuhkan
11	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Tentu sangat memanfaatkannya karena banyak sekalai media sosial yang memberikan dampak positif dan membantu dalam pembelajaran salah satunya WA dan Telegram, dan Ketika dilaksanakan ujian berbasis computer, lisan quran hadith,
12	Bagaimana peran guru di MAN 2 Kota Malang dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran dan evaluasi kemajuan MAN 2 Kota Malang?	Tentu ada, evaluasi secara umum dengan kepek. Dan juga evaluasi guru-gur dalam keluhan wali murid

## Wawancara penelitian

Responden : Pengajar (Guru MAN 2 Kota Malang)

Tempat wawancara : MAN 2 Kota Malang

Topik wawancara : Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang

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

		bisa bekerja sama dengan wali kelas, guru BK dan orang tua siswa.
7.	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lain di MAN 2 Kota Malang?	Menjalin komunikasi yang baik dengan kepala madrasah, pengajar dan masyarakat. Menjalin silaturahmi dan memupuk rasa kekeluargaan. Terbuka dan memberikan informasi yang benar.
8.	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada konstituennya?	Alhamdulillah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu.
9	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	Alhamdulillah guru di MAN 2 Kota Malang mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada
10	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Sudah
11	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Sudah, namun masih harus terus belajar karena perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang terus berkembang. Alhamdulillah di MAN 2 Kota Malang ada tim Puskom yang selalu siap membantu bila guru ada kesulitan.
12	Bagaimana peran guru di MAN 2 Kota Malang dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran dan evaluasi kemajuan MAN 2 Kota Malang?	Guru selalu dilibatkan dalam tiap kegiatan sekolah. Guru diberikan kebebasan dalam memberikan saran dan evaluasi demi kemajuan MAN 2 Kota Malang. Saran yang diberikan bisa disampaikan lewat lisan maupun tulisan. Sebagai contoh adanya RAKER yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan.

## Wawancara penelitian

Responden : Pengajar (Guru MAN 2 Kota Malang)

Tempat wawancara : MAN 2 Kota Malang

Topik wawancara : Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
	Apa saja upaya guru di MAN Kota Malang untuk selalu bersikap profesional dalam mengajar?	Bapak Ibu Guru MAN 2 Kota Malang menyiapkan perangkat pembelajaran sebagai persiapan mengajar, melaksanakan kegiatan MGMP Rumpun untuk koordinasi dan evaluasi serta mengupgrade diri dengan mengikuti workshop pembelajaran.
2.	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MAN 2 Kota Malang dalam memberikan pembelajaran?	Ciri khas SDM MAN 2 Kota Malang dalam memberikan pembelajaran adalah profesional, ramah dan layanan prima
3.	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MAN 2 Kota Malang?	Workshop Penyusunan Perangkat Pembelajaran Bimtek Penyusunan soal AKMI Workshop Penulisan Jurnal dan Karya Ilmiah
4.	Bagaimana konsistensi kinerja guru di MAN 2 kota Malang ?	Konsistensi kinerja guru di MAN 2 Kota Malang baik karena KBM tetap berjalan dengan baik sesuai jadwal meskipun Kepala Sekolah sedang tidak berada di tempat
5.	Bagaimana pengajar di MAN 2 Kota Malang dalam menyikapi sikap profesionalisme?	Para pengajar selalu melaksanakan tugasny sebagai guru dengan baik sesuai dengan jadwal yang dimiliki dan memenuhi tugas – tugas lainnya
6.	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal?	Para pengajar akan memberikan pendampingan dan pembelajaran remidi kepada peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal
7.	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lain di MAN 2 Kota Malang?	Sikap yang terbuka dan keteladanan kepala sekolah yang dapat menjaga hubungan baik antara warga MAN 2 Kota Malang
8.	Apakah guru di MAN 2 Kota	Sudah.

	Malang sudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada konstituennya?	
9	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	Sudah
10	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	Sudah. Semua sudah S1 dan mengajar sesuai kualifikasinya
11	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	Sudah
12	Bagaimana peran guru di MAN 2 Kota Malang dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran dan evaluasi kemajuan MAN 2 Kota Malang?	Saling mendukung agar system yang telah disepakati dapat berjalan dengan baik

## Wawancara penelitian

Responden : Pengajar (Guru MAN 2 Kota Malang)

Tempat wawancara : MAN 2 Kota Malang

Topik wawancara : Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
	Apa saja upaya guru di MAN Kota Malang untuk selalu bersikap profesional dalam mengajar?	Upaya guru untuk untuk selalu bisa bersikap profesional dalam mengajar yaitu dengan ikut pengembangan diri seperti workshop, pelatihan dan MGMP
2.	Apa saja yang menjadi ciri khas SDM di MAN 2 Kota Malang dalam memberikan pembelajaran?	Ciri khas SDMnya adalah memiliki tenaga pendidikan yang sesuai dengan keahliannya serta di dukung dengan sarana yang memadai
3.	Bagaimana program pengembangan dan pelatihan SDM yang ada di MAN 2 Kota Malang?	Pengembangan SDM yang ada seperti; workshop, pelatihan dan MGMP internal
4.	Bagaimana konsistensi kinerja guru di MAN 2 kota Malang ?	Konsistensi kinerja diadakan supervisi oleh atasan
5.	Bagaimana pengajar di MAN 2 Kota Malang dalam menyikapi sikap profesionalisme?	Selalu mengikuti perkembangan keilmuan melalui kegiatan2 yang mengacu pada pengembangan profesionalisme sebagai tenaga pendidik
6.	Apakah upaya pengajar dalam menyikapi peserta didik yang belum mampu menguasai pembelajaran dengan maksimal?	Upaya yang dilakukan adalah dengan melalui pendekatan sosial dan merev materi yang di rasa belum di fahami oleh peserta didik
7.	Bagaimana menjaga hubungan yang baik antara bapak kepala madrasah, pengajar dan SDM lain di MAN 2 Kota Malang?	Dengan cara saling menghormati , menghagrai dan kerja sama yang baik
8.	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu mengembangkan etos kerja atau memberikan pelayanan yang baik kepada konstituennya?	InsyaAllah

9	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memahami tuntunan standar profesi yang ada?	InsyaAllah dengan mengikuti kegiatan MGMP selalu ada penyegaran
10	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan?	InsyaAllah dengan adanya lulusan yang di terima di PTN baik melalui jalur SBMPTN atau UTBK
11	Apakah guru di MAN 2 Kota Malang sudah mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi yang ada?	InsyaAllah sudah kalau ada yang belum di adakan pembelajaran teman sejawat
12	Bagaimana peran guru di MAN 2 Kota Malang dalam bekerjasama di setiap bidang untuk memberikan saran dan evaluasi kemajuan MAN 2 Kota Malang?	Dengan adanya kegiatan RAKER dan workshop sebagai wadah mengeluarkan ide2



## Gambar Hasil Dokumentasi



Gambar 1. Tampak depan MAN 2 Kota Malang



Gambar 2. Tampak depan kelas MAN 2 Kota Malang



Gambar 3. Papan Informasi MAN 2 Kota Malang



Gambar 4. Lapangan MAN 2 kota Malang



Gambar 5. Ruang Guru MAN 2 Kota Malang



Gambar 6. Gedung Aula MAN 2 Kota Malang





Gambar 7. Kantor P2M2



Gambar 8. Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan



Gambar 9. Ruang rapat



Gambar 10. Bersama Bapak Kepala Madrasah



Gambar 11. Dokumentasi Bersama Guru



Gambar 12. Dokumentasi Bersama Ketua P2M2



Gambar 13. dokumentasi Bersama guru

guru



Gambar 14. dokumentasi Bersama



## 1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang  
<http://fitk.uin-malang.ac.id>, email : [fitk@uin-malang.ac.id](mailto:fitk@uin-malang.ac.id)

---

Nomor : 2118/Un.03.1/TL.00.1/11/2021 01 November 2021  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Survey

Kepada  
Yth. Kepala MAN 2 Kota Malang  
di  
Malang

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal Skripsi pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Haniatul Khoiriyah  
NIM : 18170082  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Semester - Tahun Akademik : Ganjil - 2021/2022  
Judul Proposal : **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru Di MAN 2 Kota Malang**

diberi izin untuk melakukan survey/studi pendahuluan di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Dr. Muhammad Walid, MA  
NIP. 19730823 200003 1 002

Tambahan :

 Digitalisasi dengan Perangkat Lunak Open Source

## 2. Surat Balasan Penelitian



**PENINGKATAN DAN PENJAMINAN MUTU MADRASAH (P2M2)  
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2**

Jalan Bandung Nomor 7 Kota Malang  
Telepon (0341) 551357, 558333; Faksimil. (0341) 559779 Malang – 65113  
Website: [www.man2kotamalang.sch.id](http://www.man2kotamalang.sch.id) Email: [admin@man2kotamalang.com](mailto:admin@man2kotamalang.com)

**SURAT PENUNJUKAN PENDAMPING PENELITIAN**  
Nomor : 21/SP3/P2M2/01/2022

Menunjuk surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, perihal permohonan izin penelitian oleh:

Nama : Haniatul Khoiriyah  
NIM : 18170082  
Program Studi : S1 Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Judul Penelitian/Observasi : *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang*

Maka kami selaku Ketua P2M2 MAN 2 Kota Malang menunjuk Bapak:

Nama : Andi Setyawan, S.Ag  
NIP : 197504082005011002  
Jabatan : Guru Pertama Bidang Studi Al-Quran Hadis

Untuk mendampingi pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikian surat penunjukan pendamping penelitian ini, atas kerjasamanya disampaikan banyak terima kasih.

Malang, 4 Januari 2022  
Ketua P2M2 MAN 2 Kota Malang,

**Mishad, S.Pd., M.Pd**  
NIP. 197505262005011003





#### 4. Bukti Penerimaan Calon Guru Dan Karyawan Baru Non PNS



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG**  
**MADRASAH ALIYAH NEGERI 2**  
Jalan Bandung Nomor 7 Penanggungan, Klojen, Kota Malang 65113  
Telepon (0341) 551357, 558333; Faksimili (0341) 559779  
Website : [www.man2kotamalang.sch.id](http://www.man2kotamalang.sch.id) Email : [admin@man2kotamalang.sch.id](mailto:admin@man2kotamalang.sch.id)

**SURAT EDARAN**  
**NOMOR : B-693/Ma.13.25.02/Kp.02.3/09/2021**

**PENERIMAAN CALON GURU DAN KARYAWAN BARU NON PNS**

MAN 2 Kota Malang membutuhkan karyawan baru untuk Tahun Pelajaran 2021/2022,

**A. Formasi dan kualifikasi**

No	Jenis Formasi	Jumlah	Kualifikasi/ keahlian
1.	Guru PKn	1	Minimal S-1/ Sarjana Pendidikan PKn , IP minimal 3.00, dan diutamakan yang punya pengalaman mengajar.
2.	Staf multimedia	1	Sarjana Komputer/ Teknik/ diskomvis, IP minimal 3.00, menguasai adobe after effect, adobe premiere, adobe photoshop, corel, teknik dasar pengambilan gambar, dapat mengoperasikan DSLR, Mirrorless, Handycam dan peralatan videografi lainnya, diutamakan yang pernah kerja di bidangnya.

**B. PERSYARATAN PELAMAR :**

**Kepribadian**

1. Warga Negara Indonesia
2. Beragama Islam dan berakhlak mulia
3. Mampu membaca dan menulis Al Qur'an
4. Tidak pernah terlibat tindak pidana
5. Sehat Jasmani dan Rohani dan bebas narkoba
6. Komitmen tinggi terhadap kinerja dan prestasi
7. Pria/wanita berusia setinggi-tingginya, 30 tahun.

**Syarat Administratif**

Mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala MAN 2 Kota Malang dengan melampirkan:

1. Curriculum Vitae
2. Foto copy ijazah terakhir minimal S1
3. Foto copy KTP yang masih berlaku
4. Foto diri berwarna 1 lembar ukuran 4 x 6 cm
5. Surat Keterangan Sehat dari Dokter (Puskesmas / Rumah Sakit Pemerintah)
6. Sertifikat sesuai keahlian



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE. Untuk memastikan keasliannya, silahkan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat <https://tte.kemenag.go.id> atau kunjungi halaman <https://tte.kemenag.go.id/>

Token : uNSIGN

### Lain-lain

1. Melampirkan berkas administratif yang dipersyaratkan
2. Tes Kemampuan Baca/ Tulis Al-Qur'an
3. Tes Microteaching untuk guru dan keahlian untuk karyawan
4. Tes keterampilan menggunakan komputer, al. : MS Office, Internet dll
5. Psikotest
6. Interview Wawasan Keislaman dan Komitmen
7. Keputusan panitia seleksi tidak dapat diganggu gugat.

Bagi yang berminat, silahkan ajukan lamaran anda dengan mengirimkan berkas lamaran dikirimkan langsung/ via post sejak pengumuman ini dikeluarkan s.d Sabtu, 11 September 2021. ditujukan kepada Kepala MAN 2 Kota Malang dengan Alamat; MAN 2 Kota Malang, Jl. Bandung 7 Penanggungan, Klojen, Kota Malang 65113 (0341) 551357, Faksimili (0341) 559779,

### Contact Person:

**Mishad, S.Pd., M.Pd - 085736501349**

**Khoirul Anam, S.Sos - 082331065065**

Malang, 07 September 2021

Kepala



Mohammad Husnan



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR.E. Untuk memastikan keasliannya, silahkan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat <https://tte.kemenag.go.id> atau kunjungi halaman <https://tte.kemenag.go.id/>

Token : uNSIGN

## P2MM ( Peningkatan dan Penjaminan Mutu Madrasah)

No.	Aspek	Standar
1.	Visi	Visi terumuskan dengan jelas di tingkat program pendidikan, dan dimengerti oleh <i>stakeholder</i> .
2	Misi	Misi terumuskan dengan jelas di berbagai tingkat, dan merupakan implementasi dari visi MAN 2 Kota Malang, serta dimengerti oleh <i>stakeholder</i> .
3	Tujuan pendidikan dan kurikulum	Tujuan dan sasaran kurikulum terumuskan dengan jelas berdasarkan kebutuhan <i>stakeholder</i> nasional dan global, dikomunikasikan dan dapat diimplementasikan
		Tujuan dan sasaran kurikulum sesuai dengan kebutuhan <i>stakeholder</i> dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, yang ditunjukkan dengan suatu studi yang sistematis, untuk mencapai suatu kompetensi.

No.	Aspek	Standar
4	Perencanaan dan review kurikulum	Kurikulum dirancang seefektif mungkin untuk memenuhi kebutuhan <i>stakeholder</i> dalam hal : lama studi, pola kehadiran, tempat, struktur dan urutan (sekuen penyampaian), proses pembelajaran, dan evaluasi
		Kurikulum menawarkan keseimbangan yang sesuai antara kemampuan konseptual dan personal, kemampuan umum, kompetensi keahlian khusus, serta keterampilan yang dapat dialihkan.
		Kurikulum bersifat mutakhir dan dikaji ulang secara periodik untuk menilai kesesuaiannya dengan perkembangan ilmu, teknologi dan kebutuhan <i>stakeholder</i> untuk kemudian disesuaikan dalam rentang waktu yang rasional serta mengikuti regulasi pemerintah berkaitan dengan perubahan kurikulum nasional
5	Calon siswa	Calon siswa harus memenuhi persyaratan kemampuan akademik dan atau non akademik serta psikologi untuk mengikuti proses pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku di MAN 2 Kota Malang
6	Guru	Kuantitas dan kualitas guru harus mencukupi untuk pelaksanaan kurikulum.  Minimal 30% guru berpendidikan S2/S3 dari Perguruan Tinggi yang diakui nasional dan internasional

		<p>Kebutuhan pengembangan guru teridentifikasi secara sistematis dalam kaitannya dengan pengembangan diri dan kompetensi melalui pendidikan lanjutan (S-2) sesuai kebutuhan kurikulum dan memenuhi persyaratan institusional/kriteria lembaga.</p> <p>Guru ditugaskan secara efektif di mana peran dan fungsi mereka didefinisikan secara jelas, tugas yang diberikan sesuai dengan kualifikasinya.</p> <p>Guru secara teratur mengikuti pengembangan guru yang terkait dengan kebutuhan yang teridentifikasi: pengangkatan, pelatihan jabatan akademik, pelatihan berkala, konsultasi, riset, dan kegiatan pendidikan.</p>
7	Sumber belajar	<p>Sumberdaya fisik termasuk peralatan, bahan habis pakai, dan teknologi informasi tersedia secara mencukupi untuk melaksanakan kurikulum dan dapat digunakan secara efektif.</p> <p>Perpustakaan, laboratorium, <i>audiovisual</i>, komputer, dan pelayanan akademik lain memadai untuk kurikulum yang dilaksanakan. Setiap ruang kelas dilengkapi dengan sarana pembelajaran berbasis IT.</p> <p>Pengadaan Modul Pembelajaran, Unit Kegiatan Belajar (UKB), Lembar Kerja Siswa dan Bank Soal bagi seluruh materi pembelajaran yang disusun oleh tim masing masing rumpun pembelajaran</p>

No.	Aspek	Standar
8.	Lingkungan belajar	<p>Lingkungan belajar kondusif untuk proses pembelajaran dan kegiatan pendidikan pada umumnya.</p> <p>Ruang dan fasilitas untuk pembelajaran mencukupi secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan kurikulum yang ditawarkan dan dikelola secara efisien dan efektif sesuai dengan teknologi yang berkembang</p> <p>Lingkungan, ruang dan sarana pembelajaran terawat dengan baik dalam hal keindahan, kebersihan, kerapian, keselamatan dan keamanan serta ditingkatkan atau dimodifikasi sesuai yang diperlukan.</p>
9.	Organisasi pembelajaran	<p>Program pembelajaran terstruktur dan dikelola secara efektif.</p> <p>Program pembelajaran dinyatakan secara jelas, dikomunikasikan kepada siswa dan dipantau secara teratur.</p> <p>Proses pembelajaran dan ujiannya terjadwal secara sistematis dan dikoordinasikan dengan seluruh komponen yang terkait.</p> <p>Umpan balik yang diperoleh dari siswa dan atau auditor dianalisis dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya</p>

10	Kepala Madrasah	Kepala Madrasah berpendidikan minimal S2 dari Perguruan Tinggi yang program studinya berakreditasi A dan telah menempuh pelatihan Kepala Madrasah dari lembaga pelatihan kepala sekolah yang diakui oleh pemerintah.
		Kepala Madrasah diharapkan mampu berbahasa Inggris secara aktif.
		Kepala Madrasah bervisi internasional, mampu membangun jejaring internasional, memiliki kompetensi manajerial, serta jiwa kepemimpinan dan jiwa kewirausahaan yang kuat
11	Pimpinan Madrasah	Pimpinan Madrasah meliputi Kepala Madrasah, Kepala TU, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Humas, Waka Sarana Prasarana, Bidang P2M2, dan Pendamping Komite (Penguji SPM)
12	Proses belajar mengajar	Kegiatan belajar mengajar didasarkan pada tujuan yang pasti yang konsisten dengan sasaran kurikulum.
		Penyajian materi harus terencana dan dipersiapkan dengan sebaikbaiknya dengan mengacu silabus dan RPP
		Materi pelajaran secara teratur ditentukan dan dievaluasi sehingga selalu pada tingkat yang sesuai dan dapat dimengerti siswa.
		Metode pengajaran yang dipakai adalah yang mendukung cara belajar mandiri dan siswa harus berinisiatif untuk belajar sendiri, dengan menerapkan pendekatan saintific.
		Pembelajaran diperkaya dengan mengacu secara tepat hubungan lintas kurikulum dan hasil penelitian mutakhir.

1.

No.	Aspek	Standar
		Proses pembelajaran pada semua mata pelajaran menjadi teladan bagi sekolah/madrasah lainnya dalam pengembangan akhlak mulia, budi pekerti luhur, kepribadian unggul, kepemimpinan, jiwa entrepreneurial, jiwa patriot, dan jiwa inovator.
13	Evaluasi mata ajaran dan penilaian	Penilaian harus meliputi semua tujuan dan aspek kurikulum yang diajarkan.
		Cakupan dan bobot penilaian harus jelas dan diketahui oleh semua yang terlibat.
		Seperangkat metode penilaian harus disiapkan dan dipakai secara terencana untuk kegunaan diagnostik, formatif, dan sumatif.
		Penyusunan dan penggunaan instrumen tes yang standar melalui analisis kualitatif dan kuantitatif
		Standar yang dipakai dalam skema penilaian harus eksplisit dan konsisten untuk semua aspek kurikulum.

		Kemajuan yang dicapai oleh siswa harus dipantau dan direkam secara sistematis, diumpamakan ke siswa dan diperbaiki bila diperlukan.
14	Dukungan bagi prestasi akademik siswa	Siswa harus didukung secara efektif selama masa belajarnya melalui pemberian informasi tentang cara belajar, cara memanfaatkan perpustakaan, komputer, dan bantuan/penyangga kesehatan siswa.
		Institusi menyediakan layanan konsultasi dan bantuan dalam bidang kurikulum, lapangan kerja dan hal-hal yang bersifat pribadi bagi siswa serta mengomunikasikannya dengan jelas kepada siswa.
		Institusi menyediakan informasi, konsultasi dan dukungan bagi siswa yang berpotensi tinggi.
15	Keluaran, <i>outcomes</i> dan kendali mutu	Indikator kinerja dipakai secara teratur untuk memberi informasi tentang keberhasilan tujuan pendidikan.
		Pengaturan kendali kualitas pada setiap tingkat serta mata ajaran dilaksanakan secara konsisten dan koheren.
		Hasil belajar, keluaran ( <i>output</i> ) dan <i>outcomes</i> dipantau, dianalisis dan ditindaklanjuti.
16	Organisasi Pengelolaan Madrasah	Mengusahakan hubungan secara efektif antar orang-orang yang melahirkan kerja sama yang efisien dalam kepanitiaan program kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai job description/pembagian tugas yang tepat.
		Bersama UPIM menetapkan periode kepanitiaan atas seluruh kegiatan pendidikan selama 1 tahun dengan menggunakan prinsip pemerataan dan keadilan bagi guru dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
<b>No.</b>	<b>Aspek</b>	<b>Standar</b>
		Bersama UPIM menetapkan pemilihan waka dan staf melalui musyawarah untuk mencapai mufakat dengan masa jabatan 2 tahun (1 periode) dan bisa diperpanjang 1 kali pada bidang yang sama

**DAFTAR NAMA PENDIDIK MAN 2 KOTA MALANG**

NO	NAMA	NIP	PANGKAT, GOL	JABATAN	Keterangan
1	Drs. Mohammad Husnan, M.Pd	196211011990031007	Pembina TK.I, IV/b	<i>Guru Madya Bidang Studi Matematika/ Kepala MAN 2 Kota Malang</i>	Kepala Madrasah
2	Drs. Mochamad Djasa	196505121990031021	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Seni Budaya</i>	
3	Drs. Sukri, M.Pd	196406021992031005	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Biologi</i>	
4	Drs. Suwajito	196607271994031003	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Kimia</i>	
5	Dra. Yayuk Indriati	196507011993032001	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Biologi</i>	
6	Purnomo, S.Pd	196910201994121001	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Kimia</i>	
7	Drs Merdi Yurianto	196804081994031012	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi PJOK</i>	
8	Dra. Umul Islamiah	196808011994032003	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Matematika</i>	
9	Drs. Khoirul Insan	196909301994121001	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Fisika</i>	
10	Dra. Farida Suwaibah, M.Si	196508281992032004	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Matematika</i>	
11	Dra. Wulaida Zuhriyana	196808051997032001	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Matematika</i>	
12	Anik Latifa S.Pd	196906101998032002	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Fisika</i>	
13	Dra. Nurus Sa'Adah	196712311996032001	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Bahasa Indonesia</i>	
14	Dra. Robi'Ah. MA	196409291993032002	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya</i>	

				<i>Bidang Studi Bahasa Arab</i>	
15	Drs. Moch. Jazuli	196604091998031002	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Sejarah</i>	
16	Dra. Revtri Prihatin	196511021998032001	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Fisika</i>	
17	Dwi Suprpto, S.Pd.	196803051998031001	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Bahasa Indonesia</i>	
18	Ninik Sudarwati S.Pd	197102021998032002	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Biologi</i>	
19	Mia Kurniati Aminullah S.Pd	197108091998032004	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Bahasa Indonesia</i>	
20	Dra. Wahyuni Ekowati	196712011999032002	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Matematika</i>	
21	Ahmad Thohir, M.Pd, M.Ed	197203311999031002	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Bahasa Inggris</i>	Wakil Kepala Bidang Humas
22	Sri Hidayati, M.Pd	196402101987032003	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Sosiologi</i>	
23	Nurzaini, S.Ag., M.Pd.I	197409152000121003	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Fikih</i>	
24	Ahmad Taufiq Wahyudi Abdus Salam Lc., MA.	197106182000031001	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi AlQuran Hadis</i>	
25	Mishad, S.Pd., M.Pd	197505262005011003	Pembina, IV/a	<i>Guru Madya Bidang Studi Geografi</i>	
26	Dra. Dewi Aisiyah	196308122001122001	Penata Tk.I, III/d	<i>Guru Muda Bidang Studi Biologi</i>	
27	Mujaini, S.Ag	196806062005011002	Penata Tk.I, III/d	<i>Guru Muda Bidang Studi Fikih</i>	Wakil Kepala Bidang Sarana Prasarana
28	Drs. Agus Anang Fauzian, M.Si	196911242000031001	Penata Tk.I, III/d	<i>Guru Muda Bidang Studi Ekonomi</i>	
29	Budi Widodo, S.Pd	197110152005011004	Penata Tk.I, III/d	<i>Guru Muda Bidang Studi PKn</i>	



30	Indah Fajarwati Mulyaningtyas S.Pd	198101292005012002	Penata Tk.I, III/d	<i>Guru Muda Bidang Studi Ekonomi</i>	
31	Dra. Arbaniyati	196802082005012002	Penata Tk.I, III/d	<i>Guru Muda Bidang Studi BK</i>	

NO	NAMA	NIP	PANGKAT, GOL	JABATAN	Keterangan
32	Jauharotun Nafisatin, S.Ag	197609082003122003	Penata Tk.I, III/d	<i>Guru Muda Bidang Studi Bahasa Arab</i>	
33	Ali Mukti, M.Pd	197510142005011002	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi Bahasa Inggris</i>	
34	Gunawan S.Ag, M.A	197106292007011013	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi Bahasa Arab</i>	
35	Nur Amsal, S.Ag	196612182006041007	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi AlQuran Hadis</i>	
36	Ady Siswanto, S.Pd	197111072007011020	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi Kimia</i>	
37	Miftachul Ula, Biss, M.Ag	197209262007101003	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi SKI</i>	
38	Niswatun Hasanah S.Si	198103112007102004	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi Matematika</i>	
39	Eni Wahyuni, S.Pd, M.Pd	197504092007102004	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi Bahasa Indonesia</i>	
40	Muhammad Agus Muslim, S.Pd, M.Pd	197508262007101004	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi PJOK</i>	
41	Ema Fitria Agustina, S.Pd., M.Pd	198008032009012008	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi Bahasa Inggris</i>	
42	Sukardi S.Pd	197504202006041016	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi Bahasa Arab</i>	Wakil Kepala Bidang Kurikulum
43	Anita Yusianti, M.Pd,	197803242007102006	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi Bahasa Inggris</i>	Wakil Kepala Bidang Kesiswaan
44	Nur Rahmah S.Ag	197311292007102001	Penata, III/c	<i>Guru Muda</i>	

				<i>Bidang Studi SKI</i>	
45	Hamim Mas`Ud, S.Pd	197604302007011018	Penata, III/c	<i>Guru Muda Bidang Studi PJOK</i>	
46	En Efendi, S.Pd., M.Pd	197209142007101001	Penata Muda Tk.I, III/b	<i>Guru Pertama Bidang Studi Matematika</i>	
47	Drs. Heri Kusdianto	196903112007011026	Penata Muda Tk.I, III/b	<i>Guru Pertama Bidang Studi Seni Budaya</i>	
48	Puguh Cahyanto, S.Pd	197707052007101009	Penata Muda Tk.I, III/b	<i>Guru Pertama Bidang Studi Bahasa Inggris</i>	
49	Nur Faridatul Qomaria S.Pd	196910052007012041	Penata Muda Tk.I, III/b	<i>Guru Pertama Bidang Studi Bahasa Indonesia</i>	
50	Andi Setyawan, S.Ag	197504082005011002	Penata Muda Tk.I, III/b	<i>Guru Pertama Bidang Studi Al- Quran Hadis</i>	
51	Alif Rifa'I, S.S	198102212007101001	Penata Muda Tk.I, III/b	<i>Guru Pertama Bidang Studi Bahasa Jepang</i>	
52	Emilia Mulyasari S.Pd	199201302019032016	Penata Muda, III/a	<i>Guru Pertama Bidang Studi Sejarah</i>	
53	Askana Fikriana S.Pd.I	198802202019032008	Penata Muda, III/a	<i>Guru Pertama Bidang Studi Akidah Akhlak</i>	
54	Wahyu Wijayanto S.Pd	199005142019031017	Penata Muda, III/a	<i>Guru Pertama Bidang Studi Sejarah</i>	
55	Rully Oktovibrianti, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia	1
56	Muhammad Muchlis, M.Pd I	-	-	Guru Bidang Studi PAI	2
57	Chandra Sukrisna, S.Pd.I	-	-	Guru Bidang Studi PAI	3
58	Eko Prasetyo Iddul Fitra, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Sejarah	4
59	Ayu Dewi Masithoh, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Keterampilan	5

60	Azizah Fitrianingsih, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Kimia	6
61	Edi Sutomo, S.Pd., M.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Matematika	7
62	Adhi Panjie Gumilang, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi PKn	8
63	Septian Adi Caraka Subono, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi BK	9

NO	NAMA	NIP	PANGKAT, GOL	JABATAN	Keterangan
64	Agustiana Zakiyatuddarul Abadiyah, M.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Matematika	10
65	Rintahani Johan Pradana, M.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Sejarah	11
66	Muchammad Abuzar Al Qhifari, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Sejarah	12
67	Ayu Dwi Setyaningtyas, M.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Matematika	13
68	Aang Zainul Abidin, S.Pd., M.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Fisika	14
69	Fitria Rizki Nugraheni, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi BK	15
70	Fidia Rosianti, S.Kom	-	-	Guru Bidang Studi TIK	16
71	Alexander Eko Purnomo, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Pend. Seni	17
72	Maftuhah, M.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Bhs. Arab	18
73	Muhammad Irsyadul Ibad, Lc	-	-	Guru Bidang Studi Fikih	19
74	Farid Nashrullah Lanal Musthofa, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Fikih	20
75	Fathimatusy Syarifah, S.Pdi	-	-	Guru Bidang Studi Akidah Akhlaq	21
76	Dewi Masitha Kusfianti, S.Pd	-	-	PKWUTata Boga	22
77	Sitti Nur Aini, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi BK	23

78	Setyo Pranoto, M.Pd	-	-	Guru Bidang Studi BK	24
79	Lina Susanti, S.Pd	-	-	Guru Bidang Studi Bhs. Inggris	25
80	Dewi Maskulin, M.Pd	-	-	Guru Bidang Studi PKN	26

## **Biodata Mahasiwa**

- Nama Lengkap : Haniatul Khoiriyah
- TTL : Bogor, 28 September 1998
- Fakultas/Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/  
Manajemen Pendidikan Islam
- Email : [haniatoel332@gmail.com](mailto:haniatoel332@gmail.com)
- Tanggal Masuk :2018
- Alamat Rumah :Kp. Pagelaran 002/005 Desa Leuwimekar Kec.  
Leuwiliang Kab. Bogor
- Alamat Domisili :Jalan Simpang Sunan Kalijaga III No. B2/26, Dinoyo,  
Lowokwaru, Kota Malang
- Nama Orang Tua :
- Ayah : Matrofi
  - Ibu : Alfi Mahfudoh
- Riwayat Pendidikan :
- RA Sunanul Huda
  - SDN Leuwiliang 04
  - MTs. Ummul Quro Al-Islami
  - MA Ummul Quro Al-Islami
  - S1 MPI Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

