

TESIS

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN
KINERJA PENDIDIK**

(Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan
Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)

Oleh:

Holifatun Hasanah (19710014)



**PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

TESIS

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN
KINERJA PENDIDIK**

(Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan
Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)

Oleh:

Holifatun Hasanah (19710014)

Dosen Pembimbing:

Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag.

(19671220199801002)

Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd.

(197203062008012010)



PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik (Studi Multikasus di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan) ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 13 Desember 2021

Pembimbing I



Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag.

NIP. 19671220199801002

Malang, 13 Desember 2021

Pembimbing II

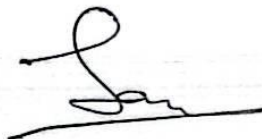


Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd.

197203062008012010

Mengetahui,

Ketua Program Studi



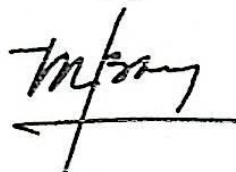
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 198010012008011016

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan) ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 21 Desember 2021

Dewan Penguji,



Dr. H. M. Samsul Hady, M.Ag
NIP. 196608251994031002

Ketua




Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.
NIP. 198010012008011016

Penguji Utama



Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag
NIP. 19671220199801002

Anggota



Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd
NIP. 197203062008012010

Anggota



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Holifatun Hasanah

NIM 19710014

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)

Menyatakan bahwa tesis ini benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 10 Desember 2021

Hormat saya



Holifatun Hasanah

NIM. 19710014

ABSTRAK

Hasanah, Holifatun. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)*, Tesis, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1) Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag., (2) Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd.

Kata Kunci : Pengembangan sumber daya manusia, kinerja pendidik.

Kinerja pendidik berperan untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan: (1) model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik, (2) faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik, (3) dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik.

Penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode (1) observasi non partisipan, (2) wawancara, dan (3) studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu; tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi, kecukupan referensial dan perpanjangan kehadiran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan pendidik melalui berapa tahapan yaitu perencanaan dengan melakukan analisis kebutuhan dan penyusunan program, pelaksanaan pengembangan SDM sesuai dengan perencanaan seperti melakukan pelatihan diantaranya pelatihan, motivasi, bimbingan kepala madrasah, reward, penguatan kerjasama, memfasilitasi kegiatan pembelajaran. Evaluasi pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan mengadakan supervisi dan penilaian kinerja guru (PKG). (2) Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik yaitu terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (3) peningkatan kinerja pendidik meliputi beberapa aspek yaitu; peningkatan keaktifan, peningkatan semangat pendidik, kemampuan pendidik dalam mengelola kelas, kemampuan memahami tugas dan fungsinya sebagai pendidik, kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, kemampuan menentukan metode pembelajaran, kemampuan melakukan penilaian peserta didik, kemampuan menciptakan interaksi yang baik dengan siswa, kemampuan memahami bahan pembelajaran, peningkatam wawasan terkait pendidikan.

ABSTRACT

Hasanah, Holifatun. 2021. *Human Resource Development to Improve Teachers Performance (A Multicase Study in Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan and Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)*, Thesis, Master Program, Islamic Education Management, Postgraduate Departement, Islamic State University Maulana Malik Ibrahim Malang, Mentor (1) Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag., (2) Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd.

Keyword : Human Resource Development, Teachers Performance

Teachers performance play a role to improve of student achievement and quality of education. Therefore, need a human resource development to improve teachers performance. This research aims to analyze and explain about: (1) human resource development model to improve teachers performance, (2) Supporting and inhibiting factors of human resource development to improve teachers performance, (3) impact of human resource development for teachers performance improvement.

This research used a qualitative approach with a case study. Data collection is carried out by (1) non participant observation, (2) interviews, and (3) documentation study. data analysis in this research trough many step; data collection, data reduction, data presentation and conclusion. Data validity was checked by using triangulation, adequacy of references, and attendance of extension.

This research find: (1) human resource development model to improve teachers performance through by many step; planning to analyze human resource needs and programming. Implementation of human resource development in accordance with the planning like doing a training among other are motivation, reward and training of education. Evaluation of human resource development performed with doing supervision and assessment of teacher performance. (2) the supporting and inhibiting factors of human resource development to improve teachers performance consist of internal factors and external factors. (3) teachers performance improvement : increase activity, teachers spirit, teachers ability to manage class, the ability of teachers to understand their duties and functions, teacher's ability to arrange learning tools, ability to determine method, ability to make assesment, ability to create a good interaction, ability to understand learning materials, improvement of educational insight.

الملخص

حسنه ، خلوقة. 2021. تنمية الموارد البشرية لتحسين أداء المعلم (دراسة متعددة الزواعد ني مدرسة علياء الفالح سامبر جايام بامكاسان ومدرسة علياء نيجري 2 بامكاسان) ، أطروحة ، برنامج ماجستير ني إدارة التعليم الإسلامي خريج جامعي خريج موالزا مالك إبراهيم مالنح ، مشرف (1) نموذج تنمية الموارد البشرية لتحسين أداء المعلمي (2). العوامل الداعمة والمثبتة لتنمية الموارد البشرية لتحسين أداء المعلمين (3) أثر تنمية الموارد البشرية على أداء المعلمين
كلمة البحث : تنمية الموارد البشرية ، أداء المعلم

يلعب أداء المعلمين دورًا ني تحسين التحصيل التعليمي للطلاب وجودة التعليم. لذلك من الضروري تطوير الموارد البشرية لتحسين أداء المعلمين. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وشرح: (1) نموذج تنمية الموارد البشرية لتحسين أداء المعلمين ، (2) العوامل الداعمة والمثبتة لتنمية الموارد البشرية لتحسين أداء المعلمين ، (3) تأثير الإنسان تنمية الموارد لتحسين أداء المعلمين .
تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي النوعي مع زوع دراسة الحالة البحثية. استخدمت تقنيات جمع البيانات ني هذه الدراسة طرق (1) ملاحظة غير المشاركين ، (2) المقابلات ، و (3) دراسات التوثيق. مرح تحليل البيانات ني هذه الدراسة بعدة مراحل ، وهي: مراحل جمع البيانات وتوثيقها وعرضها واستخلاص النتائج. يتم التحقق من صحة البيانات باستخدام تقنيات التوثيق والكثافة المرجعية ونوسوع الحضور.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: (1) نموذج تنمية الموارد البشرية لتحسين المعلمين من خلال عدة مراحل ، وهي التخطيط من خلال إجراء تحليل الاحتياجات وإعداد البرامج ، وتنفيذ تنمية الموارد البشرية وتوثيقها للتخطيط من أجل إجراء التدريب بما ني ذلك MGMP و BIMTEK والتقنيات ، تحسين. يتم تقييم تنمية الموارد البشرية من خلال إجراء الإشراف وتقييم أداء المعلم (2). (PKG) تتكون
العوامل

الداعمة والمثبتة لتنمية الموارد البشرية لتحسين أداء المعلمين من عوامل داخلية وعوامل خارجية ؛ (3) تحسين أداء المعلمين يشمل عدة جوانب ، وهي ؛ زيادة النشاط ، وزيادة روح المعلمين ، وقدرة المعلمين على إدارة النصول الدراسية ، والفترة على نعم واجباتهم ووظائفهم كالمعلمين ، والفترة على تكوین أدوات المعلم ، والفترة على تحديد طرق التعلم ، والفترة على إجراءات الطالب ، والفترة على خلق دفاعات جيدة مع الطالب ، والفترة على نعم المواد التعليمية ، وتعزيز المعرفة المتعلقة بالتعليم.

KATA PENGANTAR

Tesis berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)” ini dapat diselesaikan dengan baik, semoga bisa memberikan manfaat bagi banyak pihak. Puji syukur penulis panjatkan atas limpahan rahmat dan nikmat yang telah diberikan Allah SWT. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing manusia ke jalan yang benar.

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, khususnya kepada:

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA dan para Wakil Rektor.
2. Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Atas semua layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd Selaku Ketua Program Studi Magister dan Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam atas motivasi, bimbingan dan arahan, serta kemudahan pelayanan selama studi.
4. Dosen Pembimbing I, Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag, dan Dosen Pembimbing II, Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd, atas bimbingan, saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.

5. Semua staf pengajar atau dosen dan semua staf TU Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
6. Semua sivitas Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan khususnya kepala madrasah, Bapak Burhanuddin, M.Pd, waka kurikulum, kepala TU serta semua pendidik khususnya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam penelitian.
7. Semua sivitas Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan khususnya kepala madrasah Bapak Dr. Ach. Wahyudi, kepala TU serta semua pendidik khususnya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Bapak Modilam dan Ibunda Fatimah yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan dukungan sehingga menjadi pendorong bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Tunangan tercinta Moh. Miftahol Toriq yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan dan selalu mendampingi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Teman-teman Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu saling mendukung sama lain, membantu dan melakukan *sharing* dalam menyelesaikan tesis.

Malang, 05 Desember 2021

Penulis

Holifatun Hasanah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Penelitian Terdahulu.....	9
F. Definisi Istilah.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kinerja Tenaga Pendidik	16
1. Konsep Kinerja Pendidik	16
2. Aspek-aspek Pengukuran Kinerja Pendidik.....	16
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik.....	17
4. Upaya Peningkatan Kinerja Pendidik.....	17
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18

2.	Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
3.	Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	20
4.	Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
5.	Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
C.	Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik	25
1.	Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik	25
2.	Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik	26
3.	Evaluasi dan Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendidik.....	27
D.	Kerangka Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN		31
A.	Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	31
B.	Kehadiran Peneliti	31
C.	Latar Penelitian	32
D.	Data dan Sumber Data.....	32
E.	Prosedur Pengumpulan Data.....	33
F.	Analisis Data.....	36
G.	Pengecekan Keabsahan Data	37
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN.....		38
A.	Paparan Data dan Temuan Penelitian di Madrasah Aliyah Al-Falah	

Sumber Gayam Pamekasan	38
1. Gambaran Profil MA Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan	38
2. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di MA Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan	40
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidikan di MA Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan	58
4. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik di MA Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan	62
B. Paparan Data dan Temuan Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan	65
1. Gambaran Profil MAN 2 Pamekasan	65
2. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di MAN 2 Pamekasan.....	66
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di MAN 2 Pamekasan	75
4. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik di MAN 2 Pamekasan.....	77
 C. Perbandingan Hasil Penelitian di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan	 82
BAB V PEMBAHASAN	86
A. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja	

Pendidik	88
B. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik	100
C. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik.....	102
BAB VI PENUTUP	106
1. Kesimpulan	106
2. Saran	108

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Instrumen Penelitian	34
Tabel 4.1 : Model Pengembangan SDM di MA Al-Falah	55
Tabel 4.2 : Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan SDM	58
Tabel 4.3 : Dampak Pengembangan SDM di MA Al-Falah	64
Tabel 4.4 : Model Pengembangan SDM di MaN 2 Pamekasan	77
Tabel 4.5 : Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan SDM	80
Tabel 4.6 : Dampak Pengembangan SDM di MAN 2 Pamekasan	84
Tabel 4.7 : Perbandingan Temuan Penelitian	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 : Kegiatan BIMTEK di MA Al-Falah Sumber Gayam	50
Gambar 4.2 : Bimbingan kepala madrasah di MA Al-Falah	52
Gambar 4.3 : Supervisi oleh pengawas di MA Al-Falah	54
Gambar 4.4 : Supervisi oleh kepala madrasah di MA Al-Falah	55
Gambar 4.5 : Rapat internal di MAN 2 Pamekasan	76
Gambar 4.6 : Seminar di MAN 2 Pamekasan	77
Gambar 4.7 : Supervisi oleh kepala madrasah di MAN 2 Pamekasan	81

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian di MA Al-Falah
- Lampiran 2. Profil Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam
- Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 4. Implementasi Pengembangan SDM di MA Al-Falah
- Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian di MAN 2 Pamekasan
- Lampiran 6. Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan
- Lampiran 7. Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 8. Implementasi Pengembangan SDM di MAN 2 Pamekasan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan yang meliputi pendidik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah merupakan salah satu unsur penting yang mampu menjadi pengendali dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja dari sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, sekolah perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya, maka perlu ada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja SDM yang secara tidak langsung berimplikasi terhadap mutu pendidikan. Kualitas sumber daya manusia di dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan “roh” dari lembaga pendidikan itu yang menentukan bagaimana sekolah tersebut berkembang, karena sumber daya manusia mampu menggerakkan sistem kurikulum, sarana dan prasarana dan sebagainya dalam suatu lembaga pendidikan.¹

Dalam sebuah lembaga pendidikan, menyanggung terkait sumber daya manusia maka seorang pendidik adalah individu yang memiliki peran besar

¹ David Wijaya, “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah” *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 12, (Juni-2009), 69.

dalam proses pendidikan. Pendidik memiliki peran dan tugas yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kegiatan utama pendidikan yakni pembelajaran. Pendidikan sejatinya merupakan interaksi yang terjalin antara seorang guru sebagai pendidik dengan peserta didik yang dilakukan di lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.² Dalam proses pembelajaran, interaksi antara seorang guru dengan peserta didik dapat menjadi penentu berhasilnya suatu proses pembelajaran termasuk prestasi belajar siswa. Sebaliknya prestasi siswa juga bisa menjadi tolak ukur kualitas kinerja pendidik. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pendidik merupakan upaya untuk membangun lembaga pendidikan yang bermutu.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan khususnya bagi tenaga pendidik sangat penting dan berperan dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik itu sendiri dalam menjalankan tugasnya melakukan proses pengajaran. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.³ Kinerja seorang tenaga pendidik berkaitan dengan proses pembelajaran tentu menjadi salah satu faktor kunci kesuksesan belajar peserta didik.

² Imam Suwardi Wibowo & Ririn Farnisa, "Hubungan Peran Guru dalam Proses Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa" *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, Vol. 3, No. 2, (Desember, 2018), 182.

³ Mahfuzil Anwar, "Analisis Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) pada STIMI Banjarmasin" *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2, (September, 2017), 3.

Kinerja pendidik terkadang tidak maksimal sehingga berdampak terhadap proses pembelajaran dan prestasi peserta didik. Program pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi tenaga pendidik belum terlalu maksimal bahkan tidak jarang diabaikan oleh pengelola lembaga pendidikan menjadi salah satu faktor kinerja pendidik tidak maksimal. Hal tersebut terlihat dari bagaimana suatu lembaga pendidikan yang kurang serius dalam memberikan pelatihan terhadap pendidik, kepala sekolah yang jarang memberikan motivasi terhadap bawahan, kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, dan pelaksanaan evaluasi terhadap pendidik yang kurang maksimal. Pengembangan terhadap sumber daya manusia khususnya pendidik yang belum maksimal tentu akan berimplikasi terhadap kinerja tenaga pendidik.

Problem-problem terkait pengembangan sumber daya manusia yang dibahas sebelumnya disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu; a) pengelola lembaga pendidikan tidak menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pendidik, b) kurangnya keseriusan pengelola lembaga pendidikan dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia, c) keterbatasan biaya yang dimiliki lembaga pendidikan sehingga tidak dapat melakukan program-program yang bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia. Beberapa faktor tersebut menjadi latar belakang permasalahan yang sering kali muncul berkaitan dengan upaya

pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk peningkatan kinerja pendidik.

Adapun dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Desi Eri Kusumaningrum, dkk. yang dimuat dalam jurnal penelitian menyebutkan bahwa ada beberapa permasalahan terkait pengembangan pendidik, yaitu; a) adanya ketimpangan antara jumlah peserta didik dengan pendidik sehingga beban kerja pendidik lebih berat, b) pendidik tidak fokus pada satu lembaga pendidikan sehingga menurunkan intensitas waktu dan energi yang dimiliki pendidik, c) adanya perbedaan cara mendidik antara visi misi sekolah dan pesantren, d) Supervisi pengajaran yang belum maksimal. Dalam penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa upaya menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh pendidik yakni dengan melakukan program pengembangan sumber daya manusia baik yang dilakukan secara individu maupun kelompok.⁴

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia terutama seorang pendidik, karena pendidik memiliki peran dan tanggung jawab besar terhadap prestasi belajar siswa. Pendidik bertugas memberikan pembelajaran, bimbingan dan arahan yang efektif bagi peserta didik, untuk itu pendidik harus memperoleh pelatihan, motivasi, kompensasi yang sesuai harapan

⁴ Desi Eri Kusumaningrum. "Problematisasi Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren" *Ilmu Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, (Desember, 2017), 148.

sehingga meningkatkan semangat kerja, kemudian penting juga untuk dilakukan sebuah evaluasi bagi pendidik itu sendiri sehingga bisa terlihat pencapaian pendidik itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan belajar mengajar.

Pengembangan terhadap sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kompetensinya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya, bagi seorang guru yaitu produktivitas dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara singkat akan tetapi perlu dilakukan secara terencana, bertahap dan berkelanjutan agar benar-benar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian multi kasus, yang memilih lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan yang kedua lembaga pendidikan ini merupakan pendidikan pada jenjang menengah atas. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:

Pertama, Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berstatus swasta, namun meski demikian lembaga pendidikan ini mampu mencetak peserta didik yang berprestasi dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain. Selain itu, Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan mampu mencetak lulusan yang berkualitas sehingga mampu diterima di

perguruan tinggi yang bermutu. Selain itu, lembaga pendidikan ini mampu melakukan pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pendidik terus meningkat yang berpengaruh pula terhadap proses pembelajaran dan prestasi siswa.

Kedua, Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam dengan status sekolah negeri. Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan berdiri pada tahun 1956 dengan nama sekolah PGAN, kemudian pada tahun 1992 berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri. Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan menyandang akreditasi A, sehingga menjadi salah satu bukti bahwa lembaga pendidikan tersebut bermutu. Disamping itu, Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan mampu mencetak prestasi-prestasi yang baik. Melalui upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di sekolah tersebut, maka tidak heran apabila prestasi dan kualitas sekolah tersebut terus meningkat dan mampu menarik minat peserta didik.

Berdasarkan gambaran di atas maka penelitian ini disusun untuk mengamati dan mendeskripsikan temuan penelitian tentang peningkatan kinerja pendidik, pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik dan model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik. Melalui pemaparan di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian “Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk

Peningkatan Kinerja Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)”.
Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan)”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan?
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan?
3. Bagaimana dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memetakan model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan
2. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

3. Untuk menguji dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang di lakukan oleh peneliti, diharapkan dapat memberi nilai manfaat yang bisa di lihat dari dua aspek yaitu:

1. Manfaat Secara Teoritis

Dalam dunia keilmuan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber keilmuan baru terkait pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

2. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis penelitian diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi bagi semua kalangan diantaranya:

a. Bagi Madrasah Aliyah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui penerapan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Kegunaan penelitian ini, untuk dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa/i dan yang lain, khususnya bagi mahasiswa/i Manajemen Pendidikan Islam itu sendiri baik ketika akan melakukan penelitian

selanjutnya atau tugas yang lain berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatkan Kinerja Pendidik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatkan Kinerja Pendidik, diharapkan menjadi pengalaman serta sumber keilmuan dan wawasan yang dapat dikembangkan di bidang pendidikan.

d. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang dapat dijadikan rujukan dalam penelitian terkait manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pendidik.

E. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu merupakan penelusuran terhadap karya ilmiah atau hasil penelitian yang dilakukan orang lain, hal ini sebagai pedoman bagi peneliti dalam penyusunan proposal ini. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 pamekasan)* sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sakban, Ifnaldi Nurmal dan Rifanto bin Ridwan pada tahun 2019 dengan judul penelitian “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penelitian tersebut memiliki beberapa persamaan sekaligus perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Salah satu persamaan kedua penelitian ini adalah kajian dari penelitian itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik, hampir sama dengan penelitian ini penelitian tersebut juga secara keseluruhan mengkaji tentang pengelolaan terhadap sumber daya manusia di lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus, hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian analisis. Perbedaan kedua penelitian ini terletak pada pemilihan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki salah satu lembaga pendidikan Islam di kabupaten Pamekasan yaitu Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 pamekasan, Kabupaten Pamekasan. Sedangkan penelitian tersebut memilih lokasi di Madrasah Aliyah Negeri Al-Mathiriyah Lawang Agung Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan dalam penelitian tersebut menggunakan metode obeservasi, wawancara, dokumentasi, analisis domain, analisis taksonomi dan analisis komponensial. Sehingga dapat diketahui bahwa kedua penelitian ini memiliki beberapa persamaan sekaligus perbedaan.

2. Penelitian yang berjudul *Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren* dilakukan oleh Desi Eri Kusumaningrum, Raden Bambang Sumarsono, Imam Gunawan pada tahun 2017 memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan judul penelitian *Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 pamekasan)*. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Eri Kusumaningrum, Raden Bambang Sumarsono dan Imam Gunawan bertujuan untuk mendeskripsikan problematika pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertujuan mengetahui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan dampak manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru. Persamaan kedua penelitian ini terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian tersebut menggunakan wawancara, sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek penelitian kedua penelitian ini memiliki persamaan yaitu tenaga administrasi, guru dan kepala sekolah. Perbedaan pada kedua penelitian ini terletak pada lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Eri Kusumaningrum, dkk.

memilih sebuah lembaga pendidikan menengah pertama yang berbasis pesantren di Jawa Timur. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti memilih lembaga pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 pamekasan) sebagai lokasi penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatus Sholihah pada tahun 2018 dengan judul penelitian *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN Yogyakarta*. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Akan tetapi yang membedakan dari kedua penelitian tersebut terkait metode pengumpulan data yang digunakan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian Hidayatus Sholihah menggunakan observasi partisipan, wawancara bebas terpimpin dan dokumentasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan observasi non partisipan, wawancara semi terstruktur dan dokumentasi. Pemilihan lokasi penelitian dari kedua penelitian ini juga berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatus Sholihah memilih lembaga pendidikan di Yogyakarta yaitu MAN Yogyakarta III, sedangkan penelitian ini memilih lembaga pendidikan yang ada di Kabupaten Pamekasan yakni MA Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan sebagai lokasi penelitian.

4. Penelitian dengan judul *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Pendidik (Ustad) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember* dilakukan oleh Hairul Huda pada tahun 2018. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran serta manajemen sumber daya pendidik. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni terkait jenis penelitian yang dipilih, kedua penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan kedua penelitian ini sama yaitu menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam pengecekan keabsahan data yang diperoleh. Penelitian yang dilakukan oleh Hairul Huda dalam pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi, sedangkan dalam penelitian ini tidak hanya menggunakan triangulasi tetapi melakukan perpanjangan kehadiran dan penggunaan referensi yang cukup. Selain itu lokasi penelitian dari kedua penelitian ini berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Hairul Huda memilih lokasi penelitian di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember. Sedangkan dalam penelitian ini memilih lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan.

F. Definisi Istilah

Definisi istilah ini digunakan untuk menghindari kesalah pahaman pembaca sehingga penulis perlu membahasnya:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari beberapa kata yang masing-masing memiliki arti sebagai berikut:
 - a. Pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal melalui adanya proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.
 - b. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, berkemauan dan mampu untuk berkontribusi terhadap tujuan-tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia disini dikhususkan kepada tenaga pendidik di sekolah.

Penulis berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang berupaya meningkatkan kemampuan orang-orang yang siap berkontribusi terhadap tercapainya tujuan bersama organisasi.

2. Kinerja Pendidik, terdiri dari dua kata yang masing-masing memiliki arti sebagai berikut:
 - a. Kinerja adalah adalah hasil dari proses pekerjaan seseorang yang dilakukan secara terencana pada waktu dan tempat tertentu dari seorang karyawan dan organisasi tertentu yang berkaitan. Dalam pengukuran kinerja pendidik, ada beberapa aspek yang menjadi fokus

pengamatan yaitu: a) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, b) kemampuan interaksi belajar mengajar, c) kemampuan melakukan penilaian, d) kemampuan memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik, f) Pemahaman pendidik terkait wawasan kependidikan, g) Kemampuan dalam menguasai bahan pembelajaran.

- b. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang bertugas sebagai pembimbing, pengajar, dan/atau pelatih peserta didik.

Penulis berpendapat bahwa kinerja pendidik adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidik yang memiliki tugas untuk membimbing, mengajar dan melatih peserta didik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Tenaga Pendidik

1. Konsep Kinerja Pendidik

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala seperti dikutip Amaddin menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan seseorang yang dilakukan secara terencana pada waktu dan tempat tertentu dari seorang karyawan dan organisasi tertentu yang berkaitan. Pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria standar yang telah ditetapkan oleh pekerjaan tersebut.⁵

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidik merupakan tenaga kependidikan yang bertugas sebagai pembimbing, pengajar, dan/atau pelatih peserta didik.⁶ Pendidik merupakan tenaga ahli yang memberikan pengajaran, bimbingan dan pelatihan kepada siswa di dalam kelas.

2. Aspek-aspek Pengukuran Kinerja pendidik

Ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja pendidik, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan pendidik dalam menyusun rencana pembelajaran.

⁵ Said, Amaddin. dkk., "Pendidikan dan Pelatihan TOT dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Widyaiswara di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur" *Jurnal Administrative Reform*, Vol. 03, No. 01, (Januari-Maret, 2015), 159.

⁶ <http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pendidikan> Diakses pada tanggal 09 Maret 2021

- b. Kemampuan pendidik dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar dengan peserta didik.
- c. Kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap prestasi belajar peserta didik.
- d. Kemampuan dalam memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik
- e. Pemahaman pendidik terkait wawasan kependidikan
- f. Kemampuan pendidik dalam menguasai bahan pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.⁷

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Kinerja pendidik di suatu organisasi tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi. Motivasi atau dorongan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja pendidik. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu dan berasal dari luar individu atau orang lain misalkan rekan kerja atau atasan dengan berupa hadiah bagi yang berprestasi dan hukuman sesuai kesalahan bagi yang melakukan suatu kesalahan.⁸
- b. Kemampuan pendidik. Pendidik yang memiliki kemampuan potensi (IQ), pengetahuan dan keterampilan, tentu akan lebih baik dalam mencapai kinerja yang maksimal.

4. Upaya Peningkatan Kinerja Pendidik

Menurut Ubrodiyanto ada beberapa program dan perencanaan untuk peningkatan kualitas pendidik antara lain:

⁷ La Ode Ismail Ahmad, "Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya" *Jurnal Idaarah*, Vol. 1, No. 1, (Juni, 2017), 135.

⁸ Sri Trisnaningsih, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi" *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Vol. 8, No. 1, (November, 2011), 93.

- a. Melakukan pembinaan kepada guru-guru yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan.
- b. Menyusun sistem remunerasi sehingga guru terus merasa nyaman dan sejahtera dalam bekerja.
- c. Melakukan *up-grade* terhadap kemampuan akademik guru, hal ini mengingat bahwa tuntutan terhadap guru terus meningkat, disamping itu pula dengan adanya program ini maka guru akan semangat dalam melakukan tugasnya.
- d. Membangun *soft skill* guru menyangkut sikap mental, karakter dan kepribadian sehingga guru menjadi teladan yang baik bagi para siswanya.
- e. Menciptakan kondisi serta lingkungan kerja yang baik sehingga menumbuhkan kepuasan kerja bagi para guru.⁹

Beberapa program di atas dapat dilakukan di lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja seorang pendidik. Karena kinerja pendidik dapat mengantarkan terhadap keberhasilan proses pembelajaran dan meningkatkan prestasi peserta didik di suatu lembaga pendidikan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan menurut Azis adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seorang individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.¹⁰ Upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu atau dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dapat dilakukan sendiri oleh seorang individu atau melibatkan orang lain.

⁹ David Wijaya, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis KOMPETENSI Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah" *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 02, (Juni, 2009), 70.

¹⁰ Abdul Azis, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Kajian Teoritis Praktis Menuju Profesionalisme Kerja)*, (Surabaya: Pena Salsabila, 2015), 50.

Seseorang dapat melakukan pengembangan terhadap kemampuan atau keahlian yang dimiliki tanpa melibatkan orang lain diantaranya dengan cara membaca atau mempelajari literature yang sesuai dengan dengan bidang yang ditekuni. Disamping itu, seorang individu juga dapat melakukan pengembangan terhadap kemampuan yang dimiliki dengan melibatkan orang lain contohnya dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan sesuai dengan bidangnya.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adanya proses pengembangan terhadap sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- b. Meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu dalam bekerja
- c. Mencegah dan meminimalisir kerusakan yang disebabkan adanya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Mencegah dan meminimalisir adanya kecelakaan kerja
- e. Meningkatkan pelayanan pekerja terhadap orang lain (konsumen)
- f. Meningkatkan moral karyawan/pekerja
- g. Meningkatkan karier karyawan
- h. Meningkatkan *skill* kepemimpinan seorang pemimpin
- i. Meningkatkan prestasi dan balas jasa terhadap karyawan
- j. Memberikan kepuasan kepada para konsumen¹¹

Beberapa tujuan pengembangan tersebut akan tercapai apabila pelaksanaan pengembangan terhadap sumber daya manusia dilaksanakan secara efektif dan efisien.

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 70-72.

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu pelatihan dan pendidikan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral seorang individu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan individu tersebut melalui adanya pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka karyawan akan memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya agar dapat menunjang kelancaran dalam menjalankan tugas tersebut.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Bagi seorang tenaga pendidik di dalam dunia pendidikan, pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam berbagai aspek yang berkaitan langsung dengan proses belajar mengajar.

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia, terdapat beberapa metode pelatihan sebagai berikut:

- 1) *On the Job Training*. Metode pelatihan ini dilakukan dengan cara dimana karyawan dilatih langsung mengerjakan pekerjaannya yang didampingi dan diawasi langsung oleh pelatih yang berpengalaman.¹² Dengan kata lain, karyawan baru langsung bekerja di tempat sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi langsung oleh pelatih.
- 2) *Off The Job Training*
 - a) Role Play, yaitu jenis pelatihan dimana peserta pelatihan bermain peran atau memerankan pelaku-pelaku yang ada di dalam pekerjaan.
 - b) Diskusi kelompok. Pelatihan seperti dilakukan dengan cara memberikan materi-materi untuk didiskusikan. Metode ini bertujuan untuk melatih peserta pelatihan agar berani berpendapat, menerima informasi dan pendapat orang.
 - c) Pusat pengembangan. Metode pelatihan ini dilakukan dengan bekerjasama dengan pusat pengembangan dengan mengikutsertakan karyawan pada program-program yang telah disusun oleh pusat pengembangan.¹³
 - d) Lecture (ceramah). Dalam metode pelatihan ini, peserta pelatihan banyak mendapatkan teori-teori yang diperlukan dan mencatat serta

¹² Dadan Darmawan, "Penerapan Model Pelatihan On The Job Training (Magang) dalam Pelatihan Otomotif yang Diselenggarakan Oleh Balai Pelayanan Pendidikan Nonformal Provinsi Banten" *ISSN*, Vol. 02, No. 02, (Agustus, 2017), 153.

¹³ Dewi Anggraini, "On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan" *Jurnal Ilmiah Kohesi*, Vol. 03, No. 01, (Januari, 2019), 120.

mempersesikannya. Pada metode pelatihan ini, pelatih berperan aktif sedangkan peserta pelatihan bersifat pasif.

Sedangkan pendidikan merupakan suatu proses mengubah sikap dan perilaku individu maupun kelompok dalam upaya mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.¹⁴ Di Indonesia terdapat tiga jalur utama pendidikan yaitu; pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan non formal.

Setiap karyawan baru ataupun lama biasanya telah memiliki pengalaman baik melalui pendidikan, pelatihan atau pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari lembaga sebelumnya, akan tetapi tidak jarang pula karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga memerlukan latihan dan upaya pengembangan karirnya di kemudian hari.

Oleh karena itu, setiap karyawan yang berada di sebuah lembaga terutama karyawan yang baru saja diterima perlu diberikan pelatihan oleh lembaga tersebut, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui beberapa langkah sebagai berikut:

¹⁴ <http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pendidikan> Diakses Pada Tanggal 26 April 2021.

- a. Analisis kebutuhan, artinya dilakukan analisa apakah pelatihan tersebut benar-benar dibutuhkan dengan tujuan dan manfaat yang jelas sehingga dapat meminimalisir adanya pemborosan baik waktu, tenaga dan biaya.
- b. Menentukan sararan yang hendak dicapai dari adanya pelatihan tersebut, sehingga pelatihan tersebut terlaksana secara efektif dan efisien.
- c. Menentukan program-program yang sesuai dengan sasaran pelatihan
- d. Menentukan prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan
- e. Pelaksanaan program-program pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya
- f. Melakukan penilaian terhadap pelaksanaan program pengembangan (pelatihan)

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya

Manusia

Dalam pengembangan sumber daya manusia tentu terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat dan pendukung. Berikut beberapa faktor menghambat yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia:

- a. Biaya. Dalam melakukan beberapa kegiatan tentu mempertimbangkan besarnya biaya yang akan dikeluarkan, begitu pula dalam pengembangan sumber daya manusia yang terkadang membutuhkan biaya besar diluar kemampuan lembaga sering kali menjadi kendala dalam pelaksanaannya.
- b. Waktu. Selain biaya, keterbatasan waktu juga tidak jarang menjadi faktor penghambat terlaksananya pengembangan sumber daya manusia
- c. Kepuasan pegawai. Beberapa pegawai terkadang kurang mendapat kepuasan setelah mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya manusia dikarenakan tidak adanya peningkatan karier, sehingga hal tersebut dapat menurunkan minat pegawai tersebut untuk mengikuti kegiatan pengembangan di lain waktu.
- d. Sulit menentukan peserta pelatihan. Lembaga sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan pegawai yang akan menjadi peserta pelatiha.
- e. Sulit menentukan program pengembangan. Program pengembangan merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pengembangan. Adanya kesulitan bagi lembaga dalam memnentukan program pengembangan yang tepat seringkali menjadi penghambat dalam pelaksanaan program pengembangan.

- f. Perubahan kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai yang sering kali berubah, tentu menjadi kendala dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia di suatu lembaga.
- g. Perubahan kebutuhan organisasi. Adanya perubahan kebutuhan organisasi terhadap pegawai yang berkualitas tidak jarang menjadi kendala pengembangan sumber daya manusia.
- h. Perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi pasti akan selalu mengalami perubahan dan perkembangan, sehingga hal tersebut terkadang menjadi kendala dalam pengembangan sumber daya manusia.¹⁵

Disamping beberapa faktor penghambat yang telah dibahas sebelumnya, dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat beberapa faktor pendukung, yaitu sebagai berikut:

- a. Kinerja dan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan lebih mudah meningkatkan kariernya
- b. Pengalaman yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak dan lebih baik akan lebih mudah meningkatkan kariernya.
- c. Kompetensi dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- d. Pendidikan yang dimiliki pegawai akan membantu pegawai dalam menjalankan tugas lebih baik sehingga mempermudah pegawai memperbaiki kariernya.
- e. Prestasi yang dimiliki oleh pegawai akan mengantarkan pegawai tersebut pada karier yang lebih baik.
- f. Pemimpin. Pemimpin dalam suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap karier pegawai.
- g. Rekan kerja pegawai di tempat kerja. Meningkatnya karier seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pemimpin tetapi rekan kerja di lembaga tersebut.
- h. Pegawai dengan posisi yang lebih rendah. Adanya pegawai dengan posisi yang lebih rendah dapat berpengaruh terhadap perkembangan karier pegawai dengan posisi yang lebih tinggi.
- i. Relasi kerja. Relasi pegawai yang terjalin baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi dapat mempengaruhi perkembangan karier pegawai.
- j. Nasib pegawai. Nasib seseorang juga dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia.¹⁶

¹⁵ Doni Junni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 158.

¹⁶ *Ibid.*, 164-165.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja pendidik.

1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik tentu dimulai dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu. Menurut Handoko sebagaimana dikutip Susan, perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.¹⁷

Perencanaan sangat penting dilakukan untuk menggambarkan hal-hal yang mungkin akan terjadi di masa yang akan datang, dan menganalisa beberapa hal terkait pengembangan sumber daya manusia. Dalam serangkaian kegiatan perencanaan sumber daya manusia di sebuah organisasi meliputi empat kegiatan, yakni persediaan sumber daya manusia sekarang, peramalan suplai dan permintaan sumber daya manusia, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang sesuai kualifikasi dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.

¹⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2014), 53.

Adanya perencanaan terhadap sumber daya manusia bertujuan agar suatu lembaga dapat memenuhi kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkompeten sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

2. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

a. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik. Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan dalam waktu tertentu yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan individu termasuk pendidik di lingkungan lembaga pendidikan.

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan individu dapat dilakukan dengan menggunakan metode pelatihan tertentu. Berikut beberapa metode pelatihan, yaitu; *On the job training*, *Vestibule training*, magang, studi kasus, *Role playing*, diskusi, seminar dan kursus. Lembaga pendidikan dapat memilih salah satu metode pelatihan atau beberapa metode pelatihan sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik.

Selain memilih metode pelatihan yang efektif sesuai dengan kebutuhan dan sasaran pengembangan sumber daya manusia, maka dalam

pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu mengikuti prosedur pelatihan.

b. Pendidikan

Pendidikan juga merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia. Melalui adanya pendidikan terhadap pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pendidik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dan termuat dalam jurnal penelitian berjudul *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan* menyimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian penelitian tersebut maka semakin memperkuat bukti bahwa dalam meningkatkan kinerja pendidik maka perlu adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia.

3. Evaluasi dan Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pendidik

Dalam setiap program yang dilaksanakan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik maka perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan kegiatan tersebut.

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan mengumpulkan informasi terkait program pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan untuk dijadikan bahan pertimbangan tujuan, desain, implementasi dan dampak kegiatan pengembangan sebagai bahan

pertimbangan, pertanggung jawaban dan pemahaman yang lebih baik terhadap fenomena (Nurbiyati: 2015).

Pelaksanaan evaluasi memiliki beberapa manfaat, diantaranya sebagai berikut:

- a. Mengetahui keberhasilan program yang telah dilaksanakan
- b. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program yang telah dilaksanakan
- c. Menentukan rasio antara biaya dan manfaat program yang telah dilaksanakan
- d. Menentukan sumber daya manusia yang akan terlibat pada program berikutnya
- e. Membantu mengetahui peserta yang diuntungkan dan kurang diuntungkan dari adanya program tersebut
- f. Menentukan hal-hal penting yang harus diberikan kepada peserta
- g. Mengumpulkan data sehingga dapat melakukan pemasaran
- h. Mampu menentukan program yang lebih efektif
- i. Memiliki data yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan program berikutnya.¹⁸

Dalam melakukan evaluasi terhadap program pengembangan sumber daya manusia, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryanti, dkk. menyimpulkan bahwa ada tiga jenis evaluasi yang dapat dilakukan, yaitu:

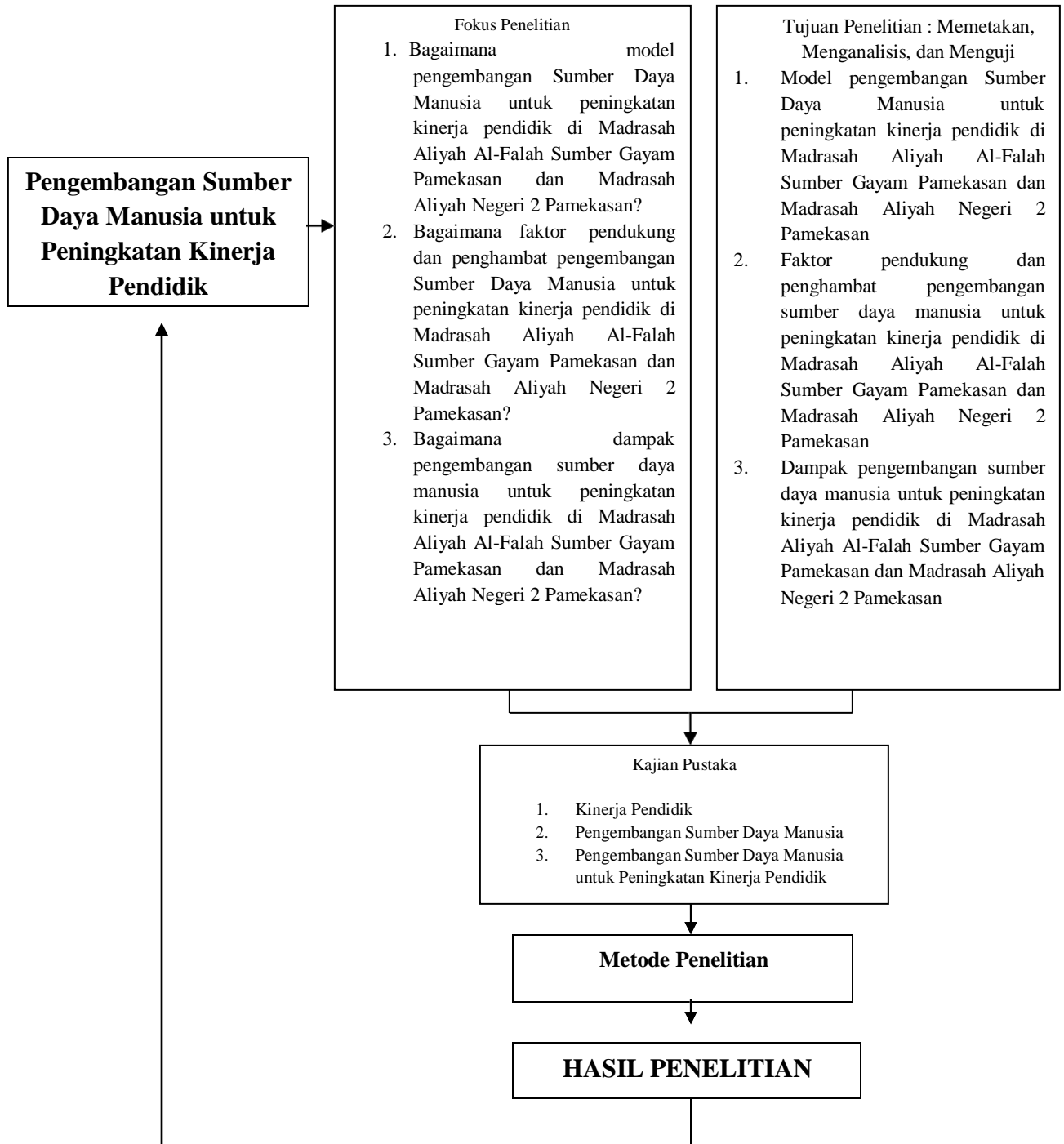
- a. Evaluasi yang dilakukan terhadap peserta yang mengikuti program pengembangan, yaitu dengan memberikan *pre/post-test*, ujian tertulis, ujian praktik terhadap peserta yang telah mengikuti kegiatan sebelumnya, ujian komprehensif dan ujian yang dilakukan secara langsung atau tatap muka dengan peserta.

¹⁸ Titik, Nurbiyanti. "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review" *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23, No. 1, (Januari, 2015), 54.

- b. Evaluasi yang dilakukan dengan pelatih atau pengajar yang memberikan pelatihan sebagai salah satu program pelatihan.
- c. Evaluasi penyelenggaraan program. Evaluasi penyelenggaraan dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil evaluasi peserta dan fasilitator pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia memberikan implikasi terhadap kinerja pendidik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahri dalam jurnal penelitian yang berjudul *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan* yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak baik terhadap kinerja pegawai.

D. Kerangka Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul '*Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik (Studi Multi Situs di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan*' yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian studi kasus.

Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy J. Moeleong dalam Metodologi Penelitian Kualitatif, metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁹ Sehingga dalam penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan data-data hasil penelitian.

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian kualitatif yang menggunakan metode wawancara, pengamatan dan dokumentasi tentu menuntut kehadiran peneliti di lokasi penelitian hal ini untuk menunjang keberhasilan kegiatan penelitian.

Peneliti akan mendatangi lokasi penelitian melakukan pengumpulan data, analisis dan membuat kesimpulan. Dengan demikian kehadiran peneliti di lokasi penelitian sangat penting dalam kegiatan penelitian untuk

¹⁹ Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 4.

mengumpulkan data dengan melihat langsung kenyataan yang ada di lapangan.

C. Latar Penelitian

Penetapan dua lokasi penelitian yakni Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan didasarkan pada alasan sebagai berikut: *Pertama*, Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan merupakan salah satu sekolah swasta yang memiliki banyak prestasi dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain. Disamping itu, lembaga pendidikan ini telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik. *Kedua*, Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan merupakan lembaga pendidikan Islam dengan status negeri yang memiliki peminat yang banyak karena prestasi-prestasi yang diperoleh sekolah tersebut. Selain itu, sekolah tersebut juga telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia khususnya pendidik untuk meningkatkan kinerja pendidik.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam kegiatan penelitian, sumber data merupakan salah satu aspek terpenting dan sangat berguna bagi peneliti dalam kegiatan penelitiannya.

Data primer dari penelitian ini adalah hasil observasi dan wawancara dengan narasumber, sedangkan data sekunder berupa data dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah individu

yang berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu pendidik, tenaga administrasi sekolah dan kepala sekolah.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ada 3 (tiga) cara yaitu: observasi (pengamatan), wawancara (interview), dan analisis dokumen.

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti di tempat penelitian yang telah ditetapkan dimana dalam penelitian ini peneliti memilih lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan sebagai lokasi penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi *non participant observation*, artinya peneliti hanya mengamati tanpa terlibat langsung ke dalam fenomena tersebut. Melalui proses pengamatan itu, peneliti akan memperoleh data melalui sumber data primer.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara Tanya jawab yang dilakukan antara pewawancara dengan narasumber atau subjek penelitian.²⁰

Kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan menggunakan wawancara semiterstruktur. Dengan demikian peneliti dapat

²⁰ *Ibid.*, hlm. 76.

lebih bebas dalam mewawancara, selain itu peneliti dapat menemukan permasalahan dan memperoleh data lebih terbuka.

Peneliti akan hadir ke lokasi penelitian untuk menemui responden yakni tenaga administrasi sekolah, kepala sekolah dan tenaga pendidik untuk melakukan wawancara. Dalam melakukan wawancara, peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertentu dan kemudian peneliti mengembangkan kembali pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan data yang lebih mendalam sesuai dengan permasalahan penelitian.

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti akan mendokumentasi segala kegiatan yang terkait dengan proses penelitian, selain itu peneliti juga mendokumentasikan data-data pendukung terkait penelitian sebagai data pendukung penelitian.

Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data	Instrumen Data
Bagaimana Model Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik : 1. Perencanaan 2. Pelaksanaan 3. Evaluasi	1. Guru 2. Kepala Sekolah 3. Staf Administrasi	Wawancara Observasi	1. Pedoman Wawancara 2. Pedoman Observasi
Bagaimana Faktor	1. Kepala	Wawancara	1. Pedoman

<p>Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja pendidik</p> <p>1. Faktor Internal 2. Faktor Eksternal</p>	<p>Sekolah</p> <p>2. Guru</p> <p>3. Staf Administrasi</p>	<p>Observasi</p> <p>Dokumentasi</p>	<p>Wawancara</p> <p>2. Pedoman Observasi</p> <p>3. Pedoman Dokumentasi / Check List</p>
<p>Bagaimana Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pendidik:</p> <p>1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran</p> <p>2. Kemampuan interaksi belajar mengajar</p> <p>4. Kemampuan melakukan penilaian</p> <p>5. Kemampuan memberi tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik</p> <p>6. Pemahaman terkait wawasan kependidikan</p> <p>7. Kemampuan menguasai bahan pembelajaran</p>	<p>1. Kepala Sekolah</p> <p>2. Guru</p> <p>3. Staf Administrasi</p> <p>4. Peserta didik</p>	<p>Wawancara</p> <p>Observasi</p> <p>Dokumentasi</p>	<p>1. Pedoman Wawancara</p> <p>2. Pedoman Observasi</p> <p>3. Pedoman Dokumentasi / Check List</p>

F. Analisis Data

Analisis data Menurut Bogdan dan Biklen sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong bahwa analisi data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang yang dapat diceritakan kepada orang lain.²¹

Berikut langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman:

1. Tahap Pengumpulan data yaitu proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam untuk melakukan wawancara dengan narasumber, observasi dan dokumentasi.
2. Tahap reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.
3. Tahap penyajian data yaitu penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

²¹Meleong, *Metodologi Penelitian*, 248

4. Tahap penarikan kesimpulan/verifikasi yaitu penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis.²²

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data adalah suatu proses yang penting dalam sebuah penelitian yang harus dilakukan oleh setiap peneliti untuk mengetahui ketidak sempurnaan (kelemahan dan kekurangan) dari hasil penelitian. Dengan demikian maka dapat dilakukan penyempurnaan terhadap kekurangan yang ada.

Teknik-teknik pengecekan keabsahan data antara lain adalah:

- a. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data.²³ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis triangulasi sumber dan metode. Pemeriksaan keabsahan data melalui triangulasi dengan sumber artinya peneliti mengecek dan membandingkan data dengan alat dan waktu yang berbeda. Sedangkan triangulasi metode yang digunakan peneliti untuk mengecek keabsahan data yaitu dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dan menggunakan metode yang sama untuk beberapa sumber data.

- b. Kecukupan referensial

²² Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 39

²³ Meleong, *Metodologi Penelitian*, 330.

Seperti halnya peneliti ini akan didukung oleh referensi berbentuk dokumentasi sehingga data yang diperoleh semakin dipercaya. Referensi ini bisa diperoleh dari buku, jurnal, dan dari data elektronik seperti internet.

c. Perpanjangan Kehadiran

Perpanjangan kehadiran peneliti akan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Peneliti melakukan perpanjangan kehadiran dengan cara peneliti kembali ke lapangan sampai apa yang diperlukan oleh peneliti yaitu data yang valid dapat ditemukan dan sah.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan Data dan Temuan Penelitian di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan

Pada bagian ini akan dipaparkan data mengenai: 1) peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan, 2) pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan, dan 3) model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan.

1. Gambaran Profil Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan

Nama Sekolah	: Madrasah Aliyah Al-Falah
Status	: Swasta
Alamat	: Sumber Gayam Kadur
Kecamatan	: Kadur
Kabupaten/Kota	: Pamekasan
Provinsi	: Jawa Timur
Tahun Berdiri	: Tahun 1968
Bentuk Pendidikan	: Madrasah Aliyah
Program Mata Pelajaran	: IPA dan IPS
Waktu Belajar	: Pagi-Siang (07.00-12.30) WIB
Nama Kepala Sekolah	: Burhanuddin, S.Pd.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan di lembaga pendidikan Islam Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam khususnya bagi para pendidik bertujuan agar ada peningkatan terhadap kinerja guru terutama berkaitan dengan kegiatan belajar-mengajar.

a. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan penting untuk dilakukan sebagai upaya peningkatan kinerja pendidik. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan agar kegiatan pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi pendidik agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan keinginan.

Adanya perencanaan bertujuan agar dalam implementasi pengembangan sumber daya manusia memiliki pedoman dan kegiatan lebih terarah, sehingga mampu mencapai target.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan dari kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam yang menyatakan bahwa :

“Perencanaan itu penting, agar kegiatan lebih terarah jadi tidak asal melakukan sesuatu. Dengan adanya perencanaan, nanti diketahui tujuannya apa, sasaran dan target kegiatan, sehingga dalam pelaksanaannya sudah ada pedoman”²⁴

²⁴ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

Pemaparan dari kepala madrasah diperkuat oleh pernyataan dari Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam yang menyatakan bahwa:

“Kalau perencanaan ya tentu saja ada. Tidak mungkin tidak ada perencanaan. Tujuannya apa? Ya tentu agar kegiatan dapat berjalan secara efektif, mencapai target”²⁵

Dari pernyataan para narasumber di atas, terlihat bahwa perencanaan dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting. Adanya perencanaan yaitu untuk mengetahui tujuan, sasaran dan target yang hendak dicapai oleh lembaga pendidikan. selain itu, dengan adanya perencanaan segala kegiatan akan terarah dan terkonsep dengan baik sehingga meminimalisir adanya kegagalan dalam implementasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik.

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik yaitu melalui dua kegiatan;

- 1) Need Assesment / Analisis kebutuhan. Analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia merupakan bagian dari kegiatan perencanaan pengembangan sumber daya. Need assessment ini untuk mengetahui kompetensi dari pendidik khususnya kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan profesinya sebagai sebagai seorang pendidik dan kompetensi kepribadian yakni disiplin dan

²⁵ Moh. Ramli, Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 22 Juni 2021)

tanggung jawab dalam menjalankan profesinya. Dalam menganalisis kebutuhan pendidik terkait kompetensinya maka dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu; a) Wawancara dengan pendidik, b) mengumpulkan data dari narasumber lain seperti rekan kerja bahkan peserta didik untuk melihat kompetensi dan kinerja pendidik tersebut, dan c) melakukan musyawarah

- 2) Penyusunan program. Selain adanya need assessment itu, dalam tahap perencanaan dilakukan penyusunan program yang akan dilaksanakan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Setiap awal tahun ajaran atau awal semester akan disusun program-program yang akan dilakukan selama satu semester. Setiap awal tahun ajaran akan disusun program kerja kepala madrasah dan rencana kerja madrasah. Penyusunan program tersebut merupakan bagian dari perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Dalam kegiatan perencanaan termasuk penyusunan program kerja kepala madrasah dan rencana kerja madrasah perlu melibatkan beberapa pihak di lembaga pendidik yakni kepala madrasah, semua wakil kepala madrasah, staf administrasi dan pendidik itu sendiri.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan dari kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam.

“Untuk kegiatan perencanaan yaitu melakukan analisis kebutuhan SDM, kemudian setiap awal tahun pelajaran itu dilakukan penyusunan rencana kerja madrasah termasuk didalamnya berkaitan dengan

pengembangan SDM, selain itu ada penyusunan program kerja kepala madrasah selama satu tahun. Dalam penyusunan program kerja kepala madrasah dan rencana kerja madrasah (RKM) tentu melibatkan semua pihak. Pertama, kepala madrasah akan berdiskusi dengan para wakil kepala sekolah bagian kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana dan yang lainnya. Kemudian berikutnya dilakukan rapat yang melibatkan semua guru juga, dan memberikan kesempatan kepada semua yang ikut rapat untuk memberikan saran dan masukan terkait dengan penyusunan program kerja madrasah”²⁶

Setiap awal tahun akan disusun program-program yang akan dilaksanakan selama satu tahun dan tertuang dalam RKM (rencana kerja madrasah) dan program kerja kepala madrasah, termasuk pula yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

b. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam

Implementasi pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik merupakan realisasi dari rencana-rencana atau program-program yang telah dirancang sebelumnya pada saat rapat awal tahun ajaran.

Implementasi dari pengembangan sumber daya manusia mengacu pada pedoman yang ada yaitu RKM (rencana kerja madrasah) dan program kerja kepala madrasah yang telah disusun sebelumnya. Bentuk implementasi dari pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam meliputi kegiatan pelatihan-pelatihan seperti kegiatan BIMTEK, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), motivasi dari kepala madrasah,

²⁶ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

kerjasama dengan lembaga lain, reward atau apresiasi dari kepala madrasah, bimbingan dari kepala madrasah dan sebagainya.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan dari kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam.

“Implementasi pengembangan sumber daya manusia tentu mengacu pada pedoman yang ada yakni rencana kerja madrasah dan program kerja kepala madrasah. Dalam rencana kerja madrasah tentu sudah diprogram kira-kira pendidik butuh pelatihan apa, butuh tindakan seperti apa. Selain itu, dalam program kerja kepala madrasah kan sudah ada program supervisi, jadi tinggal melaksanakan saja”

Pemaparan dari kepala madrasah diperkuat oleh pernyataan kepala tata usaha Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam yang menyatakan bahwa:

“Implementasi pengembangan SDM ya itu sesuai dengan apa yang sudah direncanakan, sesuai dengan kebutuhan, sasaran dan tujuan yang telah disusun sebelumnya. Ketika mengadakan pelatihan atau mengikutsertakan pendidik pada suatu pelatihan berarti memang sudah ada perencanaan sebelumnya. Selain itu, supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah itu juga sudah tercantum dalam program kerja kepala madrasah. Dalam penyusunan program staf tata usaha juga dilibatkan oleh kepala madrasah, sehingga dalam implementasinya kami sudah paham dan memiliki pedoman”²⁷

Selain dari adanya pelatihan-pelatihan sebagai upaya pengembangan untuk peningkatan kinerja pendidik, di lembaga tersebut khususnya kepala sekolah melakukan beberapa tindakan diantaranya memberikan semangat dan motivasi kepada pendidik, membangun kekuatan *team work* di lingkungan madrasah.

Hal tersebut disampaikan oleh kepala madrasah MA Al-Falah.

²⁷ Aqiburrahman, Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 10 Juni 2021)

“upaya untuk meningkatkan kinerja pendidik selain dilakukan langsung oleh kepala madrasah, akan tetapi juga melibatkan seluruh pihak lembaga pendidikan MA Al-Falah. Tentu banyak sekali upaya yang telah kami lakukan diantaranya yaitu kepala sekolah memberikan semangat dan motivasi kepada pendidik, penguatan *team work*, melakukan pengawasan setiap hari, supervisi minimal 1 tahun sekali yaitu bentuknya PKG dan evaluasi agar dapat mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas khususnya yang berkaitan dengan kegiatan belajar-mengajar, akan tetapi penilaian tidak cukup hanya yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar tetapi berkaitan pula dengan kedisiplinan guru. Selain itu, memberikan dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan seperti kegiatan BIMTEK, tentu menjadi salah satu upaya meningkatkan kinerja pendidik”²⁸



Gambar 4.1

Kegiatan BIMTEK di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam

Dapat penulis simpulkan bahwa ada berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan kepala madrasah dan lembaga untuk meningkatkan kinerja pendidik, mulai dari hal yang paling sederhana seperti memberikan motivasi dan semangat sampai pada kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dari pendidik itu sendiri. Terkait hal ini Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam juga menyatakan sebagai berikut:

²⁸ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

“Peningkatan kinerja pendidik di lembaga pendidikan ini dapat dilakukan dengan beberapa kegiatan diantaranya yaitu mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata pelajaran) bagi para guru, guru mengikuti pelatihan-pelatihan, BIMTEK, diklat, seminar, kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru terkait pekerjaan yang menjadi tugasnya dilakukan penilaian kalau disini disebut PKG serta mengadakan rapat evaluasi. Evaluasi disini dapat dilakukan di sekolah dan rapat evaluasi yang dikemas dengan kegiatan koloman yang bertempat di kediaman para guru secara bergiliran satu bulan sekali”²⁹

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh para pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam yang menyatakan sebagai berikut:

“Cara meningkatkan kinerja guru salah satunya yaitu membangkitkan semangat guru dalam mengajar, hal ini biasanya dilakukan oleh kepala sekolah yang selalu memotivasi dan memberi semangat kepada guru, memberikan pujian kepada guru yang berprestasi, memberikan saran dan solusi ketika guru menemukan kendala dalam bekerja. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja guru harus terjalin kerjasama baik kepala sekolah dengan guru atau sesama guru sebagai rekan kerja agar dapat saling membantu ketika menemukan suatu kendala. Di madrasah ini biasanya ada pelatihan bagi guru termasuk guru mata pelajaran. Sering juga mengutus guru untuk mengikuti BIMTEK, seminar dan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru. Dan tidak lupa ada evaluasi juga baik dari kepala sekolah atau melibatkan teman sejawat bahkan melibatkan siswa”³⁰

Motivasi dan bimbingan langsung dari kepala madrasah ketika pendidik menjalankan tugasnya dan menemukan suatu kendala, berperan penting bagi peningkatan kinerja pendidik. Tugas seorang guru dalam kaitannya dengan proses pembelajaran tidak jarang menemukan hambatan, hal tersebut tentu memberikan dampak kurang baik terhadap kinerja guru apabila

²⁹ Aqiburrahman, Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 10 Juni 2021)

³⁰ Taufiqurrahman, Guru Fiqih Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 12 Juni 2021)

seorang kepala madrasah tidak memberikan semangat dan motivasi bagi pendidik. Namun demikian, semangat dan motivasi tidak cukup apabila kepala madrasah tidak memberikan bantuan baik berupa saran, masukan dan kritik terhadap kinerja pendidik.



Gambar 4.2

Bimbingan langsung oleh kepala madrasah di Madrasah Aliyah Al-Falah

Selanjutnya, kepala madrasah juga menyampaikan bahwa membangun kerjasama dengan berbagai pihak merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik, seperti menjalin kerjasama dengan pihak lembaga lain. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam.

“Untuk meningkatkan kinerja pendidik, kepala madrasah tidak bisa bekerja sendiri, perlu adanya *team work* yang saling mendukung satu sama lain. Ada beberapa pihak yang terlibat dan berperan dalam peningkatan kinerja pendidik yaitu pengurus yayasan, pengawas dari Kemenag, komite sekolah, kepala madrasah, staf administrasi, waka kurikulum, lembaga lain serta melibatkan alumni juga. Jadi perlu kerjasama antar pihak, semua harus terlibat. Karena tidak bisa kepala madrasah bekerja sendirian, contoh ketika akan mengikutsertakan pendidik pada sebuah pelatihan atau BIMTEK, perlu bantuan staf administrasi untuk mempersiapkan dokumen atau administrasinya seperti surat tugas dan sebagainya. Kemudian saran dan masukan dari alumni juga penting untuk kemajuan madrasah. Selain itu, lembaga ini

sudah mulai bekerjasama dengan lembaga lain diantaranya dengan IAIN Madura. Jadi ada program untuk mahasiswa Pascasarjana IAIN Madura yang nantinya memberikan materi terkait manajemen pengajaran, kerjasama ini tentu menjadi upaya peningkatan kinerja pendidik”³¹

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik dilakukan mulai dari hal-hal mendasar seperti pemberian dukungan dan motivasi dari kepala madrasah, penguatan kerjasama hingga memberikan pelatihan-pelatihan bagi para pendidik untuk meningkatkan kompetensinya sehingga kinerja pendidik terus mengalami peningkatan.

c. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam

Pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik memerlukan pengawasan dan evaluasi untuk mengetahui ketercapaian kegiatan tersebut.

Penilaian dan evaluasi terhadap kinerja guru merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari pendidik itu sendiri. Penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah meliputi beberapa aspek yaitu dari segi aspek pengajaran yang meliputi kemampuan atau kecakapan pendidik dalam memberikan materi pembelajaran, metode pengajaran, perangkat pengajaran. Disamping itu, penilaian terhadap pendidik

³¹ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

juga meliputi aspek kepribadian dari pendidik itu sendiri seperti sikap pendidik, kedisiplinan, serta tanggung jawab pendidik terhadap tugasnya.

Dalam upaya peningkatan kinerja pendidik, kepala madrasah juga sering melakukan supervisi, baik supervisi yang dilakukan sendiri oleh kepala madrasah mengingat bahwa seorang kepala madrasah memiliki peran sebagai supervisor. Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dilakukan setiap hari, dimana kepala madrasah melihat langsung kegiatan pendidik dalam melakukan proses pengajaran dan dilakukan secara tidak langsung dengan melibatkan peserta didik. Selain melakukan supervisi yang dilakukan langsung oleh kepala madrasah, supervisi juga dilakukan dengan melibatkan supervisor dari Kemenag yang biasa dilakukan satu tahun sekali atau bahkan satu kali dalam satu semester.



Gambar 4.3

Supervisi oleh pengawas di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam.

“Kepala madrasah tidak hanya bertugas melakukan manajemen tetapi melakukan supervisi atau pengawasan. Setiap hari saya melakukan kunjungan ke dalam kelas atau sekedar melihat dari luar ruangan untuk melihat kegiatan mengajar seorang guru. Supervisi ini dilakukan untuk mengetahui kondisi di dalam kelas, sehingga dari hasil kegiatan supervisi ini nanti dapat dijadikan acuan untuk evaluasi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja pendidik. Untuk mengawasi kinerja pendidik, tidak jarang saya juga melibatkan siswa. Supervisi di lembaga ini tidak cukup hanya dilakukan langsung oleh kepala madrasah, tetapi setiap tahun pasti ada supervisor yang datang untuk melihat kelengkapan perangkat pembelajaran, kemampuan dalam pengaplikasian metode pengajaran”³²

Pernyataan kepala madrasah terkait adanya kegiatan supervisi sebagai salah satu upaya peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam diperkuat dengan pernyataan pendidik yang menyatakan sebagai berikut.

“Kepala madrasah sering melakukan supervisi, kadang masuk langsung ke dalam kelas untuk melihat proses pembelajaran, tapi kadang beliau (kepala madrasah) duduk di luar kelas padahal sebenarnya sedang melihat apakah guru benar-benar melakukan proses pengajaran dengan baik, apakah guru menemukan kendala dalam mengajar. Hasil pengawasan kepala madrasah itu biasanya nanti disampaikan secara pribadi kepada guru yang bersangkutan apabila ada yang kurang dalam mengajar, atau kadang waktu rapat disampaikan secara umum untuk perbaikan”³³

³² Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

³³ Kholifatur Rahmanyah, Guru Matematika Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 10 Juni 2021)



Gambar 4.4

Supervisi oleh kepala madrasah di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam

Disamping itu dalam kegiatan monitoring terhadap pengembangan sumber daya manusia, kepala sekolah akan meminta para pendidik yang telah mengikuti pelatihan untuk kembali menjelaskan dan mempraktikkan ilmu yang telah diperoleh. Hal tersebut dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengawasi apakah kegiatan pelatihan tersebut berhasil memberikan pengetahuan baru bagi pendidik dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam.

“Cara saya mengawasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia, yaitu ketika ada guru yang ikut pelatihan atau BIMTEK saya akan menyuruh guru tersebut untuk menjelaskan kepada guru yang lain. Selain itu, saya minta untuk mempraktikkan langsung, misalkan ada pelatihan untuk penyusunan perangkat pembelajaran jadi setelah selesai mengikuti pelatihan tersebut guru itu harus praktik menyusun perangkat pembelajaran, sehingga saya tau apakah pelatihan tersebut berhasil atau tidak”³⁴

³⁴ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

Sedangkan untuk mengevaluasi pengembangan sumber daya manusia, kepala sekolah melakukan supervisi dan penilaian terhadap kinerja pendidik. Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung dengan melihat kondisi di dalam kelas saat pendidik melakukan proses belajar mengajar, kemudian melakukan penilaian kinerja dengan melibatkan rekan sejawat dan peserta didik. penilaian yang dilakukan tidak hanya sekedar kemampuan guru berkaitan dengan proses pengajaran tetapi aspek lain seperti kedisiplinan guru, tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas dan aspek-aspek lainnya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam.

“Untuk mengukur keberhasilan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, maka dilakukan supervisi terlebih dahulu baik oleh kepala madrasah atau maupun pengawas dari Kemenag, kemudian melakukan penilaian kinerja pendidik. Yang dinilai tidak hanya terkait kemampuan guru dalam mengajar, tetapi aspek yang lain juga dinilai seperti kedisiplinan guru, tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya juga dinilai. Untuk melakukan penilaian tidak jarang saya juga melibatkan rekan sesama pendidik bahkan melibatkan peserta didik. Hasil penilaian ini nantinya sebagai evaluasi dan pertimbangan untuk mengambil tindakan selanjutnya bagi pendidik”³⁵

Kegiatan evaluasi dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik merupakan bagian penting dari kegiatan pengembangan SDM sebagai tolak ukur keberhasilan kegiatan tersebut.

³⁵ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

Tabel 4.1
Model Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

No	Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik	Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik
1.	Perencanaan	a. Need Assesment/Analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia (pendidik) b. Penyusunan program : RKM dan Program kerja kepala madrasah
2.	Pelaksanaan	a. Pelatihan-pelatihan b. Motivasi / Semangat c.. Membangun kerjasama d.. Bimbingan dari Kepala Madrasah
3.	Evaluasi	a. Supervisi oleh kepala sekolah dan supervisor b. penilaian kinerja melibatkan semua pihak diantaranya pendidik dan peserta didik

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik tentu ada faktor pendukung dan penghambat

baik yang berasal dari dalam pendidik sendiri (internal) atau dari luar diri pendidik (eksternal).

1) Faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam ada beberapa faktor pendukung yang mendorong pelaksanaan kegiatan tersebut. Faktor pendukung tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari dalam diri pendidik itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber, disebutkan bahwa faktor internalnya yaitu kondisi psikologis dari pendidik itu sendiri yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan kompetensinya sehingga mampu meningkatkan kinerja sebagai seorang pendidik, selain itu adanya jiwa kompetitif dari pendidik sehingga mendorong terlaksananya upaya pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya, faktor eksternal yang mendukung kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik yaitu adanya apresiasi dari kepala sekolah bagi pendidik sehingga mendorong kepala sekolah untuk memberikan kesempatan bagi pendidik mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan, memberikan bimbingan dan motivasi kepada pendidik. Faktor pendukung selanjutnya yaitu adanya persaingan di dunia pendidikan yang terus meningkat, sehingga menimbulkan semangat kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik agar mampu menjalankan tugasnya secara maksimal dan mampu membawa lembaganya

lebih baik lagi dan mampu bersaing di tengah pesatnya perkembangan zaman yang terus bergerak. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan dari kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam.

“Selain faktor penghambat tentu ada faktor pendukung dalam upaya peningkatan kinerja pendidik yaitu besarnya semangat dan keinginan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja pendidik, agar pendidik mampu membawa peserta didik lebih berprestasi. Selain semangat dari kepala madrasah, beberapa guru juga ada yang memiliki semangat tinggi untuk meningkatkan kompetensinya. Dan sekarang persaingan di dunia pendidikan semakin besar, sehingga besarnya keinginan kita untuk mampu bersaing menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja pendidik”³⁶

2) Faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia

Faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam diantaranya yaitu waktu, dorongan berkembang dari sebagian pendidik masih rendah, kurangnya pengalaman dari pendidik, fasilitas yang belum memadai, dana, keterbatasan SDM dalam bidang IT dan kurangnya informasi yang dimiliki pendidik. berkaitan dengan beberapa hambatan tersebut disampaikan oleh kepala madrasah Bapak Burhanuddin yang menyatakan bahwa:

“Segala kegiatan tentu ada faktor pendukung dan penghambat yang menjadi pemicu keberhasilan suatu program, begitu pula dengan upaya peningkatan kinerja pendidik. Untuk hambatannya sendiri yaitu keterbatasan waktu yang dimiliki oleh pendidik, terkadang pendidik memiliki kesibukan, kurangnya dorongan dari dalam diri pendidik untuk mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, faktor penghambat lain yang berasal dari pendidik yaitu kurangnya

³⁶ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

pengalaman yang dimiliki oleh pendidik. Sedangkan faktor penghambat lainnya yaitu minimnya fasilitas dan pendanaan untuk mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pendidik”³⁷

Pernyataan dari kepala madrasah ditambahkan oleh Bapak Aqiburrahman selaku kepala tata usaha di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam yang menyatakan bahwa:

“Ada beberapa pendidik yang masih kurang paham TI tentu menjadi hambatan dalam kegiatan peningkatan kinerja pendidik karena jaman sekarang segala kegiatan banyak dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi. Selain itu, hambatan lain yaitu sebagian pendidik masih kurang *update* dengan berbagai informasi”³⁸

Berdasarkan pemaparan di atas, dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik tentu akan menemui hambatan-hambatan dan beberapa hambatan tersebut perlu dicarikan solusi yang efektif agar tidak menghambat pada ada pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di lembaga tersebut.

Tabel 4.2
Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung
Faktor Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan waktu pendidik 2. Semangat pendidik yang rendah 3. Pengalaman pendidik yang rendah 4. Rendahnya kemampuan pendidik di 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya keinginan dari dalam diri pendidik 2. Adanya sikap kompetitif dari pendidik

³⁷ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 08 Juni 2021)

³⁸ Aqiburrahman, Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 10 Juni 2021)

	bidang IT 5. Minimnya informasi yang dimiliki oleh pendidik	
Faktor eksternal	1. Keterbatasan dana 2. Fasilitas yang kurang memadai	1. Adanya tantangan zaman yang semakin berkembang 2. Keinginan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik

4. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan

Kinerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan bagi lancarnya sebuah proses pembelajaran. Oleh karena itu, tidak heran apabila kinerja dari seorang pendidik selalu mendapatkan perhatian yang serius bagi pengelola pendidikan termasuk bagi seorang kepala sekolah yang memiliki cita-cita membangun madrasah yang bermutu.

Kinerja seorang pendidik berkaitan dengan proses pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan. Ada beberapa aspek yang perlu dikuasai oleh seorang pendidik untuk meningkatkan kinerjanya. Aspek-aspek kinerja pendidik diantaranya berkaitan dengan kemampuan seorang pendidik dalam menyusun rencana pembelajaran, kemampuan pendidik melakukan interaksi

belajar mengajar, kemampuan dalam melakukan penilaian terhadap peserta didik, kemampuan memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik, pemahaman terkait wawasan pendidikan dan kemampuan pendidik dalam menguasai bahan pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lembaga pendidikan Islam Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam terkait dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik, terlihat bahwa kinerja pendidik di lembaga tersebut mengalami peningkatan hal tersebut terlihat berdasarkan adanya peningkatan pengetahuan atau profesionalisme sebagai pendidik sehingga ada pencapaian beberapa aspek yang berkaitan dengan kinerja pendidik khususnya dalam proses pembelajaran, diantaranya kemampuan pendidik dalam menyusun perangkat pembelajaran, mampu menentukan metode pembelajaran yang efektif, kemampuan menciptakan interaksi dengan peserta didik dan kemampuan melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik mengalami peningkatan. Selain berdampak terhadap pengetahuan pendidik, adanya pengembangan sumber daya manusia juga berdampak baik terhadap sikap dan perilaku pendidik.

Hasil penilaian kinerja pendidik yang dilakukan di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam menunjukkan bahwa ada peningkatan kinerja pendidik dari beberapa aspek dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, yang ditunjukkan dengan keberhasilan pendidik mencapai beberapa indikator kinerja diantaranya yaitu;

Pertama, pendidik memiliki kemampuan yang baik dalam menyusun rencana pembelajaran dengan menyusun RPP, silabus, jadwal tatap muka, absensi siswa dan sebagainya. Pendidik mampu menyusun bahan ajar, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, menentukan sumber/media pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran. Hasil penilaian kinerja guru atau supervisi menunjukkan bahwa pendidik mampu mencapai beberapa indikator kinerja, seperti dalam perencanaan pembelajaran kemampuan pendidik menyusun silabus, RPP, instrumen penilaian, absensi siswa mendapat nilai atau skor sangat tinggi atau baik sekali.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan kepala madrasah yang menyatakan bahwa :

“Bukti bahwa upaya-upaya itu mampu meningkatkan kinerja pendidik, dapat dilihat dari beberapa aspek yang mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik, seperti adanya peningkatan keaktifan guru, kemampuan mengelola kelas, kemampuan memahami tugas dan fungsinya, kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, kemampuan memahami dan mengaplikasikan metode pembelajaran terus mengalami peningkatan. Jadi upaya-upaya yang saya jelaskan sebelumnya memang benar-benar meningkatkan kinerja pendidik”³⁹

Selain berdasarkan pernyataan kepala Madrasah, peneliti juga melakukan observasi terhadap hasil supervisi yang dilakukan di lembaga tersebut. Hasil supervisi menunjukkan bahwa penyusunan perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP, Daftar nilai, absensi siswa dan sebagainya mendapatkan skor 4 atau skor tertinggi yang menunjukkan bahwa

³⁹ Burhanuddin, Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 18 Juli 2021)

kemampuan pendidik dalam menyusun perangkat pembelajaran sudah baik sekali. Hasil supervisi tersebut dapat dilihat pada bagian lampiran tesis ini.

Kedua, pendidik juga mampu menguasai materi/bahan pembelajaran, sehingga mampu melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan. Dengan melihat bahwa guru mampu mencapai indikator ini dapat menjadi salah satu bukti adanya peningkatan kinerja pendidik.

Ketiga, mampu membangun interaksi belajar dengan peserta didik sehingga peserta didik aktif dalam kegiatan pembelajaran, hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penilaian guru yang menunjukkan bahwa guru mampu menanggapi dan memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dengan baik, menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik.

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan dari beberapa peserta didik yang menyatakan bahwa :

“Guru-guru disini kalau menurut saya sudah bagus dalam mengajar, mbak. Enak juga cara menyampaikan materi, kalau ada siswa kesulitan memahami materi termasuk saya, langsung tanya ke guru inshaAllah itu lansung dijelaskan. Ya kalau ada ulangan (ujian) itu, biasanya diremidi kalau nilainya jelek, terus biasanya guru menjelaskan

jawaban dari soal ujian itu setelah dilaksanakan ulangan. Ya asik lah disini gurunya kalau ngajar. Jadi siswa itu tidak takut bertanya”⁴⁰

“Sudah bagus menurut saya. Cara ngajarnya itu enak, penyampaian materi juga mudah diterima oleh saya. Ada guru juga yang kalau mengajar kadang memberi semangat dulu sebelum mengajar”⁴¹

Keempat, indikator lain yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja pendidik sebagai dampak dari pengembangan sumber daya manusia yaitu dapat terlihat dari kemampuan pendidik dalam melakukan penilaian pembelajaran, dimana pendidik dapat menyusun alat evaluasi yang digunakan untuk mengukur keberhasilan peserta didik, melaksanakan penilaian, menganalisis hasil penilaian dan pendidik juga mampu memberikan umpan balik atau tindak lanjut terhadap hasil penilaian pembelajaran peserta didik.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ibu Kholifatur Rahmaniya selaku Guru Matematika di Madrasah Al-Falah Sumber Gayam yang menyatakan bahwa :

“Ya itu mbak, sebelumnya kan sudah saya jelaskan ada beberapa kegiatan seperti pelatihan, dimana beberapa pelatihan tersebut diantaranya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun instrumen penilaian peserta didik atau evaluasi. Selain itu adanya BIMTEK, seminar dan lain-lain itu mampu meningkatkan kemampuan guru mengelola kelas termasuk juga membangun interaksi yang baik dengan siswa supaya proses KBM berjalan lancar, kemampuan guru mempersiapkan perangkat pembelajaran dan memahami bahan pembelajaran. Jadi memang benar, program-program yang saya jelaskan dan kepala madrasah jelaskan itu

⁴⁰ Mahbub Syaltut, Peserta Didik Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 30 Juni 2021)

⁴¹ Moh. Ridhollah, Peserta Didik Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 30 Juni 2021)

membawa peningkatan kinerja pendidik termasuk dilihat dari beberapa aspek ini”⁴²

Menguatkan pernyataan di atas, Bapak Aqiburrahman selaku Kepala Tata Usaha di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam menyatakan bahwa:

“Peningkatan kinerja pendidik benar-benar ada disini, artinya memang mengalami peningkatan. Jadi pelatihan-pelatihan, pendampingan, supervisi, evaluasi dan sebagainya itu memang meningkatkan kemampuan pendidik menyusun perangkat pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, mengevaluasi siswa. Selain ada peningkatan kemampuan guru dalam bidang tersebut, ada peningkatan kedisiplinan guru juga. Jadi kalau menurut saya, di lembaga ini para gurunya sudah mengalami perbaikan atau ada peningkatan dalam menjalankan tugasnya, dan hal tersebut tentu terjadi tidak lepas dari upaya lembaga ini yang melakukan beberapa kegiatan atau program yang sudah dijelaskan kepala madrasah dan narasumber yang lain, mbak”⁴³

Selain berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber di atas, hasil observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa melalui berbagai upaya pengembangan yang telah dilakukan di lembaga tersebut, pendidik dapat mencapai indikator kinerja secara baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil supervisi yang menunjukkan bahwa pendidik mencapai skor tinggi di atas rata-rata yang berarti kemampuannya sangat baik dalam beberapa aspek. Hasil supervisi tersebut dapat dilihat di bagian terlampir.

Berbagai upaya atau program yang dilakukan di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dapat meningkatkan keaktifan pendidik dalam mengajar, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kemampuan

⁴² Kholifatur Rahmanyah, Guru Matematika Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 22 Juli 2021)

⁴³ Aqiburrahman, Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam, Wawancara (Pamekasan: MA Al-Falah Sumber Gayam, 22 Juli 2021)

pendidik dalam menyusun perangkat pembelajaran meningkat, kemampuan membangun interaksi dengan antara pendidik dan peserta didik juga meningkat. Selain itu, pengetahuan wawasan tentang kependidikan meningkat sehingga pendidik dapat memahami bahan pembelajaran dengan baik dan mampu mengaplikasikan metode pembelajaran yang efektif. Dengan demikian, seiring meningkatnya kemampuan pendidik dari berbagai aspek tersebut, tentu mendorong adanya peningkatan kinerja pendidik dalam menjalankan tugas yakni berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, dapat peneliti simpulkan bahwa, peningkatan kinerja pendidik tidak hanya dilihat dari tercapainya indikator kinerja dari aspek pedagogik melainkan dari aspek lain yakni aspek kepribadian dan profesionalisme pendidik.

Tabel 4.3
Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik

PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK		
NO	INDIKATOR	PENCAPAIAN
1.	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendidik mampu menyusun silabus b. Pendidik mampu menyusun RPP c. Pendidik mampu membuat absensi siswa
2.	Kemampuan menguasai bahan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya b. Mengidentifikasi

		<p>materi pembelajaran yang dianggap sulit</p> <p>c. melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran,</p> <p>d. Memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.</p>
3.	Kemampuan interaksi belajar mengajar	<p>a. Pendidik mampu menanggapi dan memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dengan baik</p> <p>b. Pendidik mampu menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik.</p>
4.	Kemampuan melakukan penilaian peserta didik	<p>a. Pendidik mampu menyusun instrument penilaian</p> <p>b. Pendidik melaksanakan penilaian secara efektif</p> <p>c. Pendidik mampu menganalisis hasil penilaian</p>
5.	Kemampuan memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik	<p>a. Pendidik mampu memberikan umpan balik atau tindak lanjut terhadap hasil penilaian pembelajaran peserta didik.</p>

B. Paparan Data dan Temuan Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Pada bagian ini akan dipaparkan data mengenai: 1) peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, 2) pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, dan 3) model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan.

1. Gambaran Profil Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

a. Data Umum

Nama Madrasah	: Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan
Status	: Unggulan & Reguler
Nomor Telp/Fax	: 0324 – 332212
Alamat	: Jl. KH. Wahid Hasyim No. 28 Barurambat Timur
Kecamatan	: Pademawu
Kabupaten/Kota	: Pamekasan
Kode Pos	69321
Tahun Berdiri	: 1958 (PGAN 6 Thn)-MAN Tahun 1992
Program	: IPA & IPS
NSM	131135280002
NPSM	20584409

Akreditasi : A (Tahun 2015)

Waktu Belajar : Pagi (07.00 – 14.30) Wib

E-mail : man_pamekasan2@yahoo.com
man2pamekasan@gmail.com

Nama Kepala Madrasah / NIP : Drs. Achmad Wahyudi / 196812251994031002

Nomor HP Kepala 082233572262

Nomor Rekening Madrasah 006101000105303

Atas Nama : BPG 036 MAN 2 Pamekasan

Titik Koordinat : Latitude -7.158402., Longitude 113.49722

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan agar para pendidik dapat meningkatkan kinerjanya , mengingat bahwa pendidik memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan prestasi peserta didik baik secara akademik maupun non akademik, hal tersebut dikarenakan pendidik berkaitan langsung dengan proses pendidikan khususnya kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian di lembaga pendidikan Islam yakni Madrasah Aliyah Negeri 1 Pamekasan memiliki model pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja para pendidik.

a. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di lembaga pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik diperlukan sebuah perencanaan yang baik. Adanya perencanaan bertujuan agar kegiatan yang dilakukan memiliki pedoman sehingga dalam pelaksanaannya terarah dan meminimalisir adanya kesalahan.

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan melakukan musyawarah internal yang melibatkan kepala madrasah wakil kepala bidang kurikulum, kesiswaan sarana dan prasarana dan bidang yang lain, komite sekolah kepala tata usaha, dan tim pengembang untuk merencanakan program yang akan dilaksanakan selama 1 tahun termasuk di bidang pendidik. Dalam kegiatan musyawarah internal ini akan melakukan analisis termasuk dalam bidang sumber daya manusia yang kemudian dilakukan penyusunan program yang didasarkan pada hasil evaluasi sebelumnya mengenai kebutuhan sumber daya manusia, hasil musyawarah tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk dokumen yaitu rencana strategi (RENSTRA) madrasah.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan dari kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan:

“Untuk melakukan perencanaan kami lakukan musyawarah yang melibatkan kepala sekolah, semua waka, tim pengembang, kepala tata usaha dan komite sekolah. Sebelumnya kita kan sudah ada hasil

evaluasi dan penilaian, jadi kita analisis kira-kira apa yang belum baik misalkan terkait penyusunan perangkat pembelajaran, maka diperlukan ada upaya pengembangan seperti mengadakan pelatihan jadi kemudian itu masuk dalam program madrasah yang dituangkan ke dalam Renstra”⁴⁴



Gambar 4.5

Rapat internal awal tahun ajaran baru di MAN 2 Pamekasan

b. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan telah melakukan beberapa upaya seperti melakukan supervisi terhadap pendidik, menumbuhkan semangat dan motivasi dalam diri pendidik sehingga pendidik dapat menjalankan tugasnya dengan sepenuh hati, selain itu Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, seminar, diklat dan sebagainya bahkan

⁴⁴ Ach. Wahyudi, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 pamekasan, 26 Juni 2021)

pada saat musim pandemi Covid-19 tidak menjadi halangan bagi lembaga pendidikan tersebut untuk melakukan upaya peningkatan kinerja pendidik.



Gambar 4.6
Seminar di MAN 2 Pamekasan

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan.

“Sejauh ini, upaya yang kami lakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik, pertama tentu selalu memberikan dorongan motivasi dan semangat dalam diri pendidik dalam menjalankan tugasnya dalam hal ini berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Sebagai kepala sekolah penting untuk selalu memberikan dorongan dan motivasi bagi bawahan termasuk guru-guru. Apresiasi terhadap kinerja guru yang baik juga merupakan motivasi. Selain itu kepala sekolah menjalankan perannya sebagai supervisor ya melakukan supervisi terhadap kinerja guru. Kemudian selain itu, memberikan pelatihan seperti guru ikut BIMTEK, MGMP, seminar atau diklat. Upaya yang kami lakukan seperti itu”⁴⁵

Pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada para pendidik sesuai dengan kebutuhan dan telah mengacu pada hasil musyawarah sebelumnya yang dituangkan dalam bentuk rencana strategi (Renstra). Pelatihan yang diberikan kepada pendidik disesuaikan dengan bidang dan kebutuhan

⁴⁵ Ach. Wahyudi, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 pamekasan, 26 Juni 2021)

pendidik tersebut. Misalkan ketika ada pelatihan dari Kemenag untuk salah satu mata pelajaran maka pihak madrasah akan mengirim guru mata pelajaran tersebut yang membutuhkan pelatihan. Tujuan adanya pelatihan tersebut untuk meningkatkan kemampuan pendidik khususnya yang berkaitan dengan KBM seperti penyusunan perangkat pembelajaran, kemampuan dalam melakukan pembelajaran dan sebagainya.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan dari Bapak Ach. Wahyudi yang menyatakan bahwa:

“Pelatihan itu bertujuan untuk *upgrade* kemampuan guru baik dalam penyusunan perangkat seperti RPP, jurnal, absen dan sebagainya. Selain itu kemampuan guru untuk melakukan proses pembelajaran. Tujuannya ya seperti itu”⁴⁶

Sejalan dengan pemaparan dari kepala madrasah, pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan menyatakan bahwa:

“Di MAN 2 Pamekasan saya sebagai guru mata pelajaran Al-Qur’an Hadits. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dibagi dua. Pertama, dari luar diri pendidik atau yang dilakukan oleh lembaga yaitu memberi kesempatan mengikuti seminar tujuan untuk tau tentang rancangan pembelajaran, metode pembelajaran dan sebagainya, biasanya itu yang mengadakan Kemenag, terakhir yang saya ikuti itu tentang pembelajaran di abad 21. Tapi dengan adanya pandemi ini sekarang seminar berubah menjadi webinar. Kemudian selanjutnya, ada supervisi dari kepala madrasah yang berperan sebagai supervisor. Kalau upaya yang berasal dari diri sendiri, yaitu mencari informasi berkaitan dengan pendidikan, mencari wawasan baru, mengikuti perkumpulan guru yang dikemas dengan pengajian rutin, biasanya nanti ada diskusi terkait KBM dan terakhir membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik”⁴⁷

⁴⁶ Ach. Wahyudi, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 pamekasan, 26 Juni 2021)

⁴⁷ Nurul Fallahah, Guru Al-Qur’an Hadits di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan Wawancara (Pamekasan: MAN 2 Pamekasan, 26 Juni 2021)

Berdasarkan pemaparan dari kepala madrasah dan pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan dapat peneliti lihat bahwa pelatihan bagi pendidik yang dilakukan kepala madrasah merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja pendidik. Melalui adanya pelatihan pendidik dapat meningkatkan kemampuannya khususnya yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar seperti penyusunan rancangan pembelajaran, metode pembelajaran yang efektif dan sebagainya.

Disamping adanya pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik yang telah dijelaskan oleh kepala madrasah dan pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, ada bentuk kegiatan lain yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik, kepala tata usaha menyatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan kinerja pendidik pertama memberikan haknya seperti honor secara tepat waktu, memfasilitasi kebutuhan KBM, menyiapkan sarana dan prasarana, mengikutkan guru yang memang perlu mengikuti pelatihan atau diklat”⁴⁸

Pemberian hak para pendidik dapat menumbuhkan semangat pendidik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu menyediakan sarana dan prasarana bagi pendidik dalam kegiatan belajar mengajar dapat meningkatkan kinerja pendidik.

⁴⁸ Hasirullah, Kepala Tata Usaha Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 Pamekasan 26 Juni 2021)

Berbagai upaya baik yang dilakukan sendiri oleh pendidik maupun program khusus yang dilakukan madrasah untuk meningkatkan kinerja pendidik mendorong adanya perbaikan kinerja pendidik. Hal tersebut dikarenakan, kegiatan-kegiatan di atas dapat mendorong kemampuan pendidik ke arah yang lebih baik.

c. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Pengawasan dan evaluasi dalam pengembangan sumber daya manusia tentu sangat penting agar dapat meningkatkan kinerja pendidik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ada dua kegiatan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan untuk mengawasi dan menilai kegiatan pengembangan sumber daya manusia yaitu melakukan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas minimal dua kali dalam satu semester, selain itu penilaian kinerja guru (PKG).

Dari hasil penilaian tersebut maka kepala madrasah dapat melihat dan mengukur keberhasilan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik di lembaga pendidikan tersebut melalui kegiatan supervisi dan penilaian kinerja guru. Supervisi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pendidik melalui kegiatan supervisi maka dapat diketahui keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan hasil supervisi tersebut dapat menjadi pedoman perbaikan kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan kepala Madrasah Aliyah Negeri

2 Pamekasan yang menyatakan bahwa:

“Untuk pengawasan kegiatan pengembangan SDM kami lakukan dua cara. Pertama supervisi yang dilakukan kepala madrasah dan bekerja sama dengan pengawas. Kemudian ada penilaian kinerja pendidik yakni PKG yang dalam bentuk nilai. Dari hasil penilaian tersebut kita bisa tau apakah upaya pengembangan sumber daya manusia tersebut berhasil meningkatkan kinerja pendidik atau belum.”⁴⁹



Gambar 4.7

Supervisi oleh kepala madrasah di MAN 2 Pamekasan

Sejalan dengan pernyataan kepala madrasah, Ibu Nurul Fallahah menyatakan bahwa:

“Untuk menilai kinerja pendidik ada supervisi yang dilakukan kepala madrasah. Selain itu, pendidik melihat sendiri kinerjanya dengan melihat prestasi siswa, keberhasilan dalam mengajar tentunya. Jadi setelah mengikuti pelatihan atau bimtek kita lihat apakah kita berhasil menerapkan ilmunya ke lapangan, kita bisa melihat dari hasil pelatihan itu saya bisa menyusun perangkat pembelajaran dengan baik apa tidak kemudian apakah kita bisa melakukan KBM dengan metode yang tepat apa tidak, itu cara mengukurnya”⁵⁰

⁴⁹ Ach. Wahyudi, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 pamekasan, 26 Juni 2021)

⁵⁰ Nurul Fallahah, Guru Al-Qur'an Hadits di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan Wawancara (Pamekasan: MAN 2 Pamekasan, 26 Juni 2021)

Berdasarkan pemaparan narasumber di atas, dapat dilihat bahwa untuk mengevaluasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik dapat dilakukan dengan dua kegiatan yaitu supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dan pengawas minimal dua kali setiap semester, kemudian melakukan penilaian kinerja guru (PKG) dari berbagai aspek, dan melihat langsung kondisi di lapangan artinya menjadikan prestasi peserta didik sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja pendidik.

Tabel 4.4
Model Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

No	Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik	Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik
1.	Perencanaan	a. Analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia (pendidik) b. Penyusunan program : RKM dan Program kerja kepala madrasah
2.	Pelaksanaan	a. Pelatihan-pelatihan b. Supervisi c. Motivasi / Semangat d. Membangun kerjasama
3.	Evaluasi	a. Supervisi oleh kepala sekolah dan supervisor b. penilaian kinerja melibatkan semua pihak diantaranya pendidik dan peserta didik

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan tentu ada faktor pendukung dan penghambat yang menjadi penentu kelancaran implementasi pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam diri pendidik sendiri diantaranya yaitu, kondisi fisik dari pendidik yang tidak memungkinkan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia, seperti pendidik yang memiliki kondisi kesehatan tubuh yang kurang baik. Selain itu, faktor usia juga menjadi salah satu faktor penghambat. bagi para pendidik yang sudah berusia lanjut akan kesulitan dalam mengikuti program pengembangan sumber daya manusia, karena tidak jarang pendidik yang telah berusia lanjut akan susah memahami perkembangan teknologi atau kemampuan dalam bidang ilmu teknologi yang rendah. Letak geografis dari pendidik juga menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.

Selain faktor internal, ada pula faktor eksternal diantaranya yaitu minimnya fasilitas pengembangan sumber daya manusia, sehingga terkadang kegiatan pengembangan sumber daya manusia tidak terlaksana secara maksimal.

Sedangkan faktor pendukungnya yaitu semangat dari dalam diri pendidik sendiri dan semangat dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik sehingga ada inisiatif untuk melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Hal tersebut sesuai dengan pemaparan dari kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan yang menyatakan bahwa:

“Faktor pendukung dan penghambat tentu ada. Setiap kegiatan apapun pasti ada hambatannya walaupun kecil. Untuk pengembangan SDM ini ada beberapa hal yang menjadi penghambat diantaranya yaitu letak geografis pendidik seperti jarak kediaman pendidik yang jauh sehingga terkadang terlambat datang, kondisi fisik pendidik misalkan sakit, faktor usia juga dan terakhir ada beberapa yang kemampuan ITnya masih kurang. Sedangkan untuk faktor pendukungnya yaitu kondisi fisik madrasah dan kelengkapan sarana dan prasarana dan semangat dari SDM itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya”⁵¹

Tabel 4.5
Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung
Faktor Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi fisik pendidik 2. Letak geografis pendidik 3. Usia Pendidik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya keinginan dari dalam diri pendidik 2. Adanya sikap kompetitif dari pendidik

⁵¹ Ach. Wahyudi, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 pamekasan, 26 Juni 2021)

Faktor eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan dana 2. Fasilitas yang kurang memadai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya tantangan zaman yang semakin berkembang 2. Keinginan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik
------------------	--	--

4. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Lembaga pendidikan Islam dalam hal ini Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pendidik mengingat bahwa kinerja pendidik memiliki peran penting untuk meningkatkan prestasi peserta didik dan meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan.

Upaya pengembangan sumber daya manusia untuk kinerja pendidik dapat dilakukan oleh kepala madrasah dengan bekerjasama dengan semua pihak seperti wakil kepala sekolah bidang kurikulum, sarana dan prasarana, bagian administrasi/tata usaha, pengawas pendidik dan sebagainya agar upaya meningkatkan kinerja pendidik khususnya dalam kegiatan belajar mengajar lebih maksimal.

Melalui adanya kerjasama antar semua pihak, tidak heran apabila upaya pengembangan sumber daya manusia dapat berdampak baik terhadap peningkatan kinerja pendidik. Adanya peningkatan kinerja pendidik setelah

dilakukan kegiatan-kegiatan di atas, dapat diukur dan dilihat dari ketercapaian pendidik terhadap beberapa indikator kinerja diantaranya yaitu;

Pertama, kemampuan pendidik menyusun perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP dan sebagainya, menentukan metode pembelajaran yang baik, mengelola kelas, memahami materi pembelajaran, dan beberapa aspek lainnya. Kedua, kemampuan membangun interaksi pembelajaran dengan peserta didik, sehingga peserta didik lebih aktif dalam kegiatan pembelajaran. Ketiga, kemampuan pendidik dalam melakukan penilaian terhadap siswa dan kemampuan untuk melakukan tindak lanjut terhadap hasil penilaian pembelajaran peserta didik.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan yang menyatakan bahwa:

“Peningkatan kinerja itu pasti ada. Jadi sebelumnya sudah saya sebutkan beberapa hal itu untuk meningkatkan kinerja pendidik. Dan hal itu tentu mendorong guru memiliki kemampuan yang berkaitan dengan perannya sebagai guru. Saya contohkan, programnya pelatihan tentang metode pembelajaran masa pandemi, jadi dari pelatihan itu guru dapat ilmu tentang metode yang efektif di masa pandemi covid sehingga kemampuan menentukan metode pembelajarannya meningkat. Selain itu, misalkan pelatihan penyusunan rencana pembelajaran, maka guru yang sebelumnya belum cukup baik menyusun rencana pembelajaran, maka melalui pelatihan jadi lebih baik dalam menyusun rencana pembelajaran tersebut. Sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pendidik. Dari kegiatan-kegiatan yang kami lakukan, pendidik terus mengalami peningkatan, termasuk mengelola kelas, komunikasi dengan siswa juga terus mengalami perbaikan, guru baru misalkan yang belum bisa mengelola kelas, diberikan pelatihan sehingga mampu mengelola kelas dengan baik. Motivasi dan apresiasi yang saya lakukan juga mendorong pendidik lebih semangat memenuhi tugasnya sebagai pendidik, sehingga guru itu bekerja sepenuh hati dan tentu kinerjanya lebih baik.

Itu yang kami lihat, jadi ada peningkatan kemampuan pendidik dan peningkatan kinerjanya sebagai pendidik.”⁵²

Sejalan dengan pernyataan dari kepala madrasah, Ibu Nurul Fallahah selaku pendidik di MAN 2 Pamekasan menyatakan bahwa:

“Kalau bukti yang terlampir atau bukti fisik terkait peningkatan kinerja seperti supervisi dan lainnya gitu kan ada di kepala sekolah. Tapi disini, saya sebagai pendidik merasakan dan mengalami sendiri bahwa melalui kegiatan-kegiatan baik yang saya lakukan sendiri maupun program khusus dari sekolah mampu meningkatkan kemampuan saya menyusun RPP pasti ada peningkatan meskipun tidak sekaligus sempurna tapi terus ada pengawasan dan perbaikan jadi dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran sudah tentu ada peningkatan, kemampuan guru menjalin interaksi antara guru dan siswa pasti ada peningkatan, sehingga ada interaksi dua arah guru dan siswa, kemampuan menentukan metode dan model pembelajaran hingga pengaplikasiannya sudah ada peningkatan misalkan guru sudah bisa menggunakan power point, wawasan dan pemahaman kependidikan pun meningkat hal itu diperoleh dari seminar-seminar, pelatihan dan saya sendiri selalu mencari wawasan baru berkaitan dengan pendidikan. Dan ya itu, BIMTEK yang saya ikuti juga membantu saya meningkatkan kemampuan melakukan penilaian pada siswa. Jadi ya itu, upaya yang sudah dilakukan mampu meningkatkan kemampuan saya dalam berbagai aspek yang berkaitan dengan KBM, dan kinerja saya sebagai pendidik terus ada perkembangan.”⁵³

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari kepala tata usaha MAN 2 Pamekasan yang menyatakan bahwa :

“Salah satu upaya meningkatkan kinerja guru memberikan hak guru seperti gaji dan honor, hal itu meningkatkan semangat guru dalam mengajar, menjalankan tugas sesuai profesinya. Kemudian upaya lain seperti pelatihan, menyediakan fasilitas KBM tentu meningkatkan kinerja pendidik terkhusus yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Terkait beberapa aspek itu, mulai dari kemampuan guru

⁵² Ach. Wahyudi, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 pamekasan, 19 Juli 2021)

⁵³ Nurul Fallahah, Guru Al-Qur'an Hadits di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 Pamekasan, 22 Juli 2021)

mengelola kelas, melakukan penilaian, menentukan metode pembelajaran, memahami bahan pembelajaran, itu semua sudah didapat oleh guru melalui adanya kegiatan-kegiatan yang diadakan sekolah. Apakah ada peningkatan kinerja? Ya tentu ada, karena kemampuan guru juga meningkat. Saya rasa seperti itu.”⁵⁴

Salah satu peserta didik di MAN 2 Pamekasan menyatakan bahwa :

“Guru-gurunya disini banyak yang baik dan kalau ngajar itu mudah aku pahami, mbak. Ada yang ngajarnya ceramah, ada yang menyampaikan materi tersu nanti siswa dibagi kelompok suruh diskusi, ada yang pakai gambar dan power point mbk. Kalau masalah menguasai materi pembelajaran atau tidak menurut aku, sudah sangat paham, karena kalau dilihat misalkan ada siswa yang kesulitan misalkan pelajaran matematika, guru langsung bisa jelasin. Terus kalau masalah interaksi dengan siswa menurutku juga sudah baik, walaupun ada guru yang terlihat cuek tapi sebenarnya sangat baik dan ramah. Alhamdulillah baik lah guru-gurunya, banyak yang sering ngobrol juga sama siswa”⁵⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti lihat bahwa peningkatan kinerja pendidik mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik seiring dengan meningkatnya kemampuan pendidik dalam beberapa aspek diantaranya yaitu kemampuan pendidik mengelola kelas, melakukan interaksi dengan peserta didik, melakukan penilaian terhadap peserta didik, memahami bahan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran dan menyusun rencana pembelajaran.

⁵⁴ Hasirullah, Kepala Tata Usaha Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 Pamekasan 22 Juli 2021)

⁵⁵ Abel, Peserta Didik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, Wawancara (Pamekasan: MAN 2 Pamekasan, 22 Juli 2021)

Tabel 4.6
Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik

PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK		
NO.	INDIKATOR	PENCAPAIAN KINERJA PENDIDIK
1.	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	a. Mampu menyusun perangkat pembelajaran; silabus, RPP dan sebagainya. b. Memahami bahan pembelajaran
2.	Kemampuan memahami bahan pembelajaran	a. Pendidik mampu memahami dan mengidentifikasi metode yang tepat sesuai dengan materi pembelajaran
3.	Kemampuan interaksi belajar mengajar	a. Pendidik mampu mengelola kelas dengan baik
4.	Kemampuan penilaian pembelajaran peserta didik	a. Pendidik mampu melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik b. Pendidik mampu melakukan tindak lanjut terhadap hasil penilaian belajar peserta didik.

C. Perbandingan Hasil Penelitian di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Tabel 4.7
Perbandingan Hasil penelitian di MA Al-Falah dan MAN 2 Pamekasan

Fokus Penelitian	Hasil Penelitian		
	Persamaan	Perbedaan	
		MA Al-Falah Sumber Gayam	MAN 2 Pamekasan
Model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan	Perencanaan : a. Need Assesment/ Analisis kebutuhan sumber daya manusia (Pendidik) b. Penyusunan program : RKM dan Program kerja kepala madrasah		
	Pelaksanaan : a. Pelatihan - pelatihan b. Motivasi/ semangat	a. Bimbingan kepala madrasah b. Reward c. Membangun kerja sama dengan lembaga lain	a. Menfasilitasi KBM b. Memberikan hak pendidik c. Membaca literatur untuk menambah wawasan
	Evaluasi : a. Supervisi oleh kepala sekolah dan supervisor b. penilaian kinerja guru (PKG) melibatkan semua pihak diantaranya pendidik dan peserta didik		
Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk	Faktor Pendukung Internal : 1. Adanya keinginan	Faktor Pendukung : Internal : - Eksternal:	Faktor Pendukung : Internal : -

<p>peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam Pamekasan dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan</p>	<p>dari dalam diri pendidik</p> <p>2. Adanya sikap kompetitif dari pendidik</p> <p>Eksternal : -</p> <p>1. Keinginan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik</p>	<p>1. Adanya tantangan zaman yang semakin berkembang</p>	<p>Eksternal :</p> <p>1. Adanya persaingan di dunia pendidikan yang semakin tinggi</p> <p>2. Kondisi lembaga dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah.</p>
	<p>Faktor Penghambat</p> <p>Internal : -</p> <p>Eksternal :</p> <p>1. Keterbatasan dana</p> <p>2. Fasilitas yang kurang memadai</p>	<p>Faktor Penghambat</p> <p>Internal :</p> <p>1. Keterbatasan waktu pendidik</p> <p>2. Semangat pendidik yang rendah</p> <p>3. Pengalaman pendidik yang rendah</p> <p>4. Rendahnya kemampuan pendidik di bidang IT</p> <p>5. Minimnya informasi yang dimiliki oleh pendidik</p> <p>Eksternal : -</p>	<p>Faktor Penghambat</p> <p>Internal :</p> <p>1. Kondisi fisik pendidik</p> <p>2. Letak geografis pendidik</p> <p>3. Usia Pendidik</p> <p>Eksternal : -</p>
<p>Dampak</p>	<p>Kemampuan</p>	<p>Kemampuan</p>	<p>Kemampuan</p>

Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan	menyusun rencana pembelajaran : a. Mampu menyusun perangkat pembelajaran; silabus, RPP, absen dan sebagainya.	menyusun rencana pembelajaran : -	menyusun rencana pembelajaran : a. Memahami bahan pembelajaran
	Kemampuan memahami bahan pembelajaran : -	Kemampuan memahami bahan pembelajaran : a. Mampu melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya b. Mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit c. Melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, d. Memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.	Kemampuan memahami bahan pembelajaran : a. Pendidik mampu memahami dan mengidentifikasi metode yang tepat sesuai dengan materi pembelajaran
	Kemampuan interaksi belajar mengajar : -	Kemampuan interaksi belajar mengajar : a. Pendidik mampu menanggapi dan memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dengan baik b. Pendidik mampu menyajikan kegiatan pembelajaran yang	Kemampuan interaksi belajar mengajar : a. Pendidik mampu mengelola kelas dengan baik

		dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik.	
	Kemampuan penilaian pembelajaran peserta didik : -	<p>Kemampuan penilaian pembelajaran peserta didik :</p> <p>a. Pendidik mampu menyusun instrument penilaian</p> <p>b. Pendidik melaksanakan penilaian secara efektif</p> <p>c. Pendidik mampu menganalisis hasil penilaian</p>	<p>Kemampuan penilaian pembelajaran peserta didik :</p> <p>a. Pendidik mampu melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik</p>
	<p>Kemampuan memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik:</p> <p>a. Pendidik mampu memberikan umpan balik atau tindak lanjut terhadap hasil penilaian pembelajaran peserta didik.</p>	<p>Kemampuan memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik: -</p>	<p>Kemampuan memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik: -</p>

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti akan mendiskusikan dan melakukan analisis terhadap temuan penelitian yang telah diuraikan di bab IV. Pada bagian ini akan diuraikan secara berurutan mengenai: 1) Model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik, 2) Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik, 3) Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik.

A. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatkan Kinerja Pendidik

Pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik memerlukan sebuah perencanaan yang bertujuan agar dalam pelaksanaannya memiliki pedoman sebagai kontrol sehingga kegiatan lebih terarah.

Menurut Siagian, kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui beberapa tahapan yaitu; melakukan analisis data, menentukan sasaran dan tujuan, menentukan program sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai, pelaksanaan program pelatihan untuk pengembangan

sumber daya manusia, dan melakukan evaluasi pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian terkait perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Dalam melakukan perencanaan, lembaga pendidikan melakukan musyawarah atau rapat internal dengan melibatkan beberapa pihak diantaranya yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah, staf administrasi atau tata usaha dan pendidik di lembaga pendidikan tersebut.

Musyawarah atau rapat internal tersebut dilakukan setiap awal tahun pelajaran baru. Dalam musyawarah tersebut dilakukan analisis kebutuhan, tujuan, target dan sasaran lembaga pendidik termasuk dalam bidang sumber daya manusia. Analisis kebutuhan sumber daya manusia juga dilakukan dengan melihat hasil evaluasi sebelumnya, untuk mengetahui kebutuhan lembaga termasuk yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Berkaitan dengan SDM, apabila dari hasil analisis tersebut SDM termasuk pendidik memerlukan program tertentu maka akan dirancang suatu kegiatan sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian, hasil analisis yang dilakukan akan disusun sebuah program yang akan tertuang dalam RKM (Rencana Kerja Madrasah), program kerja kepala madrasah dan RENSTRA (Rencana Strategi).

Hasil penelitian tersebut menguatkan teori yang dipaparkan oleh Robert L Mathius dan John H. Jackson dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* yang menjelaskan bahwa dalam proses pengembangan

sumber daya manusia diawali dengan adanya perencanaan sumber daya manusia dengan melihat pada kapabilitas dan kebutuhan individual sumber daya manusia

Kegiatan perencanaan sumber daya manusia ini harus dilakukan dengan baik agar dapat disusun program yang tepat sesuai dengan kebutuhan lembaga khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia.

2. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia merupakan inti dari proses pengembangan SDM untuk peningkatan kinerja pendidik. Dalam pelaksanaannya mengacu pada program yang telah dirancang sebelumnya baik yang tertuang dalam Rencana Kerja Madrasah (RKM), program kerja madrasah dan Rencana Strategi Madrasah.

Pada bab IV telah dijelaskan temuan penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di suatu lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di dua lembaga pendidikan yaitu Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan ditemukan beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari pendidik.

Di lembaga pendidikan Islam Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam implementasi pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik melalui beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi.

Dalam upaya peningkatan kinerja pendidik perlu adanya upaya meningkatkan motivasi kerja dari pendidik itu sendiri. Dorongan motivasi dapat diberikan dan dilakukan oleh seorang kepala madrasah. Hal tersebut didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Ramadoni, Kusmintardjo dan Imron Arifin, bahwa seorang kepala madrasah memiliki tiga peran yaitu; a) kepala madrasah sebagai leader, b) kepala madrasah berperan sebagai motivator, dan c) kepala madrasah berperan sebagai rekan atau teman yang bisa *sharing* dengan pendidik.⁵⁶ berdasarkan hasil kedua penelitian ini maka dapat peneliti jelaskan bahwa kepala sekolah yang memiliki peran sebagai motivator harus mampu memberikan motivasi kepada para pendidik sehingga pendidik lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Semangat.

Meningkatkan semangat pendidik dalam menjalankan tugasnya sehingga pendidik memiliki dedikasi tinggi sebagai pendidik. seorang kepala madrasah juga harus selalu membangun semangat dalam diri pendidik.

3. Penguatan *team work*.

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya kerjasama semua pihak mulai dari kepala madrasah, tenaga administrasi, komite sekolah, pengurus yayasan, pengawas, alumni dan pendidik itu sendiri. Seorang

⁵⁶ Wahyu Ramadoni, dkk. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di PAUD Islam Sabilillah dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo" *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1 No. 8, (Agustus, 2016), hlm. 1501.

kepala sekolah memiliki peran dalam penguatan kerjasama. Sedangkan kerjasama/*team work* sendiri dapat meningkatkan kinerja pendidik di lembaga tersebut. Besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja individu tidak hanya ditunjukkan dalam hasil penelitian ini, melainkan ada beberapa penelitian terdahulu yang menguatkan hasil penelitian ini.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh S. Martono dengan judul penelitian *Strategi Peningkatan Kinerja Program Studi Melalui Optimalisasi Peran Pimpinan*, menjelaskan bahwa kerjasama tim dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sedangkan kerjasama tim mempengaruhi budaya dan kinerja organisasi. Semakin baik kerjasama tim yang terjalin maka budaya dan kinerja organisasi tersebut juga akan baik.

4. Pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di lembaga pendidikan yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para pendidik sesuai bidang dan kebutuhan pendidik tersebut. Ada beberapa bentuk pelatihan yang dapat diikuti oleh pendidik untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pelatihan yang sering didapatkan oleh pendidik diantaranya yaitu Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) pelatihan ini dikhususkan bagi guru mata pelajaran tertentu yang membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Selain MGMP, pendidik mengikuti kegiatan BIMTEK yang dilakukan dengan tema tertentu sesuai

dengan kebutuhan dalam rentan waktu tertentu pula minimal 1 kali dalam setahun atau bahkan bisa setiap bulan sekali tergantung kebutuhan. Selain kedua pelatihan tersebut, pendidik juga bisa mengikuti seminar dan diklat yang sesuai dengan profesinya sebagai pendidik. Pada masa pandemi Covid-19, beberapa kegiatan seminar dilakukan dengan metode yang berbeda yakni dengan penggunaan aplikasi secara online dengan berubah istilah menjadi Webinar. Pelatihan, diklat dan seminar merupakan upaya yang dilakukan di lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik. Melalui beberapa bentuk pelatihan maka pendidik dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam mengajar. Beberapa bentuk pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik yaitu MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), BIMTEK, seminar, diklat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait adanya program seminar, pelatihan, forum MGMP bagi guru sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia, menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasrika dalam penelitian yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi* dimana hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yaitu dengan Memberikan kesempatan para guru untuk melanjutkan studi contohnya Program PPG (Pendidikan Profesi Guru), mengikuti workshop, pendidik mengikuti forum MGMP dan seminar-seminar pendidikan.

5. Bimbingan kepala madrasah.

Kepala madrasah memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pendidik, salah satunya memberikan bimbingan kepada pendidik terutama ketika pendidik menemukan kendala dalam menjalankan tugasnya.

6. *Reward*.

Reward dapat meningkatkan motivasi kerja pendidik sehingga kinerja pendidik juga akan meningkat. Reward dapat diberikan kepada pendidik yang berprestasi sehingga pendidik terus merasa terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Reward yang diberikan tidak harus selalu berupa materi, tetapi pujian juga merupakan bentuk reward yang akan meningkatkan semangat pendidik dalam menjalankan tugasnya. Kepala madrasah dapat memberikan *reward* kepada pendidik yang kinerjanya baik.

7. Kerjasama dengan lembaga lain.

Menjalin kerjasama dengan lembaga lain merupakan salah satu upaya peningkatan kinerja pendidik. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam menjalin kerjasama dengan IAIN Madura.

Sedangkan di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan memiliki beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja pendidik yang secara keseluruhan hampir sama dengan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam. Berikut beberapa upaya peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan:

1. Semangat. Memberikan semangat kepada tenaga pendidik merupakan salah satu model pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik, kepala madrasah selalu berupaya menumbuhkan semangat dalam diri pendidik pada saat menjalankan KBM.
2. Motivasi. Pemberian motivasi oleh kepala madrasah kepada para pegawai termasuk pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan merupakan bentuk peningkatan kinerja pendidik. Karena selain motivasi yang berasal dari dalam diri pendidik sendiri, motivasi eksternal baik rekan kerja maupun motivasi dari kepala sekolah sangat penting bagi seorang pendidik.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy pada tahun 2020 dengan judul penelitian *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa selain disiplin kerja pendidik, motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pendidik. Dengan demikian, kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang pendidik memiliki peran penting bagi kinerja pendidik itu sendiri.

3. Pelatihan. Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan juga sering mengirim pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan diantaranya pelatihan untuk guru mata pelajaran atau MGMP, berbagai BIMTEK yang

berkaitan dengan pembelajaran, seminar dan diklat. Kepala madrasah menyadari bahwa pelatihan sangat penting bagi pendidik untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Apresiasi bagi pendidik berprestasi. Seorang pendidik akan terus semangat dalam menjalankan tugasnya apabila setiap prestasi yang dicapainya mendapatkan apresiasi.
5. Memberikan hak pendidik. Pendidik akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya apabila haknya terpenuhi seperti honor atau gaji bagi pendidik. Oleh karena itu, lembaga madrasah harus memberikan hak-hak yang memang pantas diterima oleh pendidik dengan tepat waktu.
6. Memfasilitasi KBM. Tugas utama pendidik yakni berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam KBM maka madrasah harus memfasilitasi pendidik dalam proses belajar mengajar.
7. Membaca literatur untuk menambah wawasan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pendidik untuk meningkatkan kinerja pendidik yakni pendidik harus banyak membaca literature yang berkaitan dengan profesinya sehingga wawasan dan pengetahuannya terus bertambah dan dapat membantu pendidik tersebut meningkatkan kinerjanya.

Temuan dalam penelitian ini menguatkan dan menambahkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Zubair dengan judul penelitian *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa ada beberapa program yang dilakukan oleh kepala

madrrasah untuk meningkatkan kinerja pendidik, yaitu; *pertama*, pengawasan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. *Kedua*, pertemuan antar guru seperti diskusi panel, seminar dan sebagainya. *Ketiga*, mengadakan kompetisi kretivitas pendidik. *Keempat*, pelatihan. *Kelima*, seminar motivasi. *Keenam*, Musyawarah Guru Mata Pelajaran.⁵⁷ Tambahan dari hasil penelitian tersebut dalam temuan penelitian ini peningkatan kinerja pendidik dapat dilakukan dengan mengapresiasi kinerja pendidik, memberikan hak yang pantas diperoleh pendidik, memfasilitasi KBM dan pendidik sendiri dapat meningkatkan kinerjanya dengan banyak membaca refrensi terkait dengan profesinya sebagai pendidik.

Penelitian lain yang juga mengkaji terkait upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik yaitu penelitian dengan judul *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru* yang dilakukan oleh Ahmad Rivai pada tahun 2021, hasil penelitian yang dilakukan oleh menjelaskan bahwa ada beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik diantaranya yaitu, *Pertama*, melakukan pengawasan baik dilakukan oleh kepala sekolah atau tim pengawas khusus terhadap pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar. *Kedua*, Pembiasaan disiplin pendidik. *Ketiga*, Memotivasi pendidik dengan beberapa cara diantaranya dengan memperhatikan gaji dan honor serta memberikan insentif bagi pendidik.

⁵⁷ Ahmad Zubair, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru", Vol. 11, No. 4, (Juli, 2017), hlm. 307.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, model pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pendidik berasal dari dalam diri pendidik dan dari luar atau lingkungan pendidik. Berbagai upaya yang dilakukan baik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam maupun di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan menjadi pendorong adanya peningkatan kemampuan guru dalam berbagai aspek sehingga ada peningkatan kinerja pendidik khususnya berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar.

3. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

Evaluasi dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidik bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan dari kegiatan tersebut dan implikasinya terhadap kinerja pendidik.

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia perlu untuk diawasi dan dilakukan penilaian untuk mengukur keberhasilan upaya pengembangan sumber daya manusia tersebut. Lembaga pendidikan dapat melakukan beberapa kegiatan untuk mengawasi dan menilai sejauh mana keberhasilan pengembangan SDM terhadap kinerja para pendidik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat peneliti lihat bahwa ada beberapa bentuk program untuk mengawasi dan mengevaluasi kegiatan pengembangan SDM yaitu; supervisi, penilaian kinerja guru (PKG), dan rapat evaluasi yang dilakukan internal oleh madrasah dengan melibatkan seluruh pendidik.

Menurut Engkoswara dan Komariah sebagaimana dikutip oleh Rismawan menjelaskan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan di lembaga pendidikan memiliki beberapa fungsi sebagai berikut; a) supervisi berfungsi sebagai kegiatan penelitian untuk mengetahui suatu permasalahan, b) supervisi berfungsi sebagai penilaian (evaluasi), c) supervisi berfungsi sebagai perbaikan, d) supervisi berfungsi sebagai kegiatan pengembangan.⁵⁸

Supervisi atau pengawasan terhadap pendidik dapat dilakukan langsung oleh kepala madrasah dengan mengawasi dan mengontrol langsung kondisi di dalam kelas terkait proses KBM supervisi yang dilakukan langsung oleh kepala madrasah dengan terjun langsung ke lapangan bisa dilakukan minimal setiap bulan bahkan setiap hari. Selain dari supervisi yang dilakukan langsung oleh kepala madrasah setiap hari, maka supervisi dapat dilakukan dengan melibatkan pengawas yang melakukan penilaian.

Kepala madrasah dapat melakukan pengawasan setiap hari untuk melihat kinerja pendidik terkait KBM. Selain melakukan pengawasan setiap hari, dapat pula dilakukan kegiatan supervisi minimal satu tahun sekali yang melibatkan supervisor. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu dengan datang langsung ke kelas untuk melihat kegiatan mengajar pendidik atau melibatkan peserta didik untuk melakukan pengawasan yakni dengan bertanya kepada pendidik terkait kedisiplinan pendidik, cara mengajar pendidik, kelengkapan perangkat pendidik dalam mengajar dan sebagainya. Seorang kepala madrasah harus mampu melakukan supervisi sebaik mungkin

⁵⁸ Rismawan, "Pengaruh Supervisi...", hlm. 118.

mengingat bahwa salah peran kepala madrasah di lembaga pendidikan yaitu sebagai supervisor.

Mulyasa menyebutkan bahwa ada beberapa peran seorang kepala madrasah yaitu; berperan sebagai educator yang mampu mengedukasi bawahan termasuk pendidik, sebagai manajer yang mampu melakukan pengelolaan, sebagai administrator, berperan sebagai supervisor yang mampu melakukan supervisi di lembaga pendidikan, sebagai leader, sebagai innovator dan sebagai motivator.

Hasil penelitian yang terkait pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Rismawan menunjukkan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dan motivasi kerja baik yang berasal dari dalam diri pendidik maupun dorongan motivasi dari luar berpengaruh terhadap kinerja pendidik.⁵⁹

Penilaian kinerja guru (PKG) merupakan salah satu upaya untuk mengukur kinerja guru dari berbagai aspek penilaian mulai dari administrasi atau kelengkapan perangkat pembelajaran, kepribadian pendidik berkaitan dengan kedisiplinan, tanggung jawab dan sebagainya, serta kemampuan pendidik dalam melakukan KBM yakni meliputi kemampuan pendidik dalam menentukan model, metode atau teknik pembelajaran.

Kepala madrasah dapat melakukan evaluasi atau penilaian kinerja pendidik dengan tujuan mengetahui tingkat keberhasilan pendidik dalam

⁵⁹ Edi Rismawan, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru" *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 22, No. 1, (April, 2015), hlm. 129.

menjalankan tugasnya. Ada beberapa bentuk penilaian kinerja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik, diantaranya yaitu kegiatan PKG, penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah, penilaian kinerja guru yang melibatkan pendidik lain sebagai rekan sejawat pendidik dan melibatkan siswa dalam kegiatan penilaian. Penilaian tersebut tidak hanya dari satu aspek melainkan beberapa aspek penting yaitu pengetahuan guru, sikap dan kepribadian pendidik dalam menjalankan profesinya secara profesional.

Selain melakukan supervisi dan PKG yang dilakukan minimal 1 tahun sekali, kepala madrasah juga sering melakukan rapat bulanan untuk mengevaluasi beberapa hal termasuk berkaitan dengan kinerja pendidik dalam kegiatan belajar mengajar. Di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam rapat bulan untuk kegiatan evaluasi tersebut dikemas dengan kegiatan koloman dan silaturahmi yang berlokasi di kediaman pendidik secara bergantian setiap bulan.

Kegiatan pengawasan dan penilaian tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pendidik yang berkaitan dengan KBM, selain itu kegiatan tersebut juga sebagai pedoman untuk menyusun program baru guna mengetahui pendidik yang perlu diberikan pelatihan lanjutan.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia tentu ada faktor pendukung dan penghambat yang menjadi salah penentu keberhasilan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik.

Joni Priansa dalam *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* menyebutkan beberapa faktor penghambat yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yaitu; keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peserta pengembangan sumber daya manusia, kepuasan karyawan, sulit menentukan peserta dan program pengembangan sumber daya manusia, perubahan kebutuhan karyawan, organisasi dan lingkungan, selain itu keterbatasan biaya juga menjadi salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.

Di lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Al-Falah Sum ber Gayam dalam melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia tidak jarang ditemui beberapa hambatan yaitu; keterbatasan waktu yang dimiliki oleh pendidik, kurangnya dorongan dari dalam diri sebagian pendidik untuk mengembangkan diri, kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh sebagian pendidik, fasilitas yang belum memadai, keterbatasan dana dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia termasuk pelatihan-pelatihan, kemampuan sebagian pendidik dalam bidang IT masih kurang dan kurang *update* terkait informasi yang berkaitan dengan pendidikan.

Sedangkan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan dalam pengembangan sumber daya manusia menemui beberapa hambatan yaitu; letak geografis pendidik, kondisi fisik peserta didik, usia pendidik, dan kemampuan IT sebagian pendidik masih kurang.

Dari beberapa hambatan tersebut maka kepala madrasah dan semua pihak di lembaga pendidikan harus mencari solusi yang efektif sehingga faktor penghambat tersebut tidak menjadi kendala yang cukup serius dan menjadi pemicu kegagalan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia disamping ada faktor penghambat ada juga faktor pendukung yang justru mendorong kelancaran dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Faktor pendukung pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yaitu; besarnya semangat dan keinginan dari kepala madrasah untuk mengembangkan kualitas pendidik di lembaga pendidik, semangat dan keinginan dari pendidik yang terdorong untuk meningkatkan kinerjanya melalui upaya pengembangan SDM baik dengan mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan, seminar, diklat dan sebagainya, persaingan di dunia pendidikan yang semakin tinggi sehingga mendorong lembaga pendidik untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada supaya lembaga tersebut mampu bersaing dengan lembaga lain secara sehat, kondisi fisik lembaga pendidik dan kelengkapan sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung

pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan profesionalisme pendidik.

C. Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik

Model pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik melalui tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi atau penilaian, dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pendidik khususnya yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar.

Kinerja pendidik adalah kemampuan seorang pendidik dalam menyelesaikan tugas sesuai profesinya yang secara khusus berkaitan dengan kegiatan pembelajaran meliputi kemampuan membina peserta didik guna mencapai prestasi sesuai tujuan pendidikan.⁶⁰

Peningkatan kinerja guru dapat diukur dengan meningkatnya beberapa kemampuan pendidik dalam berbagai bidang diantaranya yaitu kemampuan pendidik dalam menyusun rencana pembelajaran, kemampuan pendidik dalam menjalin interaksi atau komunikasi dengan peserta didik di dalam kelas, kemampuan pendidik melakukan penilaian terhadap peserta didik, kemampuan memberikan tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik, adanya pemahaman pendidik terkait pendidikan, kemampuan menguasai bahan pembelajaran dan beberapa aspek atau indikator kinerja lainnya. Selain itu pengembangan sumber daya manusia dapat berdampak terhadap sikap dan

⁶⁰ Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru" *Intelektualita*, Vol. 3, No. 1, (Januari-Juni, 2015), hlm. 23.

perilaku pendidik dalam menjalankan profesinya sehingga meningkatkan kinerja pendidik tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada Bab IV, dapat peneliti ketahui bahwa di lembaga pendidikan Islam Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Mdrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan ada peningkatan kinerja pendidik yang berkaitan dengan profesinya, hal tersebut diketahui dengan melihat bahwa pendidik sudah mampu mencapai beberapa indikator kinerja.

Di lembaga pendidikan Islam MA Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, dengan adanya beberapa upaya yang telah dilakukan di lembaga tersebut termasuk kegiatan pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh pendidik mendorong para pendidik untuk mencapai indikator kinerja. Pertama, ada peningkatan kemampuan pendidik dalam menyusun rencana pembelajaran sehingga pendidik mampu menyusun perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP dan perangkat pembelajarannya lainnya. Dengan demikian, pelatihan sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia berdampak terhadap peningkatan kompetensi pedagogik pendidik khususnya, sehingga kinerja pendidik mengalami peningkatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian di kedua lembaga tersebut, menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Lestari Handayani dan Gufron Amirullah dalam jurnal penelitian *Meningkatkan Pemahaman Guru Sekolah Dasar Melalui Pelatihan Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Berbasis Literasi, \$C, PPK*

dan HOTS, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang diikuti oleh para pendidik mampu meningkatkan kemampuan pemahaman pendidik dalam membuat perangkat pembelajaran khususnya penyusunan RPP.

Indikator kedua yaitu kemampuan menguasai bahan pembelajaran. Pendidik yang mampu mencapai indikator ini dapat meningkatkan kinerjanya, hal tersebut dikarenakan beberapa hal sebagai berikut; pendidik mampu melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran tertentu, mampu mengidentifikasi materi-materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang efektif serta mampu mengalokasikan waktu yang diperlukan.

Indikator ketiga yang menjadi tolak ukur adanya peningkatan kinerja pendidik yaitu kemampuan pendidik membangun interaksi belajar mengajar dengan peserta didik. Ketika seorang pendidik mampu melakukan hal tersebut, maka kinerja pendidik akan meningkat ke arah yang lebih baik, hal tersebut dikarenakan, dengan adanya kemampuan membangun interaksi dengan peserta didik maka pendidik dapat dengan mudah melakukan pengelolaan kelas, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Indikator keempat, kemampuan pendidik dalam melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik. Pendidik yang mampu mencapai indikator tersebut mampu menyusun instrument penilaian peserta didik dan mampu melakukan penilaian secara efektif.

Indikator kelima, kemampuan pendidik melakukan tindak lanjut terhadap hasil penilaian pembelajaran peserta didik. Bagi pendidik yang memiliki kemampuan ini, dapat memberikan umpan balik terhadap hasil penilaian pembelajaran peserta didik.

Selain dilihat dari beberapa indikator tersebut, dampak dari pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik dapat dilihat dari adanya perubahan sikap dan perilaku pendidik ke arah yang positif yaitu berkaitan dengan tanggung jawab dan kedisiplinan pendidik dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa beberapa bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di lembaga pendidikan seperti pemberian pelatihan, motivasi, bimbingan dari kepala madrasah, kerjasama dan sebagainya dapat berdampak terhadap kinerja pendidik ke arah yang positif.

Hasil penelitian tersebut menguatkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal dengan judul penelitian *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP*, hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dan berdampak signifikan terhadap kinerja pendidik di lembaga pendidikan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan fokus penelitian, paparan data dan temuan penelitian, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia yakni melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia, tujuan dan sasaran kegiatan pengembangan sumber daya manusia, kemudian dari hasil analisis tersebut akan disusun kegiatan atau program pengembangan sumber daya manusia yang tertuang dalam Renstra (rencana strategi), RKM (rencana kerja madrasah), dan program kepala madrasah. Pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik mengacu pada Renstra, RKM atau program kerja kepala madrasah. Model pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik yang dilakukan di lembaga pendidikan yaitu; a) menumbuhkan semangat bagi pendidik dalam menjalankan tugas, b) memotivasi pendidik, c) supervisi, d) pelatihan, e) penguatan *team work*, f) bimbingan kepala madrasah, g) *reward*, h) kerjasama dengan lembaga lain, i) apresiasi bagi pendidik yang berprestasi, j) memberikan hak pendidik seperti honor dan gaji, k) memfasilitasi KBM, dan l) membaca literatur. Sedangkan pengawasan dan

evaluasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan diadakannya supervisi dan penilaian kinerja guru (PKG).

2. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik. Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik tentu ada faktor pendukung dan penghambat baik yang berasal dari dalam diri pendidik maupun dari lingkungan pendidik.

Faktor internal yang menjadi penghambat pengembangan sumber daya manusia diantaranya yaitu; keterbatasan waktu yang dimiliki oleh pendidik, kurangnya dorongan dari dalam diri sebagian pendidik untuk mengembangkan diri, kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh sebagian pendidik, letak geografis pendidik, kondisi fisik peserta didik, usia pendidik, kemampuan sebagian pendidik dalam bidang IT masih kurang dan kurang *update* terkait informasi yang berkaitan dengan pendidikan.

Faktor eksternal yang menghambat pengembangan sumber daya manusia diantaranya yaitu; fasilitas yang belum memadai, keterbatasan dana dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia termasuk pelatihan-pelatihan.

Sedangkan faktor pendukung pengembangan sumber daya manusia juga terbagi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yaitu semangat dan kemauan dari dalam diri pendidik. Sedangkan faktor eksternal yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yaitu adanya persaingan

di dunia pendidikan yang semakin tinggi, kondisi fisik lembaga pendidik dan kelengkapan sarana dan prasarana.

3. Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik. Dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pendidik. Beberapa upaya yang dilakukan di lembaga tersebut mampu meningkatkan keaktifan dan kedisiplinan pendidik, semangat pendidik dalam menjalankan tugasnya, kemampuan pendidik dalam mengelola kelas, memahami tugas dan fungsinya sebagai pendidik, menyusun perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, absensi siswa dan sebagainya. Kemampuan menentukan metode pembelajaran, kemampuan melakukan penilaian peserta didik, kemampuan menciptakan interaksi yang baik antara pendidik dan peserta didik sehingga proses pembelajaran lebih efektif, kemampuan memahami bahan pembelajaran, pemahaman dan wawasan pendidik terkait pendidikan. Sehingga dengan kemampuan tersebut, tentu menjadi pendorong meningkatnya kinerja pendidik.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan, ada beberapa saran yang ditujukan antara lain:

1. Kepala Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

- a. Hendaknya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan ditingkatkan dan dievaluasi secara maksimal.
- b. Hendaknya dalam upaya memaksimalkan hasil pengembangan sumber daya manusia, maka harus menemukan solusi yang efektif untuk beberapa faktor penghambat yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Hendaknya kerjasama semua pihak lebih ditingkatkan lagi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik di lembaga pendidikan.

2. Pemerintah

Hendaknya pemerintah lebih meningkatkan kembali dukungan terhadap program pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam baik negeri maupun swasta dengan memberikan solusi yang efektif terhadap beberapa kendala yang sering ditemui dan menjadi kendala dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.

3. Peneliti selanjutnya

Dikarenakan adanya banyak kekurangan dalam penelitian ini, maka penting adanya penelitian lebih lanjut yang dapat dilakukan oleh peneliti lain di lembaga pendidikan Islam untuk mengungkap lebih luas terkait pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, La Ode Ismail. “Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya” *Jurnal Idaarah*, Vol. 1, No. 1, Juni, 2017.
<http://103.55.216.56/index.php/idaarah/article/viewFile/4133/3818>
- Alhusaini, Amin. Dkk. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 4, No. 3, 2020.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Amaddin, Said. dkk., “Pendidikan dan Pelatihan TOT dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Widyaiswara di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Timur” *Jurnal Administrative Reform*, Vol. 03, No. 01, Januari-Maret, 2015. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/558>
- Anggraini, Dewi. “On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan” *Jurnal Ilmiah Kohesi*, Vol. 03, No. 01, Januari, 2019.
<https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/download/141/147>
- Anwar, Mahfuzil. “Analisis Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Dosen dan Karyawan) pada STIMI Banjarmasin” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2, September, 2017.
<http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/74/>
- Aryanti, Teni. dkk. “Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan” *Jurnal Pendidikan Nonformal*, Vol. 10, No. 1, Maret, 2015.
<http://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/view/3003>
- Azis, Abdul. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Kajian Teoritis Praktis Menuju Profesionalisme Kerja)*, Surabaya: Pena Salsabila, 2015.

- Darmawan, Dadan. “Penerapan Model Pelatihan On The Job Training (Magang) dalam Pelatihan Otomotif yang Diselenggarakan Oleh Balai Pelayanan Pendidikan Nonformal Provinsi Banten” *ISSN*, Vol. 02, No. 02, Agustus, 2017.
<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/E-Plus/article/view/2957>
- Djam’an Satori, Djam’an. Komariah, Aan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Khadijah,Siti. “Efektivitas Pelatihan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMPN 1 Batang Gangsal” *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 1 No. 2, 2017.
<http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/20>
- Kusumaningrum, Desi Eri. dkk. “Problematikan Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren” *Ilmu Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, Desember, 2017.
- Lailatussaadah. “Upaya Peningkatan Kinerja Guru” *Intelektualita*, Vol. 3, No. 1, Januari-Juni, 2015.
- Martono, S. “Strategi Peningkatan Kinerja Program Studi Melalui Optimalisasi Peran Pimpinan” *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2013.
<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2422>

- Moeleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Ningrum, Widhayu. Sunoharyo, Bambang Swasto. Hakam, Moehammad Soe'oed. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2, Desember, 2019. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/303>
- Nurbiyati, Titik. "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review" *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23, No. 1, Januari, 2015. <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/171>
- Ramadoni, Wahyu. dkk. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di PAUD Islam Sabilillah dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo" *Jurnal Pendidikan*, Vol. 1 No. 8, Agustus, 2016. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/6620>
- Rismawan, Edi. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru" *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 22, No. 1, April, 2015. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/5925>
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru" *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 2021. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Rizal, Anis Syamsu. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP” *Jurnal Ulul Albab*, Vol. 23, No. 1, Januari, 2019.
<http://journal.ummat.ac.id/index.php/JUA/article/view/658>
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), hlm. 227-228.
- Sri Trisnaningsih, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi” *Jurnal Akuntansi & Auditing*, Vol. 8, No. 1, (November, 2011), 93.
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/akuditi/article/view/4349>
- Wibowo, Imam Suwardi. & Farnisa, Ririn. “Hubungan Peran Guru dalam Proses Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa” *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, Vol. 3, No. 2, Desember, 2018.
<https://online-journal.unja.ac.id/gentala/article/view/6758>
- Wijaya, David. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah” *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 02, Juni, 2009.
<http://blog.ub.ac.id/samuelsaputra/files/2012/05/Hal.-69-86-Manajemen-SDM-Pendidikan1.pdf>
- Zubair, Ahmad. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru”, Vol. 11, No. 4, Juli, 2017.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PROFIL MADRASAH ALIYAH AL-FALAH SUMBER GAYAM

a. Visi dan Misi MA Al-Falah

Adapun visi misi dari Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam

Kadur Pamekasan yaitu:

Visi : Terwujudnya lulusan madrasah yang beriman, berilmu, berakhlakul karimah serta berdaya saing dalam IPTEK dan seni.

Misi : Melaksanakan pendidikan melalui proses pembelajaran berkualitas berlandaskan imtaq dan berwawasan ipteks.

Indikator :

1. Melaksanakan pendidikan berbasis pondok pesantren.
2. Menumbuhkan sikap, perilaku dan pengamalan nilai-nilai Islam.
3. Menumbuhkan semangat belajar ilmu agama Islam.
4. Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
5. Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan sehingga

setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.

6. Memfasilitasi dan memotivasi siswa untuk mengembangkan kemampuan, bakat dan minatnya baik dalam ilmu pengetahuan teknologi maupun seni budaya secara optimal.

Tujuan : a. Jangka Pendek: madrasah berusaha untuk mencapai tujuan:

- 1) Meningkatkan pengamalan 5 S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun)
- 2) Siswa mampu menghafal juz 'amma.
- 3) Tertib dan efektifnya manajemen pendidikan madrasah.
- 4) Terbentuknya tim olimpiade matematika, IPA, IPS, dan bahasa yang berprestasi.
- 5) Mewujudkan tim olahraga dan tim kesenian yang mampu bersaing di tingkat Kecamatan, Kabupaten dan Propinsi.
- 6) Meningkatnya kualitas dan kuantitas peserta didik.
- 7) Meningkatkan nilai rata-rata Ujian Nasional secara berkelanjutan.

b. Jangka Panjang: madrasah berusaha untuk mencapai tujuan:

- 1) Pemenuhan sarana/prasarana serta pemberdayaannya

yang mendukung peningkatan prestasi peserta didik.

- 2) Terpenuhiya tenaga pendidik yang profesional.
- 3) Mewujudkan madrasah sebagai lembaga pendidikan bercirikan ke-Islaman yang diperhitungkan oleh masyarakat.

Motto : Wahana Segala Asa Menuju Sukses Bahagia Dunia Akhirat

b. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Al-Falah

Pondok Pesantren Sumber Gayam terletak di sebuah desa, desa Kadur Kecamatan Pakong (awalnya) sebelah timur laut dari ibu kota Pamekasan ± 14 km. Didirikan oleh Alm. K.H. Moh. Thoha Bin KH. Moh. Jamaluddin pada Tahun 1930 M. di atas tanah seluas ± 3 ha. yang bersetatus tanah wakaf. Pada waktu Negara Indonesia dibawah pemerintahan penjajah Belanda, sehingga lembaga pendidikan Islam dimanapun berada, ruang gerak yang sangat dibatasi dan selalu dalam pengawasannya, sehingga sulit bisa berkembang sebagaimana mestinya, karena situasi sangat tidak memungkinkan, berhubung pemberontakan demi pemberontakan sering terjadi, lebih-lebih sesudah masuknya jepang ke Indonesia. Sungguhpun setelah tiga tahun didikan para santri sudah mulai berdatangan, namun pengajian belum bisa lancar, masih belum bisa berkembang dan dikembangkan. Baru sesudah lima tahun sesudah proklamasi kemerdekaan R.I. tegasnya pada tahun 1950 M. Beliau mencoba mengembangkan pondok pesantren yang beliau bina dengan cara

membuka sekolah tingkat dasar dengan nama (MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL JIHAD). Mula-mulanya 1 (satu) kelas dengan jumlah murid 15 orang, akan tetapi tahun demi tahun akhirnya dibuka juga kelas dua dan tiga, sekalipun jumlah muridnya belum memadai. Demikian, berkat ketekunan beliau bersama pembantu-pembantunya setiap demi setiap semakin berkembang. Pada waktu itu lokal belajar masih sangat sederhana bahkan sebagian masih dompleng di serambi salah seorang tetangga terdekat, dan sebagian yang lain (dua kelas) menempati surau-surau. Padatahun 1955 sudah bisa dikembangkan lagi, dengan menambah satu kelas, demikian juga pada tahun berikutnya. Sehingga pada tahun 1956 M. Lengkaplah menjadi enam kelas. Selanjutnya dua tahun kemudian telah mulai merencanakan membangun gedung dengan delapan lokal dan Alhamdulillah pada mediom tahun 1959 M. Bangunan tersebut sudah dapat diselesaikan dengan baik, satu diantaranya disediakan buat ruang guru-guru dan yang satu lagi untuk kantor Madrasah. Terhitung sejak tahun 1950 M. hingga kini status madrasah berstatus terdaftar dengan no SERI K/26.dan telah diperbaharui pada tanggal 20 maret 1970 dengan nomor : L.m/3/40 39/A/1978.

Didorong oleh desakan dan kebutuhan, maka pada tahun 1968 dibuka sekolah lanjutan dengan nama (MADRASAH MUALLIMIN) 4 tahun. Pada mulanya hanya tiga kelas, namun karena ternyata anemo siswa cukup mengembirakan maka pada tahun berikutnya ditambah dua kelas lagi, demikian juga pada tahun selanjutnya. Dengan demikian lengkaplah

menjadi enam kelas sehingga namanya pun dirubah menjadi: (MADRASAH MUALLIMIN) 6 Tahun.

Para alumni kelas enam MUALLIMIN banyak yang diberi tugas mengajar pada beberapa Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang memerlukan, ternyata cara ini cukup efektif, sebab disamping mereka sambil praktek sekaligus belajar terjun ditengah-tengah masyarakat sebagai bekal nantinya apabila sudah pulang kampung. Keharusan praktek ini berlaku satu tahun, sedangkan selanjutnya parasiswa diberi kebebasan memilih (mengajar atau melanjutkan study) mulai tahun 1976 M. sebagian dari para alumni dicoba untuk mengikuti ujian PGAN dan berhak lulus 80%. Demikian juga pada tahun-tahun berikutnya, sehingga sejak dua tahun kemudian Alhamdulillah berhasil lulus 100%. Dan keadaan yang demikian jelas menambah sepirit bagi para siswa untuk belajar serta menekuninya. Sebagai pelengkap dari uraian ini perlu kami tambahkan bahwa nama madrasah telah dirubah sejak tahun 1960 dari semula (MADRASAH DARUL DJIHAD menjadi MADRASAH AL-FALAH).

c. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Al-Falah

Pelindung & Penasehat	: Pengurus Yayasan
Kepala Madrasah	: Burhanuddin, S.Pd.
Komite Madrasah	: H. Rifa'ie Erfan
Ka. Tata Usaha	: Aqiburrahman, S.Pd.I
Staf Tata Usaha	: Khathibul Umam, S.Pd.I : Zarofi, S.Pd
Waka Kurikulum	: Drs. Moh. Ramli

Waka Kesiswaan : Taufiqurrahman, S.Pd.I
Waka Sarpras : Ahmad SL, S.Pd.
Waka Humas : N. Eryana Ribulanokti, SE
Ka. Perpustakaan : Nuris Syamsiyah, S.Pd.
Ka. Lab. IPA : Enny Durratul Arifah, S.Pd., M.Si.
Ka. Lab. Komputer : Alimoddin, S.Pd.I
Ka. Lab. Bahasa : Yulianawati, S.Pd.
Wali Kelas

No.	Bidang	Nama Tenaga Kependidikan
1.	Kepala Madrasah	Burhanuddin, S.Pd.
2.	Komite Sekolah	H. Rifa'ie Erfan
3.	Ka. Tata Usaha	Aqiburrahman, S.Pd.I
4.	Staf Tata Usaha	Khathibul Umam, S.Pd.I Zarofi, S.Pd
5.	Waka Kurikulum	Drs. Moh. Ramli
6.	Waka Kesiswaan	Taufiqurrahman, S.Pd.I
7.	Waka Sarpras	Ahmad SL, S.Pd.
8.	Waka Humas	N. Eryana Ribulanokti, SE
9.	Ka. Perpustakaan	Nuris Syamsiyah, S.Pd.
10.	Ka. Lab. IPA	Enny Durratul Arifah, S.Pd., M.Si.
11.	Ka. Lab. Bahasa Indonesia	Yulianawati, S.Pd.
12.	Ka. Lab. Komputer	Alimoddin, S.Pd.I

Tabel 4.1.

Daftar Tenaga Kependidikan di MA Al-Falah Kadur

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	21
Perempuan	21
Jumlah Keseluruhan	42

Tabel 4.2.

Daftar Jumlah Karyawan di MA Al-Falah

DOKUMENTASI WAWANCARA



Wawancara dengan pendidik di Madrasah Aliyah Al-Falah



Wawancara dengan peserta didik di Madrasah Aliyah Al-Falah

DOKUMENTASI IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH AL-FALAH



Kegiatan BIMTEK di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam



Supervisi oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam



Supervisi oleh pengawas di Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam



Bimbingan oleh kepala madrasah kepada pendidik Madrasah Aliyah Al-Falah Sumber Gayam

PROFIL MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 PAMEKASAN

a. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Visi

Cerdas, trampil, berakhlaqul karimah dan peduli lingkungan.

Indikator :

- Terwujudnya siswa yang cerdas dengan peningkatan prestasi akademik dan non akademik
- Terwujudnya siswa yang terampil dalam bidang IT, Budaya Lokal Batik
- Terwujudnya peningkatan ibadah dan keimanan siswa kepada Tuhan yang Maha Esa
- Terwujudnya siswa yang berakhlaqul karimah
- Terwujudnya karakter siswa yang peduli terhadap pelestarian lingkungan
- Terwujudnya budaya pengendalian dan pencegahan kerusakan lingkungan
- Terwujudnya Madrasah Adiwiyata

Misi

- Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik
- Meningkatkan bimbingan belajar yang intensif
- Meningkatkan sarana penunjang pendidikan
- Mengembangkan PBM yang efektif, inovatif, kreatif dan demokratis.
- Mengembangkan Program Bengkel Sholat

- Mewujudkan kebiasaan membaca ayat suci Al Qur'an tiap memulai pelajaran
- Meningkatkan bimbingan ekstra kurikuler seni dan olah raga
- Menerapkan prinsip dan nilai-nilai islam dalam kehidupan sehari-hari
- Meningkatkan pembelajaran siswa dalam bidang informatika dan ketrampilan siswa dalam seni membatik
- Mewujudkan budaya bersih dan sehat pada semua warga madrasah dengan pengembangan UKS
- Mewujudkan penghijauan dan pengaturan taman di lingkungan madrasah
- Mewujudkan perlindungan dan pelestarian fungsi lingkungan dan membudayakan perilaku menghindari kerusakan lingkungan;
- Mewujudkan perilaku mencegah dan menghindari pencemaran lingkungan dengan pengolahan limbah

Tujuan

Dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah dirumuskan serta kondisi di madrasah, maka tujuan madrasah yang ingin dicapai pada tahun pelajaran 2017/2018 adalah sebagai berikut:

- Menyiapkan peserta didik yang bertaqwa kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia
- Menyiapkan peserta didik yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik agar mampu bersaing dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

- Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian, cerdas, berkualitas dan berprestasi dalam bidang olahraga dan seni.
 - Membekali peserta didik agar memiliki keterampilan teknologi informasi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri.
 - Meningkatkan ketrampilan siswa yang mampu melestarikan kearifan dan budaya lokal
 - Menciptakan sikap ulet dan gigih peserta didik dalam berkompetisi dan mengembangkan sikap sportifitas.
 - Menciptakan dan meningkatkan sikap dan mental siswa yang peduli pada pelestarian lingkungan.
 - Menciptakan lingkungan madrasah yang bersih dan sehat
 - Menciptakan lingkungan madrasah yang rindang
 - Menciptakan sikap peduli siswa pada kelestarian alam dan energi
- Menciptakan pola hidup sehat warga madrasah

b. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Sebelum menjadi Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan lembaga ini dikenal PGAN Pamekasan yang dibangun :

- Tahun 1956 : Pembangunan gedung PGA Negeri dengan fasilitas lengkap meliputi : 18 ruang belajar, 1 ruang kantor (Kepala, TU, Gudang), 1 ruang perpustakaan, 1 aula, 15 kamar mandi, 1 ruang penjaga, 7 gedung asrama, 1 masjid, lapangan sepak bola dan volly ball dengan luas 28.640 m²
- Tahun 1959 : Secara resmi digunakan sebagai tempat kegiatan belajar mengajar dengan siswa dari seluruh wilayah Madura dan sekitarnya.
- Tahun 1963 : Diresmikan sebagai PGAN 6 tahun

- Tahun 1979 : Dirubah menjadi MTs Negeri dan PGAN Pamekasan (4 tahun)
- Tahun 1992 : PGAN dirubah / alih fungsi menjadi MAN 2 Pamekasan dengan berdasarkan SK Kandepag Nomor : 42 Tanggal 27 Januari Tahun 1992
- Tahun 2017 : MAN Pamekasan dirubah Menjadi MAN 2 Pamekasan sampai saat ini.

c. Kondisi Objektif Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Tanah dan Bangunan

- Luas Tanah : 28.640 m²
- Luas Bangunan : 13.690 m²
- Status Tanah : Sertifikat

Data Siswa dan Tamatan

Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa			Jumlah Tamatan			Angka DO %
	L	P	JML	L	P	JML	
2006-2007	367	290	651	111	60	171	
2007-2008	384	328	712	123	100	223	
2008-2009	382	291	673	128	119	247	
2009-2010	352	298	650	128	100	228	
2010-2011	361	334	695	111	79	190	
2011-2012	382	383	765	102	108	210	
2012-2013	356	434	790	174	108	282	
2013-2014	403	451	854	111	107	218	
2014-2015	403	450	853	144	108	252	
2015-2016	499	562	1061	127	161	288	
2016-2017	515	642	1157	154	130	284	
2017-2018	509	639	1148	192	204	396	
2018-2019	476	638	1114	145	223	368	

2019-2020	484	612	1096	-	-	-	
-----------	-----	-----	------	---	---	---	--

Data Pendidik dan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Guru dan pegawai (Orang)						KET
	GT	GTT	DPK	PT	PTT	Total	
S.2 / S.3	-	-	-	-	-	-	
S.1 / D.4	61	33	-	2	12	118	
D.3 / D.2	-	-	-	1	2	3	
D.1 / SLTA	1	-	-	3	10	14	
JUMLAH	62	33	-	6	24	125	

Data Pendidik Menurut Mata Pelajaran

PERSONEL SEKOLAH	STATUS		
	PNS	GTT	JUMLAH
1. Kepala Sekolah/Biologi	1	-	1
2. PPKn	1	2	3
3. Agama	-	-	-
• Al Qur'an Hadits	1	2	3
• Fiqih	2	-	2
• SKI	3	1	4
• Aqidah Akhlaq	3	-	3
4. Bahasa Indonesia	4	1	5
5. Bahasa Inggris	4	1	5
6. Bahasa Arab	2	1	3
7. Bahasa Madura	1	1	2
8. Sejarah	2	4	6
9. Pendidikan Jasmani	1	3	4
10. Matematika	6	4	10
11. Fisika	3	1	3

12. Biologi	6	-	6
13. Kimia	3	1	4
14. Ekonomi	5	-	5
15. Sosiologi	-	2	3
16. Geografi	2	2	4
17. Sejarah Budaya	-	4	4
18. Tata Boga/Praktek	1	1	1
19. Tata Busana	1	-	1
20. BK/BP	4	1	5
JUMLAH	56	34	90

Data Pegawai Menurut Tugasnya

No	Personel Pegawai	Status		Jumlah	KET
		PNS	PTT		
1	Kepala TU	1	-	1	
2	Administrasi	5	12	17	
3	Pustakawan	-	2	2	
4	Laboratorium	-	1	1	
5	Tukang Kebun	-	4	4	
6	Penjaga Malam	-	1	1	
7	Satpam	-	3	3	
JUMLAH		6	23	29	

Sarana dan Prasarana Pendidikan

Jenis Ruang	Jumlah	Luas	KET
	(Ruang)	(m ²)	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Ruang Kelas	33	2.376	

Ruang Praktek	3	130	
Laboratorium			
○ Kimia	1	72	
○ Bahasa/Komputer	1	72	
○ Komputer	4	288	
Perpustakaan	1	81	
Ruang Kepala Sekolah	1	20	
Ruang Guru	1	48	
Ruang Kaur TU	1	12	
Ruang Tata Usaha	1	30	
Ruang BP / BK	1	24	
Aula	1	300	
Ruang Sekretariat	1	10	
Ruang Kantin	5	80	
Ruang Gudang	1	6	
Ruang Keterampilan			
○ Tata Busana/Perpustakaan	1	18	
○ Tata Boga	1	15	
Ruang UKS	1	18	
Ruang OSIS	1	9	
Ruang PMR	1	9	
Ruang Pencinta Alam	1	12	
Ruang KIR / Majalah	1	9	
Ruang KOPSIS	1	9	
Sanggar Pramuka	1	12	
Studio Seni	1	18	
Ruang Bengkel Sholat	1	63	

Kamar Kecil	12	3	
Masjid	1	225	
Asrama	7	2.625	
Tempat Sepeda	2	264	
Lapangan Sepak Bola	1	-	
Lapangan Futsal	1	-	
Lapangan Tenis Meja	4	-	

Jumlah dan Kondisi Buku Mata Pelajaran

Jenis Buku	Jumlah (exp)	Keterangan
<i>I</i>	2	3
Buku Paket	13.464	
Buku Penunjang	1.440	
Buku Fiksi	423	

Fasilitas Lainnya

Jenis	Jumlah (unit)	Keterangan
Telepon	1	
Fax	-	
Scanner	1	
Printer	8	
Listrik	4	
<i>Kapasitas</i>	5.500 Watt	
	5.500 Watt	
	5.500 Watt	
	5.500 Watt	
Sumur	1	

Unit Kegiatan Siswa

- Pramuka
- PMR
- Pencinta Alam
- Karya Ilmiah Remaja
- Teater & Paduan Suara
- Bimbingan Dakwah dan Kepribadian Muslim
- Bimbingan Kitab Kuning
- Bimbingan Belajar Siswa
- English Club
- Ekstra Olahraga Rutin

DOKUMENTASI WAWANCARA



Wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Pamekasan



Wawancara dengan kepala TU MAN 2 Pamekasan

**DOKUMENTASI IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA UNTUK PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK**



Rapat internal awal tahun di MAN 2 Pamekasan



Kegiatan seminar di MAN 2 Pamekasan



Supervisi oleh kepala madrasah di MAN 2 Pamekasan