

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
UNTUK PENINGKATAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

**Program Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh:**

**Syahrul Mubin**

**NIM. 19170001**



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

**2023**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK  
PENINGKATAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik  
Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

**Oleh:**

Syahrul Mubin

NIM. 19170001

**Dosen Pembimbing**

Devi Pramitha, M. Pd.I

NIP. 19901221 20160801 2 010



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

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan  
Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang**

Oleh:

Syahrul Mubin

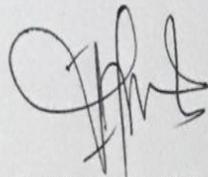
NIM. 19170001

**Telah disetujui dan disahkan untuk diujikan**

Pada Tanggal 15 Mei 2023

Oleh:

Dosen Pembimbing

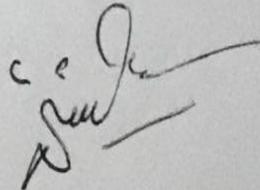


**Devi Pramitha, M.Pd.I**

NIP. 19901221 20160801 2 010

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



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

NIP. 19781119 200604 1 001

**LEMBAR PENGESAHAN**

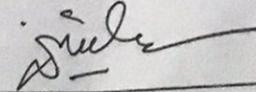
Skripsi dengan judul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang" Oleh Syahrul Mubin (19170001) Telah dipertahankan di depan penguji siding dan dinyatakan LULUS pada tanggal 19 Juni 2023

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

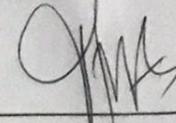
**Panitia Ujian**

**Tanda Tangan**

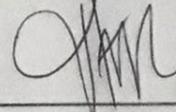
Ketua Sidang  
Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd  
NIP. 19781119 200604 1 001

: 

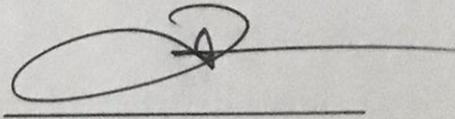
Sekretaris Sidang  
Devi Pramitha, M.Pd.I  
NIP. 19901221 20160801 2 010

: 

Dosen Pembimbing  
Devi Pramitha, M.Pd.I  
NIP. 19901221 20160801 2 010

: 

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

: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd  
NIP. 19650403 199803 1002

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* Yang telah memberikan nikmat, tekhusus nikmat kesehatan dan kesempatan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad saw beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Pertama skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua saya yang telah berjasa dalam hidup saya mulai dari kecil sampai saat ini yang masih berjuang untuk masa depan anak-anaknya. Yang selalu mendoakan dan memberi dukungan semangat. Beliau adalah Ibu (Syaringaton) dan bapak (Sukino).

Untuk saudara kandungku yaitu kakak pertama saya (Imam Syafi'i) dan kakak kedua (Ibnu Syafi'i) yang selalu memberi semangat dan motivasi serta membagikan pengalaman yang luar biasa sehingga saya bisa bertahan di tanah rantauan.

Kepada seluruh Civitas Mahad Sunan Ampel AL-Aly yang sudah memberikan wadah dan relasi serta ilmu yang luar biasa sehingga banyak pengetahuan yang baru saya dapatkan, serta pengalaman dan semangat dalam pengabdian.

Serta tidak lupa kepada seluruh Bapak/Ibu Guru saya di MI DDI 366 Bumiayu, MTs Mas'udiyah Wonomulyo, MAN 1 Polewali Mandar dan para Dosen saya di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Malang mulai dari semester 1-8 yang telah ikhlas dan berkenan membimbing dan memberikan ilmu, mendidik, mendoakan, dan berjasa hingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir Strata Satu di Perguruan Tinggi Impian saya UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Semoga segala kebaikan, jasa dan do'a beliau-beliau diberkahi oleh Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, dan menjadi amal jariyah dan bermanfaat di dunia dan di akhirat kelak. Aamiin Allahumma Aamiin.

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيَةٌ

*“Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.”<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Al-Qur'an Surah AL-Insyiqah ayat 6

Devi Pramitha, M.Pd.I  
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

---

---

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Syahrul Mubin  
Lamp : 4 (Empat) Eksemplar

Malang, 15 Mei 2023

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang  
di-Malang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupaun teknik penulisan, dan setelah membaca serta mengkoreksi skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Syahrul Mubin

NIM : 19170001

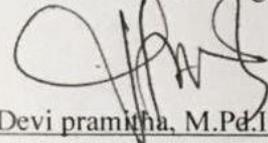
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk  
Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 1 Kota Malang.

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing



Devi pramitha, M.Pd.I  
NIP. 19901221 20160801 2 010

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahrul Mubin  
NIM : 19170001  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain. Adapun pendapat atau temuan orang lain dalam tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila di kemudian hari ternyata skripsi ini terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Malang, 10 Mei 2023

Yang membuat pernyataan



Syahrul Mubin  
NIM. 19170001

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

### A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= h	ع	' =	ء	' =
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

### B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â  
Vokal (i) panjang = î  
Vokal (u) panjang = û

### C. Vokal Diftong

او = aw  
أي = ay  
او = û  
أي = î

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu wa Ta'ala* karena atas segala rahmat, nikmat, petunjuk dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan laporan ini sebagai tugas akhir S1 (Strata-1) atau skripsi di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Baginda Nabi Muhammad *Sholallahu 'alaihi wassalam* yang kita nanti-nantikan syafaatnya *ila yaumul qiyamah*.

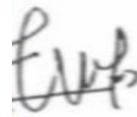
Ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya diucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Devi Pramitha, M.Pd.I selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan membimbing sejak awal pembelajaran di perkuliahan dari berbagai ilmu di bidang manajemen dan penulisan Skripsi ini, hingga dalam proses penyusunan dan penyelesaian tugas akhir ini (skripsi).
5. Bapak Drs. Samsudin, M.Pd selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang yang telah memberikan izin serta kesempatan peneliti untuk dapat melakukan penyelesaian tugas akhir.
6. Bapak M. Kholis Widodo selaku Waka Kurikulum, Bapak Umargiono S.Pd selaku Waka Humas, Bapak Ahmad Husaini, M.Pd selaku Kepala Tata Usaha, beserta seluruh pihak MTsN 1 Kota Mang yang telah memberikan informasi terkait data yang saya teliti.
7. Segenap dosen di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah ikhlas dan sabar dalam mendidik dan berbagi ilmu dan pengalamannya selama masa perkuliahan ini

8. Segenap Seluruh Musyrif/ah dn Mahasantri MSAA yang telah memberikan semangat dan banyak pengalaman dalam pengabdian.
9. Seluruh teman-teman Alaska yang telah memberikan semangat, perhatian, dan selalu ada jika dibutuhkan.
10. *Fantastic 7* yang telah memberikan semangat, perhatian, dan selalu ada jika dibutuhkan.
11. Teman-teman mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019 yang telah bersama-sama berjuang, *sharing* dan saling *support* selama belajar di perkuliahan.
12. Moh. Fatih Al Fikri, Rahmat Nur Latif, M. Hasan Bahri, Gilang Febrian, Yusral Ruslin, Alfi Masykur Nazemi, Sandy Rofiulal Yakin, Andi Satria, Wildan Zainuri, Narul Hasyim Muzadi, Ujang Hasanudin, Ellisa Fadia Laili, Nevada Amelia, dan, serta teman-teman dekat yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah memberikan *support* dalam bentuk apapun.
13. Kakak Ibn Sina'01, Akang-Akang Khaldunisty'12, Abang-Abang The Avengers'23, Dampingan Ibn Sina'01, Gemathy Khaldunisty'12 dan SM Crew Averroes'23, yang sudah memberikan semangat dan *sharing* pengalaman yang baru.

Segala upaya telah dilakukan untuk menyusun laporan tugas akhir (skripsi) ini, namun tidak mustahil apabila dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan. Oleh karena itu, diharapkan saran dan kritik yang membangun serta dapat dijadikan masukan dalam menyempurnakan laporan tugas akhir (skripsi) ini.

Malang, 10 Mei 2023



Syahrul Mubin

NIM. 19170001

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	v
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>مستخلص البحث</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Originalitas Penelitian .....	6
F. Definisi Istilah .....	9
G. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
A. Landasan Teori .....	12
B. Manajemen Pengembanaan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru dalam Perspektif Islam .....	30
C. Kerangka Berfikir .....	33

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	34
B. Kehadiran Peneliti .....	35
C. Lokasi Penelitian .....	35
D. Data dan Sumber Data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Analisis Data.....	39
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	42
H. Prosedur Penelitian .....	44
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Lokasi.....	45
B. Paparan Data Hasil Penelitian .....	52
C. Hasil Temuan Penelitian.....	67
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
A. Perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang .....	70
B. Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang .....	73
C. Evaluasi program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang .....	77
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinilitas Penelitian .....	7
Tabel 1.2 Kerangka Berfikir .....	33
Tabel 1.3 Struktur Organisasi .....	47
Tabel 1.4 Daftar Tenaga Pendidik dan Tanaga Kependidikan.....	48
Tabel 1.5 Hasil Temuan Penelitian .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses analisis kebutuhan melalui proses pembelajaran .....	54
Gambar 2.2 Seminar dan Pembinaan penguatan zona integritas menuju wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani .....	58
Gambar 2.3 Surat Tugas dan Perjalanan Dinas .....	62
Gambar 2.4 Pelatihan dan Pembelajaran Berbasis Literasi dan Numerasi .....	66
Gambar 2.5 Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) .....	66

## ABSTRAK

Mubin, Syahrul. 2023. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang*. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing Devi Pramitha, M.Pd.I

---

Dalam lembaga atau instansi pendidikan sumber daya manusia adalah salah satu bagian yang memiliki peran yang dominan atau juga bisa dikatakan sebagai peran yang sangat penting, dalam dunia pendidikan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam hal memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat dan juga meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri. Dengan adanya kegiatan dalam mengembangkan sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan merupakan hal yang bagus dalam mengkondisikan serta mengembangkan keprofesionalan guru dan memotivasi guru. Berangkat dari hal tersebut, penulis terdorong untuk meneliti lebih lanjut terkait Manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang 2) Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang 3) Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

Dalam melakukan penelitian tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, serta metode dalam pengumpulan data yakni observasi, wawancara, serta dokumentasi. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dimana peneliti menjabarkan beberapa variabel yang berhubungan dengan masalah dan unit penelitian di antara fenomena yang diuji.

Adapun hasil dari penelitian ini bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru meliputi 1) Perencanaan dengan merencanakan melalui rapat koordinasi para manajemen madrasah, kemudian mengesahkan program dilanjut 2) Tahap pelaksanaan dengan berbagai macam program kegiatan yakni MGMP, seminar, pelatihan, diklat, dan workshop setelah melaksanakan program tersebut kemudian 3) dilakukan evaluasi program, dengan mengevaluasi program agar kedepannya menjadi lebih baik lagi.

**Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Guru**

## ABSTRACT

Mubin, Syahrul. 2023. *Management of Human Resource Development to Increase Teacher Work Motivation in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Malang City*. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor Devi Pramitha, M.Pd.I

---

Educational institution of human resource has a dominant and significant role. In education, a good quality human resource is needed in terms of providing educational services to the community and improving human resource itself. Applying approaches in developing human resources (for teachers) in educational institution or school is a good thing to develop teacher professionalism. Besides, this human resource development may intensify teacher work motivation. Going from this issue, the researcher is encouraged to conduct further research related to the management of human resource development to increase teacher work motivation at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Malang City. This research is aimed at answering the following research problems: 1) How is the human resource development program planned to increase the work motivation of teachers at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Malang City 2) How is the human resource development program implemented to increase teacher work motivation at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Malang City 3) How is the human resource development program evaluated to increase teacher work motivation at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Malang City.

This research applied descriptive qualitative research methods. Furthermore, the data collection is done through observation, interviews, and documentation. The researcher used a qualitative descriptive research type, where the researcher describes several variables related to the research problem and unit among the the phenomenon being studied.

The results of this study show that the management of human resource development to increase teacher work motivation includes 1) planning by planning through a coordination meeting of madrasah management, then validating the program to be continued 2) the implementation stage with various types of program activities namely MGMP, seminars, training, training , and workshops after implementing the program then 3) program evaluation is carried out, by evaluating the program so that in the future it will be even better.

**Keywords:** *Human Resource Development, Teacher Work Motivation*

## مستخلص البحث

الموبين، شهر. 2023. إدارة تنمية الموارد البشرية لتحسين تحفيز عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية واحدة مالانج. البحث العلمي. قسم إدارة التربية الإسلامية. كلية علوم التربية والتعليم. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: ديفي براميثا، الماجستير.

في المؤسسات التعليمية أو المؤسسات الموارد البشرية هي جزء له دور مهيمن أو يمكن القول أيضا أنه دور مهم جدا في حد ذاته، في عالم التعليم، هناك حاجة إلى موارد بشرية عالية الجودة من حيث توفير الخدمات التعليمية للمجتمع وكذلك تحسين الموارد البشرية نفسها. مع الأنشطة في تطوير الموارد البشرية (المعلمين) في مؤسسة تعليمية أو مدرسة أمر جيد في تكييف وتطوير احترافية المعلم وتحفيز المعلمين. انطلاقا من هذا، يتم تشجيع المؤلف على إجراء مزيد من البحث المتعلق بإدارة تنمية الموارد البشرية لتحسين تحفيز عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية واحدة مالانج. يهدف هذا البحث إلى الإجابة على المشكلة: (1) كيفية تخطيط برامج تنمية الموارد البشرية لتحسين عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية واحدة مالانج. (2) كيفية تنفيذ برامج تنمية الموارد البشرية لتحسين عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية واحدة مالانج. (3) كيفية تقويم برنامج تنمية الموارد البشرية لتحسين عمل المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية واحدة مالانج.

في إجراء البحث، يستخدم الباحث أسلوب البحث النوعي الوصفي، وكذلك أسلوب جمع البيانات، وهي الملاحظة والمقابلات والتوثيق. يستخدم الباحث نوعا من البحث النوعي الوصفي، حيث يصف الباحث عدة متغيرات تتعلق بالمشكلة ووحدات البحث بين الظواهر التي تم اختبارها.

ل تحسدين ال بشرية الاموارد ت تنمية إدارة ال بحث هذا ن تائج ظهرت خلال من ال تخطيط طريق عن ال تخطيط (1): تشمل المعلم عمل تحفيز (2) تابع ال برنامج على ال تصديق ثم المدرسة لإدارة ت نسديقي اجتماع ال برامج إدارة برنامج وهي ال نشاط برامج أنواع بمذ تلف ال تنفيذ مرحلة ثم ال برنامج تنفيذ بعد العمل وورش وال تدريب ال تدريبي وال دورات يكون بحيث ال برنامج تقييم خلال من ال برنامج تقييم (3) أفضل حتى مستقبلا

الكلمات الرئيسية: تنمية الموارد البشرية، تحفيز عمل المعلم



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pada preambule atau biasa disebut pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 terdapat atau tercantum masyarakat atau rakyat di negara Indonesia memiliki angan-angan yaitu dengan mencerdaskan kehidupan bangsa. Olehnya itu dalam mewujudkan hal tersebut, perlu adanya penekanan semangat juang bangsa kita yang terfokus pada pendidikan. Dengan perantara pendidikan yang berkualitas merupakan satu cara dalam kategori untuk mencerdaskan kehidupan bangsa<sup>2</sup>. Mencerdaskan kehidupan bangsa membutuhkan sebuah (SDM) atau bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang sangat baik dan bahkan berkualitas tinggi. Dimana waktu yang akan datang bangsa kita salah satunya ditentukan dengan pendidikan yang lebih bermutu.

SDM atau yang dapat kita ketahui bermakna atau memiliki arti sumber daya manusia adalah suatu problematika yang sangat sering dihadapi oleh berbagai negara-negara yang dalam kategori maju serta berkembang seperti halnya Amerika dan Indonesia yang bertujuan pembangunan sebuah kualitas bangsa yang dimana untuk menekankan pada sumber daya manusia itu sendiri. Beberapa Hal yang demikian yang dimana sangat berkaitan dengan pengelolaannya yang penting dalam peningkatan efektifitas dan efisiensi dalam suatu organisasi atau lembaga-lembaga, masyarakat, maupun bangsa yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia baik dalam negeri maupun luar negeri.

Sumber daya manusia ialah salah satu kekuatan yang besar dalam hal pengelolaan, dikarenakan seluruh ciptaan-Nya yang berada dimuka bumi ini diciptakan untuk kemaslahatan manusia, hal tersebut dijelaskan pada Q.S Al-Jasiyah pada ayat ke 13 :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Yang Artinya : *“Dan dia menundukkan untukmu apa yang ada*

---

<sup>2</sup> Lukman Dja;far. 2015. “Problmatika Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan”. Artikel Blogspot.com, diakses melalui : [AMRULLAH: problmatika Sumber Daya Manusia di bidang Pendidikan \(ahmadrokip.blogspot.com\)](https://www.amrullah.com/2015/09/problmatika-sumber-daya-manusia-di-bidang-pendidikan.html) pada tanggal 26 September 2022, 09.35

*dilangit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah), bagi kaum yang berpikir”.*

Sumber daya Manusia (SDM) di Indonesia sangatlah mengkhawatirkan. Dalam hal pendidikannya, masih sangat banyak anak-anak serta para pemuda yang seharusnya menjadi *agent of change* namun tidak berpendidikan. Hal demikian disebabkan dengan adanya kebijakan atau peraturan pemerintah yang di isukan sangat berbeda dan bahkan tujuan dari kebijakan tersebut. Hal tersebut terjadi karena kurang pengontrolan atau pengawasan dari pemerintah sendiri<sup>3</sup>.

Berhubungan dengan hal diatas, dengan melihat kesiapan saat in dan keadaan yang mendatang, kesediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu merupakan kebutuhan yang sangat diperlukan. Hal yang demikian nantinya dapat digunakan untuk menyiapkan tantangan di era globalisasi dan kompetitif bangsa yang cenderung sangat tidak baik dalam kalangan orang-orang milenial. Persoalannya Sumber Daya Manusia di Indonesia belum dapat merefleksikan dengan yang berkaitan seperti cita-cita pendidikan yang diharapkan. Contoh dalam kasus-kasus aktual, masih banyak ditemukan siswa yang bekerjasama atau juga bisa dikatakan menyontek pada saat ujian atau waktu ulangan harian, bermalas-malasan, saling tawuran antar pelajar, terlibat narkoba dan film-film yang tidak layak ditonton, pergaulan bebas, dan masih banyak yang lainnya.<sup>4</sup> Dengan mengoptimalkan dan mengupayakan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan handal, Indonesia dapat dan mampu bertahan sekaligus berperan pada era persaingan globalisasi atau era yang akan datang.

Dalam lembaga atau instansi pendidikan sumber daya manusia adalah salah satu bagian yang memiliki peran yang dominan atau juga bisa dikatakan sebagai peran yang sangat penting, dalam dunia pendidikan SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam hal memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat dan juga meningkatkan sumber

---

<sup>3</sup> *Ibid*

<sup>4</sup> Inanna, *Peran pendidikan dalam membangun karakter bangsa yang bermoral*, Jurnal ekonomi dan pendidikan, Vol.1, Nomor 1, 1 Januari 2018, hlm 28

daya manusia itu sendiri. Notoadmodjo pernah berpendapat, masalah SDM ini masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam bertahan pada era globalisasi. SDM memiliki peran penting pada setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terealisasi dengan baik, karena pada intinya memang sumber daya manusia disini memang sangat penting sekali dan berperan sangat baik di dalamnya.<sup>5</sup> Hal tersebut mengisyaratkan bahwa sumber daya manusia memegang kunci pokok atau kunci utama yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan organisasi.

Sebagai seorang pendidik yang profesional (Guru) memiliki tugas penting dalam mengajarkan, mendidik, proses membimbing, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal di lembaga pendidikan.<sup>6</sup> Pendidik/Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus dan guru itu sendiri merupakan pahlawan tanpa tanda jasa, guru yang inovatif adalah guru yang memiliki kinerja yang baik dan dapat mengamalkan ilmu yang dimiliki dengan sebaik-baiknya dan juga dalam artian tidak hanya terfokus pada suatu yang telah dibakukan, namun juga seluruh aktivitas yang menjadi tanggung jawab sebagai sosok yang dapat mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajarkan, melatih, membimbing, mengarahkan, memandu serta mengevaluasi dalam mengembangkan sesuatu yang baru dalam membentuk karakter peserta didik yang lebih baik kedepannya.

Dalam undang-undang dasar pada pasal 39 UU No 20/2003 menyatakan bahwa merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian serta melakukan pengabdian masyarakat. Dalam pasal tersebut untuk dapat memaksimalkan seorang

---

<sup>5</sup> Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm v

<sup>6</sup> Prihatining Tyas, Pengaruh Budaya Religius Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Kelas XI di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Purbalingga, hlm, 36

pendidik guru untuk dapat profesionalisme dalam ahli atau dalam bidang pengajaran, akan tetapi kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugas tersebut, bahkan sebagian besar guru di Indonesia dinyatakan kurang layak mengajar, hal demikian sesuai persentase guru menurut kebanyakan mengajar di berbagai satuan pendidikan yaitu : untuk SD yang dapat dikatakan cukup untuk mengajar yaitu<sup>7</sup> 21,07% (Negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (Negeri) dan 60,99% (Swasta), untuk tingkat SMA 65,29% (Negeri) dan 64,73% (Swasta), serta untuk tingkat SMK 55,49% (Negeri) dan 58,26% (Swasta).

Dalam pelaksanaan tugas seorang pendidik atau guru dalam mengembangkan potensi peserta didik supaya menjadi manusia yang memiliki kecintaan kepada sang pencipta, berakhlak yang baik, sehat jasmani dan rohani, berilmu, kreatif, serta menjadi warga negara yang baik dan bertanggung jawab, tentunya dilakukan dengan komitmen yang telah disepakati dan ditetapkan.”Motivasi kerja seorang pendidik sangatlah penting dalam menjalankan tugas karena demi kelancaran dan keberhasilan dalam proses pembelajaran yang dilakukan.<sup>8</sup>

Motivasi merupakan dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen berfokus pada sumber daya manusia secara umum dan khusus. Selain itu mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan potensi supaya bisa bekerjasama dengan produktif hingga berhasil.<sup>9</sup> Serta mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan juga lebih efektif dan efisien.

Dalam melaksanakan tugas sebagai guru, dengan tidak dibarengi motivasi kerja guru yang baik maka proses untuk mewujudkan tujuan pendidikan tentunya akan terhambat dan tidak dapat tercapai dengan hasil yang baik berkenaan dengan Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 pasal 3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk memajukan manusia agar berkembang dengan baik,

---

<sup>7</sup> Nur Hamza, “Pendidik dan Tenaga Pendidik” Jurnal MEDTEK Volume 1, Nomor 2. 2015, 25. Diakses 20 September 2022

<sup>8</sup> Risda Herwati Sinarmata “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar” Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1, 2014, 06, Diakses 30 Oktober 2022

<sup>9</sup> Risda Herwati Sinarmata “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar” Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1, 2014, 06, Diakses 30 Oktober 2022

bergerak dengan setiap kegiatan yang akan dilakukan. Serta dengan motivasi kerja dapat menjadi acuan dalam menentukan arah pergerakan apa yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan.<sup>10</sup>

Dengan demikian berdasarkan hal diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berfokus pada Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiah Negeri 1 Kota Malang.

## **B. Fokus Penelitian**

Sesuai uraian diatas, maka seorang peneliti dapat mengambil fokus penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang?
2. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang?
3. Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan dan mengetahui perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.
2. Untuk mendeskripsikan serta menganalisis pelaksanaan dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.
3. Untuk mendeskripsikan serta menganalisis evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

---

<sup>10</sup> Ibid

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

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teori Akademik

Secara teori akademik ini nanti dapat diharapkan peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru, selain itu juga sebagai bentuk usaha dalam menambah wawasan serta sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi MTsN 1 Kota Malang, dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan sumber daya manusia serta melakukan perbaikan mengikuti perkembangan zaman.
- b. Bagi atasan, guru, staf, karyawan serta siswa, dapat dijadikan sebagai bahan untuk memotivasi dalam mengembangkan keprofesionalan dan kompetensi sumber daya manusianya.

#### **E. Originalitas Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini tentunya mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu yang sebelumnya sudah ada yang berkaitan. Dalam penelitian ini secara ruang lingkup nya sama dengan penelitian terdahulu yang serupa. Berikut ini beberapa penelitian yang terdahulu yang sesuai yang peneliti jadikan sebagai acuan/landasan dalam melakukan penelitian, yaitu sebagai berikut :

Haniatul Khoiriyah (2022), yang telah melakukan penelitian dengan judul penelitian “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kinerja Guru DI MAN 2 Kota Malang.*” Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu terletak pada peneliti sebelumnya menambahkan variabel Profesionalisme pada penelitiannya sedangkan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu tanpa ada tambahan profesionalisme. Adapun persamaannya yaitu, sama-sama menggunakan variabel pengembangan sumber daya manusia, dan juga

metode penelitian.

Andi Wulandari Harnum (2021), Program Studi Manajemen di Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, yang telah melakukan penelitian dengan judul penelitian “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*”. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada lokasi penelitian yang berbeda peneliti sebelumnya bertempat di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Ciputat Timur, sedangkan lokasi yang diteliti oleh peneliti di MTsN 1 Kota Malang. Perbedaan yang lain terletak pada metode penelitian yang dimana penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun persamaannya terletak pada variabel yang sama yaitu pengembangan sumber daya manusia.

Bayu Krisdianto dan Nurhajati (2017), telah melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*”. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti yaitu terletak pada menggunakan lokasi yang berbeda, penelitian sebelumnya tertuju pada karyawan sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu guru, kemudian terletak pada metode penelitian yang sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan yang akan diteliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan untuk persamaannya yaitu menggunakan variabel pengembangan SDM dan motivasi kerja.

**Tabel 1.1**  
**Originalitas Penelitian**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti, Judul, Bentuk, Penerbit dan Tahun Terbit</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Originalitas Penelitian</b>
1.	Haniatul Khoiriyah “ <i>Manajemen Pengembangan</i> ”	Sama-sama menggunakan variabel pengembangan	Pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti oleh	Penelitian ini berfokus pada

	<i>Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kinerja Guru DI MAN 2 Kota Malang.”</i> Skripsi 2022	sumber daya manusia	peneliti yaitu terletak pada peneliti sebelumnya menambahkan variabel Profesionalisme sedangkan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu tanpa Profesionalisme	pengembangan sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme dan kinerja guru
2.	Andi Wulandari Harnum, <i>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru,</i> Skripsi, Manajemen, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021	Terletak pada variabel yang sama yaitu pengembangan sumber daya manusia.	penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada lokasi penelitian yang berbeda peneliti sebelumnya bertempat di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Ciputat Timur, sedangkan lokasi yang diteliti oleh peneliti di MTsN 1 Kota Malang. Perbedaan yang lain terletak pada metode penelitian yang dimana penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif.	Penelitian ini berfokus pada pengaruh pengembangan SDM, pengaruh budaya organisasi, pengaruh motivasi kerja di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Ciputat Timur
3.	Bayu Krisdianto dan Nurhajati, <i>Pengaruh</i>	Persamaannya yaitu menggunakan	penelitian sebelumnya dengan penelitian	Penelitian ini berfokus pada

<p><i>Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu</i>, JMMU Vol. 2 No. 2 Agustus 2017 ISSN 2541- 6030</p>	<p>variabel pengembangan SDM dan motivasi kerja.</p>	<p>yang akan diteliti yaitu terletak pada penggunaan lokasi yang berbeda, penelitian sebelumnya tertuju pada karyawan sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu guru, kemudian terletak pada metode penelitian yang sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan yang akan diteliti menggunakan metode penelitian kualitatif.</p>	<p>pengaruh pengembangan SDM dan motivasi kinerja karyawan yang berpengaruh signifikan dalam hal positif</p>
---	--	---	--

Berdasarkan ketiga penelitian terdahulu di atas peneliti mencoba untuk memberikan sedikit perbedaan pembahasan, maka posisi peneliti terletak dalam hal Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan motivasi kerja guru.

## **F. Definisi Istilah**

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

Manajemen merupakan sistem pengelolaan sumber daya manusia serta sumber daya yang lain, dengan proses *POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling)*, Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Manajemen Pengembangan sumber daya Manusia merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan serta memajukan pengetahuan, keterampilan, kreativitas serta produktivitas kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan, melalui program atau kegiatan peningkatan kompetensi.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang dapat menumbuhkan rasa semangat yang dapat menggerakkan atau mendorong kinerja sehingga dapat mengarahkan diri dalam melangkah untuk melaksanakan kegiatan.

### **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan serta memahami penulisan proposal skripsi ini dengan menyeluruh, maka peneliti melakukan pembagian dengan membagi sistematikanya yakni:

BAB 1 : Pendahuluan yang meliputi Konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, definisi istilah, serta sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Teori meliputi landasan teori secara umum dan perspektif islam, dan kerangka berfikir. Landasan teori tersebut yakni : 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : a. Pengertian MSDM, b. Fungsi MSDM, c. Manfaat MSDM, 2. Pengembangan SDM : a. Pengertian, b. Indikator, c. Tujuan, d. Faktor yang mempengaruhi, 3. Motivasi Kerja : a. Pengertian, b. Pentingnya motivasi kerja bagi guru, c. Ciri-ciri guru yang memiliki motivasi kerja, 4. Peningkatan Motivasi kerja guru : a. Upaya dalam meningkatkan, b. Strategi dalam meningkatkan, 5. Manajemen Pengembanagn SDM untuk meningkatkan Motivasi Kerja guru : a. Perencanaan, b. Pelaksanaan.

BAB III : Metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan prosedur penelitian.

BAB IV: Pada BAB IV menjelaskan tentang paparan data dan temuan dalam penelitian yang meliputi: deskripsi lokasi penelitian (sejarah, visi, misi dan tujuan lembaga), paparan data penelitian yang berisi tentang data-data untuk menjawab fokus penelitian, temuan penelitian yang membahas dari paparan data atau hasil analisis data.

BAB V: Menjelaskan tentang pembahasan hasil penelitian yang meliputi penyajian temuan penelitian dalam bentuk data yang nantinya disertai

dengan pembahasan mengenai jawaban dari masalah penelitian,  
BAB VI: Pada bagian ini, berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran dari tulisan ini.

## **BAB II** **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **a. Pengertian MSDM**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan unsur manusia dengan baik supaya memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya<sup>11</sup>. Selain itu juga dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pemeliharaan, pengembangan, serta penentuan hubungan kerja agar mencapai tujuan organisasi yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni pengetahuan yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien yang nantinya membantu terealisasinya capaian yang dituju suatu organisasi<sup>12</sup>.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia merupakan proses penggunaan sumber daya manusia melalui fungsi manajemen yakni manajerial, perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian dan fungsi operasional yang terdiri dari pengadaan, kompensasi, pengembangan, pemeliharaan serta pemberhentian sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi.

##### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan salah satu rangkain dalam mencapai target tujuan dari suatu organisasi merupakan bagian proses sumber daya manusia. Hal tersebut akan berjalan sesuai ketika bisa memanfaatkan dengan mengimplementasikan fungsi dari manajemen dengan baik yaitu<sup>13</sup> :

---

<sup>11</sup> Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan). (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). (2016), hlm 4

<sup>12</sup> Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2016, hlm 10

<sup>13</sup> Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016, hlm 9

- 1). *Planning* (Perencanaan) merupakan aktivitas yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi baik secara efektif dan efisien dalam melaksanakan aktivitas untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi. Sebagaimana yang dijelaskan pada surah AL-A'raf ayat 183 yang membahas tentang perencanaan.<sup>14</sup>

مَتِينٌ كَيْدِي إِنَّهُمْ وَأْمَلِي

Artinya :*Dan aku memberi tanggung kepada mereka. Sesungguhnya rencana-KU amat teguh. (Q.S AL-A'raf ayat 183).*

- 2). *Organizing* (Pengorganisasian) merupakan kegiatan/aktivitas yang mengatur karyawan dengan menentukan *jobdesk*, hubungan kerja, integrasi, koordinasi yang dibentuk dalam bagan-bagan organisasi.
- 3). Pengarahan serta pengadaan merupakan kegiatan yang memberi petunjuk sebagai pedoman karyawan untuk bekerja sama dalam bekerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4). *Controlling* (Pengendalian) merupakan aktivitas dalam mengendalikan sumber daya untuk mentaati peraturan organisasi serta bekerja sesuai dengan tujuan perencanaan.
- 5). Pengembangan merupakan salah satu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual serta moral sumber daya manusia dengan cara perantara pendidikan serta pelatihan. Dalam memberikan pendidikan dan pelatihan hendaknya berkaitan dengan kebutuhan yang dibutuhkan baik masa kini maupun yang akan datang.

---

<sup>14</sup> Al-Qur'an Surah AL-A'raf ayat 183

- 6). Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik berbentuk uang, barang ataupun jenjang karir sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- 7). Pengintegrasian merupakan aktivitas yang dilakukan demi mempersatukan atau mengeratkan suatu kepentingan organisasi serta kebutuhan sumber daya manusia supaya dapat terciptanya kerjasama dengan baik, pengintegrasian ini dalam manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan cukup sulit karena mempersatukan 2 hal yang berbeda.
- 8). Pemeliharaan, pemeliharaan yang dimaksud disini yaitu pemeliharaan untuk meningkatkan kondisi secara fisik, mental, serta loyalitas supaya para sumber daya manusia tetap mau bekerja dengan baik.
- 9). Kedisiplinan yang dimaksud disini berfungsi untuk terwujudnya tujuan organisasi, dengan kedisiplinan juga dapat meningkatkan profesionalitas bagi sumber daya manusia, karena jika tidak terwujudnya kedisiplinan maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai secara maksimal.
- 10). Pemberhentian bertujuan untuk memutuskan hubungan kerjasama sumber daya manusia dalam organisasi, pemberhentian ini bisa terealisasi jika karyawan menginginkan, keinginan organisasi, ataupun telah habis masa kontraknya atau juga pension ataupun penyebab yang lain.

### **c. Manfaat dari Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun manfaat dari manajemen sumber daya manusia untuk suatu organisasi menurut Andi Wulandari Harnum dalam penelitiannya yang mengutip dari Nawasi dalam Wibowo yaitu sebagai berikut<sup>15</sup> :

---

<sup>15</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, 2017, hlm 8

- 1). Organisasi nantinya dapat memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
- 2). Dapat memiliki hasil analisis yang spesifikasi pekerjaan ataupun jabatan yang *terupdate*.
- 3). Dapat memiliki pengetahuan serta kemampuan dalam menyusun serta menetapkan suatu perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kegiatan suatu organisasi.
- 4). Dapat memiliki kemampuan untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam melakukan penjarangan ataupun seleksi sumber daya manusia.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan berfungsi sebagai operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan untuk sumber daya manusia baik yang baru maupun yang lama diperlukan guna untuk kemajuan sumber daya manusia dengan melakukan secara terencana serta berkesinambungan. Program pengembangan sumber daya manusia akan lebih baik jika diatur atau disusun dengan baik dan cermat dengan didasarkan sesuai dengan metode ilmiah dan berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan suatu organisasi untuk jangka saat ini hingga jangka panjang yang akan mendatang.<sup>16</sup>

Pengembangan dapat diartikan sebagai bentuk usaha yang direncanakan oleh organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan sumber daya manusia.<sup>17</sup>

Dalam perspektif MSDM, tak jarang kita melihat upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia. Upaya yang dimaksud dicapai dengan berbagai macam penyebutannya yaitu pendidikan atau *education*, Pelatihan atau *training*, serta

---

<sup>16</sup> Melayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Remaja Rosdakarya, 2012), H 68

<sup>17</sup> Mariot Tua Effendi H, Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan Produktivitas pegawai (Jakarta :Grasindo Widiasaran Indonesia, 2005), H 95

pengembangan atau *development*.<sup>18</sup> Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan juga sebagai penyiapan manusia atau sumber daya manusia dalam memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses dalam meningkatkan kualitas serta kemampuan manusia untuk menggapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja, pegawai, karyawan, guru dan lain sebagainya. Hal demikian merupakan proses perencanaan pendidikan, serta pengelolaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan dengan hasil yang sesuai.<sup>19</sup>

Potensi dalam diri manusia dalam mewujudkan peran sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola diri sendiri dengan segala potensi yang dimiliki merupakan salah satu sumber daya manusia.

Dalam perspektif agama islam untuk mewujudkan sebagai tenaga pendidik yang profesional tentunya sangat diwajibkan guru untuk meningkatkan keprofesionalitasnya dengan berbagai cara, guna untuk pembentukan karakter para siswa/peserta didik serta menanamkan nilai-nilai akhlak spiritual dengan ranah kognitif, afektif, serta psikomotor.

Manusia merupakan makhluk sosial yang diciptakan oleh sang pencipta dalam hal menjadi khalifah di dunia ini, hal yang demikian telah dicantumkan dalam AL-Qur'an dengan tujuan agar manusia dengan kelebihan yang dimilikinya sehingga mampu serta memakmurkan dunia serta melestarikannya. Dalam hal tersebut untuk mencapai derajat khalifah di dunia ini maka diperlukan melalui beberapa proses yang cukup panjang, dalam agama islam hal tersebut ditandai dengan pendidikan yang diawali atau dimulai sejak dalam kandungan hingga ke liang lahat.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan SDM* (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009), H 226

<sup>19</sup> Chusnul Kotimah dan M. Faturrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta : Sukses Offset, 2014, H 200

<sup>20</sup> Ahmad Zain Sartono, *Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, Jurnal MADANI

Manajemen dalam pembinaan seorang guru dapat diartikan sebagai hal yang meningkatkan pengetahuan, keilmuan, loyalitas serta yang akan mendorong pendidik dengan berbagai cara supaya bisa bekerja dengan baik dan tanggung jawab yang penuh semangat, efektif, efisien serta produktif dengan porsi yang sesuai dengan proses kerja dengan baik dan benar dalam mencapai hasil yang terpenuhi.<sup>21</sup>

#### **b. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam teori dari Latham, Pursell serta Wexley menjelaskan bahwa pengembangan memiliki beberapa tujuan yakni yang pertama yaitu meningkatkan kesadaran diri perindividu, kemudian yang kedua yaitu meningkatkan keterampilan serta kompetensi individu dalam suatu bidang baik salah satu ataupun lebih, dan yang ketiga yaitu meningkatkan motivasi seorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik atau memuaskan. Nah dari hal tersebut dapat peneliti simpulkan bahwasanya ada 3 indikator penting dalam pengembangan SDM terkhusus guru yaitu kepribadian, motivasi, serta keterampilan dan kompetensi.<sup>22</sup>

Yang dimaksud motivasi disini merupakan dorongan hati atau jiwa untuk menjadi dasar atau alasan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Ada 3 hal yang dapat menumbuhkan semangat seseorang dalam menjalankan aktivitas atau pekerjaan yakni motivasi terhadap prestasi, motivasi terhadap kekuasaan dan motivasi berafiliasi atau dorongan hati untuk berhubungan dengan orang lain ataupun bekerjasama dengan baik.<sup>23</sup> Kemudian yang dimaksud dari kepribadian disini merupakan yang mencakup sikap, sifat, karakter, kebiasaan yang dimiliki seseorang dalam berkembang disaat melakukan komunikasi kepada orang yang lain. Dalam SDM (guru)

---

Institute, Vol.6, No.2, 2017, hlm 10

<sup>21</sup> Ahmad Zain Sartono, *Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, Jurnal MADANI Institute, Vol.6, No.2, 2017, hlm 15

<sup>22</sup> Krisniyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, Jurnal Pendidikan, Vol. 3, No.1, 2017, hlm 5

<sup>23</sup> Kriniyati, *Ibid*, hlm 5

perlu mengetahui kepribadiannya sendiri dengan alasan sebagai acuan dalam mendidik peserta didik dengan melalui kepribadian gurunya. Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasannya kepribadian tidak jauh dari kata nilai, norma serta perilaku. Dan yang dimaksud keterampilan dan kompetensi yaitu, keterampilan merupakan mampu serta cekatan dalam menyelesaikan tugas.

Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam SDM (Guru) perlu memiliki keterampilan terkhusus dalam mengajar hal tersebut berkaitan dengan kompetensi guru yang merupakan tugas guru dalam memberikan stimulus serta motivasi kepada peserta didik agar dapat berjalan dengan lancar proses belajar mengajar. Kemudian kompetensi merupakan kemampuan mendasar yang harus dimiliki seseorang dengan berkenaan tugasnya. Guru harus memiliki kompetensi dalam proses pembelajaran dengan mengembangkan dengan baik kompetensi seperti kompetensi pedagogik (kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dengan pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, serta pemahaman peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaannya, pemanfaatan teknologi serta evaluasi hasil pembelajaran). kompetensi sosial (Kompetensi ini menuntut guru untuk dapat bersosialisasi serta berkomunikasi dengan baik kepada peserta didik, sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik serta masyarakat di sekitar), kompetensi kepribadian (kemampuan secara personal atau individual guru yang dapat mencerminkan kepribadiannya. Kepribadian disini dapat mencakup dalam hal fisik, maupun psikis). Serta kompetensi profesional (Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan profesional dalam hal penguasaan metode pembelajaran secara umum dan mendalam yang memungkinkan peserta didik dapat memahami dan menguasai materi yang diajarkan).<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Wisudhani Rahmaningtyas, Bedhowi, Joko Sanroso, *Kompetensi Guru Sekolah Menengah*

### c. Tujuan dari Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi ataupun lembaga pendidikan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang terpenting. Tujuan utama dalam pengembangan sumber daya manusia ialah peningkatan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab sumber daya manusia (guru) sehingga nantinya lebih efektif serta efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran program lembaga pendidikan ataupun organisasi.<sup>25</sup>

Andre E. Sikula berpendapat bahwa ada 8 tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu<sup>26</sup>:

- 1) Produktivitas, Tercapainya produktivitas SDM dalam organisasi atau lembaga pendidikan.
- 2) Kualitas, meningkatkan kualitas SDM nya.
- 3) *Human resource planning*, Merancang serta merencanakan kebutuhan yang dibutuhkan SDM.
- 4) *Morality* (Moral), Meningkatkan tanggung jawab serta semangat SDM nya.
- 5) *Indirect compensation*, Meningkatkan kompensasi kepada SDM secara tidak langsung.
- 6) *Health and safety*, Memelihara kesehatan mental, psikis, serta fisik.
- 7) *Obsolescence prevention*, mencegah penurunan kemampuan SDM.
- 8) *Personal growth*, meningkatkan kemampuan SDM secara individual.

Dengan yang demikian adanya pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi bekal, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja untuk

---

*Kejuruan dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Studi Kasus di Kab. Karanganyar*, Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol. 1, 2013, hlm 5

<sup>25</sup> Veitzhal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : Rajawali Press, 2011), hlm 236

<sup>26</sup> Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung. 2011, hlm 39

meningkatkan kemampuan, kesejahteraan serta produktivitas.

**d. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM**

Dalam mengembangkan sumber daya manusia tentunya banyak faktor yang menjadi acuan. Ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan yakni<sup>27</sup>:

- 1) Efektifitas biaya
- 2) Materi yang dibutuhkan
- 3) Prinsip pembelajaran
- 4) Kesesuaian serta ketepatan fasilitas
- 5) Kemampuan peserta pelatihan
- 6) Kemampuan instruktur pelatihan.

Agar SDM dapat maju dari segi kualitas ada beberapa yang perlu diperhatikan yakni<sup>28</sup>:

- a) Dimensi kepribadian, yang dimaksud dalam dimensi kepribadian disini yakni yang menyangkut dengan kemampuan dalam menjaga integritas, sikap, tingkah laku, etika, serta moral.
- b) Dimensi produktivitas yang dimaksud merupakan yang menyangkut tentang apa saja yang dihasilkan oleh manusia dalam hal yang lebih tinggi serta kualitas yang lebih baik.
- c) Dimensi kreativitas yang dimaksud merupakan yang menyangkut dalam hal kemampuan seseorang dalam berpikir serta kreatif dalam menciptakan sesuatu yang dapat berguna bagi individu sendiri serta seluruh manusia.

---

<sup>27</sup> Veithzal Rivai, Credit Management Handbook:Teori, Konsep, dan Aplikasi Panduan, Praktis Mahasiswa, Bankir dan Nasabah. Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2006, hlm 240

<sup>28</sup> Hasan, Meningkatkan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011, hlm 100

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu aktivitas atau tindakan dengan maksud tertentu. Dari segi psikologis motivasi berarti usaha yang menyebabkan seseorang maupun kelompok melakukan hal yang ingin dicapai dalam hal mencapai tujuan yang sesuai dengan dirinya yang nantinya mereka merasa puas akan kinerjanya.<sup>29</sup>

Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang melatarbelakangi seseorang yang terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi juga merupakan hal yang dapat difungsikan untuk mendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan mencapai tujuan yang baik serta mengarah kepada potensi yang ada.<sup>30</sup> Dengan demikian motivasi dapat berarti sebagai acuan untuk melakukan sesuatu agar lebih semangat.

#### **b. Pentingnya Motivasi kerja bagi guru**

Dalam mencapai tujuan motivasi kerja merupakan hal yang penting. Dalam organisasi atau lembaga pendidikan motivasi kerja sangat dibutuhkan karena dapat menjadi kelancaran dalam aktivitas proses pembelajaran dengan tercapainya tujuan pendidikan.<sup>31</sup> Dari hal tersebut berdasarkan pengalaman peneliti, motivasi kerja sangatlah penting untuk menunjang proses bekerja adapun alasannya yakni:

- 1) Dengan adanya motivasi yang timbul dengan kesadaran sendiri, guru nantinya akan lebih giat lagi dalam pekerjaannya, guru bakal memiliki kecermatan serta

---

<sup>29</sup> Risda Herawati S, *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal ADministrasi Pendidikan, Vol. 2 No. 1, Juni 2018, Hlm 3

<sup>30</sup> Ibid

<sup>31</sup> Ibid, hlm 4

ketelitian dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya, dan juga dibarengi dengan adanya kesabaran dalam hal menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Dengan tidak adanya motivasi kerja suasana dalam aktifitas bekerja baik suasana sekolah maupun kelas nantinya akan kurang kondusif. Dengan adanya motivasi maka guru nantinya akan bekerja dengan baik dan melaksanakan segala aktivitas serta tugas yang ada sesuai dengan kemampuan dan kecakapan yang dimilikinya serta sesuai dengan yang diharapkan dalam merealisasikan tujuan dari pendidikan.
- 3) Dengan adanya motivasi kerja guru diharapkan bisa profesional sehingga dapat disiplin, karena disiplin salah satu hal yang dapat menjadi kesuksesan bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mempertahankan prestasi kerja dengan dibarengi sikap sportif dalam bekerja.

Dalam teori yang dikemukakan oleh WoodWorth dan Marquis menggolongkan motivasi menjadi 3 bagian yakni<sup>32</sup>:

- a) Kebutuhan – kebutuhan organis, yaitu motivasi yang berkaitan dengan dalam seperti : makan, minum, kebutuhan bergerak, tidur dan sejenisnya.
- b) Motivasi darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dan sebagainya.
- c) Motivasi objektif, yakni motivasi yang diarahkan kepada objek tujuan tertentu di sekitar kita, motif ini mencakup: kebutuhan untuk eksplorasi, manipulasi, manurat minat.

### **c. Ciri-ciri Guru yang Memiliki Motivasi Kerja**

Seorang guru tentunya memiliki ciri-ciri dalam hal motivasi kerja, adapun guru yang memiliki motivasi kerja ciri-ciri nya yaitu:

---

<sup>32</sup> Abdul Rahman Shaleh, Psikologi suatu pengantar dalam perseptif islam, (Jakarta: Prenada Media 2005), hlm 86

- 1) Memiliki ketekunan, dalam menjalankan segala aktivitas pekerjaan, seorang guru tentunya diharuskan memiliki ketekunan yang baik, dikarenakan seorang guru tentunya memiliki tanggung jawab dalam memberikan pendidikan serta pengetahuan kepada peserta didiknya, yang dimana peserta didik tentunya memiliki karakter yang berbeda-beda serta dengan tingkat pemahaman yang berbeda pula, sehingga tugas guru harus memiliki ketekunan dalam menjalankan tugas dalam pembelajaran.
- 2) Keinginan yang besar serta semangat, keinginan yang besar dalam bekerja merupakan kemauan dan kesenangan dalam pekerjaan atau aktivitas yang dikerjakan. Semangat kerja adalah kemauan dalam hal melakukan kegiatan pekerjaan dengan terampil dan antusias, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Kemudian materi yang akan disampaikan kepada peserta didik akan lebih mudah untuk dipahami dan diserap jika dalam penyampaianya penuh dengan semangat.
- 3) Memiliki sikap disiplin, seorang guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi dapat dilihat dari sikapnya yang cenderung untuk mentaati peraturan dan tata tertib sekolah, mengutamakan pekerjaan pembelajaran dibanding kepentingan pribadi yang tidak *urgent*, serta tidak menunda-nunda aktifitas atau pekerjaannya.
- 4) Memiliki rasa tanggung jawab, rasa tanggung jawab yang dimaksud disini yaitu melaksanakan atau menjalankan tugas sebagai seorang guru atau pendidik dengan baik, guru yang bertanggung jawab dapat dilihat dari karakter dan sikapnya seperti halnya : mau berusaha dan bekerja keras, tepat waktu, mau menanggung resiko maupun sanksi serta tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, tidak membawa masalah pribadi ke pekerjaan, optimis dalam

menjalankan tugas dan pekerjaan serta mampu menghadapi dan mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam proses menjalankan pekerjaan.

#### **4. Peningkatan Motivasi Kerja Guru**

##### **a. Upaya dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Dalam menjalankan pekerjaan sebagai guru tentunya ada beberapa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja, adapun upaya dalam meningkatkan motivasi kerja sebagai guru kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru:<sup>33</sup> dengan cara yakni:

- 1) Memberikan pujian, karena pujian merupakan sesuatu yang membuat seseorang yang mendengarnya terkhusus yang dituju merasa tersanjung, hal tersebut dapat menjadi motivasi seorang guru. Pujian sangat penting karena dapat menunjukkan bahwa kita benar-benar menyukai apa yang dikatakan, melakukan, apapun yang dicapai oleh seseorang.
- 2) Memberikan penghargaan, penghargaan merupakan hal yang diberikan kepada seorang ataupun kelompok dengan alasan adanya keulungan pada seseorang di bidang tertentu. Hal tersebut dapat juga menjadi motivasi kerja bagi guru ketika diberikan penghargaan apabila ia berprestasi baik secara individu ataupun kelompok atau juga dalam mengantarkan peserta didiknya mendapatkan prestasi dengan bimbingan yang telah guru berikan, hal tersebut akan membuat guru menjadi dihargai dan dipedulikan.
- 3) Bonus, bonus merupakan pemberian tambahan di luar gaji kepada pegawai, bonus yang dimaksud disini dapat memberikan sesuatu baik dalam bentuk

---

<sup>33</sup> Ibid, hlm 5

materi seperti uang maupun barang atau bisa jenjang karir atau pemberian cuti dan sebagainya, bonus tersebut juga termasuk dalam salah satu yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Namun pemberian bonus harus melihat situasi dan kondisi kemampuan sekolah.

- 4) Fasilitas, dapat memberikan fasilitas seperti ruangan kerja yang baik dan nyaman, agar motivasi serta produktivitas kerja guru dapat meningkat, selain ruangan kerja yang baik dan nyaman juga dapat memberikan fasilitas seperti media pembelajaran, serta yang lainnya.

#### **b. Strategi dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Dalam lembaga pendidikan tentunya memiliki strategi sendiri dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dalam hal ini kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan perlu memiliki strategi khusus dalam mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja guru, adapun strategi dalam meningkatkan motivasi kerja secara umum yakni:<sup>34</sup>

- 1) Saling mengenali dengan baik seluruh personil
- 2) Menempatkan bawahan sesuai dengan kemampuan, minat, keahliannya.
- 3) Tidak membeda-bedakan, dalam artian tidak menganak emaskan salah satu guru, menilai secara objektif sesuai dengan kinerjanya.
- 4) Dapat menerapkan strategi yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara yaitu:

- a) Ing Ngarso Sung Tuludo

Dapat diartikan sebagai, menjadi seorang pemimpin mampu dan bisa menjadi panutan atau

---

<sup>34</sup> Ibid, hlm 6

suri tauladan bagi orang sekitarnya, terutama tenaga pendidik dan peserta didik.

b) Ing Madyo Mangun Karso

Dapat diartikan sebagai di tengah membangun semangat

c) Tut Wuri Handayani.

Dapat diartikan sebagai di belakang memberikan dorongan.

## **5. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru**

### **a. Perencanaan Program Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Dalam perencanaan pengembangan SDM merupakan salah satu manajerial yang penting untuk menciptakan SDM yang baik dan berkualitas di organisasi maupun lembaga pendidikan. Hal tersebut penting karena dengan tidak adanya penyusunan *planning*/perencanaan dalam mengembangkan SDM, maka tujuan atau arah dari pengembangan SDM (Guru) menjadi tidak teratur dan tidak menentu. Karena dengan adanya perencanaan dapat menentukan arah serta tujuan dari organisasi ataupun lembaga pendidikan yang diangankan atau ingin dicapai.<sup>35</sup>

Dengan adanya kegiatan dalam mengembangkan SDM (Guru) di sebuah lembaga pendidikan atau sekolah merupakan hal yang bagus dalam mengkondisikan serta mengembangkan keprofesionalan guru. Dengan hal tersebut, sebagai kepala sekolah tentunya sangat memiliki peran yang paling penting dalam mengembangkan SDM (Guru) dengan berbagai strategy ataupun cara seperti merencanakan serta memberikan wadah untuk mengembangkan. Berikut ini merupakan cara umum yang perlu diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan SDM (Guru)

---

<sup>35</sup> Nanan Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdaan karya, 2004), hlm 36

untuk meningkatkan motivasi kerja :<sup>36</sup>

- 1) Riset dan menganalisa kebutuhan, dapat dilakukan dengan cara seperti melihat keterampilan guru, menyusun suatu program pengembangan, mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh paa guru maupun tenaga pendidik, agar dalam pengembangan dapat berjalan dengan baik.
- 2) Menyusun rancangan pembelajaran/instryksional, dapat dilakukan dengan cara seperti merencanakan dan menetapkan sasaran serta membuat metode dalam pembelajaran dengan baik.
- 3) Menetapkan dan mengesahkan program pengembangan, dengan tujuan untuk mendapatkan pertimbangan serta persetujuan bersama agar dapat diterapkan dan dijalankan demi berjalannya pengembangan SDM untuk meningkatkan motivasi kerja guru.
- 4) Implementasi atau penerapan, tahap ini dapat dilakukan dengan berbagai cara pengembangan seperti halnya, rapat guru, diklat, MGMP, seminar ataupun yang dapat menunjang pengembangan lainnya.
- 5) Evaluasi serta tindak lanjut, apapun kegiatannya evaluasi sangatlah penting untuk menunjang kegiatan selanjutnya, dengan evaluasi dapat dilihat sejauh mana keberhasilan dan kekurangannya. Hal yang perlu dievaluasi disini dalam lembaga pendidikan yaitu seperti kemampuan mengajar, hasil belajar, proses dalam pengembangan, yang nantinya diperbaiki untuk melihat tindak lanjutnya.

---

<sup>36</sup> Moh. Syah'roni Hasan, Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang, Vol 3 No 1, Maret 2012

## **b. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru**

Dengan adanya pengembangan SDM (guru) tentunya sangat berpengaruh secara fungsional terhadap kinerja guru nantinya, hal tersebut dapat memperkuat dari kemampuan keprofesionalan guru dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan pendidikan, pelatihan profesi guru/PLPG,sertifikasi serta seminar ataupun workshop.

Dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan motivasi kerja guru tentunya perlu penataan yang baik dalam aspek manajemen pendidikan, hal tersebut tentunya perlu diadakan program pengembangan profesionalisme guru yang dapat berpengaruh besar ke kinerja guru. Adapun beberapa upaya dalam program pengembangan SDM untuk motivasi kerja guru secara umum adalah:<sup>37</sup>

- 1) Peningkatan kualifikasi Pendidikan Guru
- 2) Sertifikasi dan penyetaraan
- 3) Pelatihan yang terintegrasi dengan berbasis kompetensi
- 4) Supervisi pendidikan
- 5) Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP
- 6) Simposium Guru
- 7) Melaksanakan Penelitian, dan
- 8) Ikut serta Diklat Fungsional.

## **c. Evaluasi Program Pengembangan SDM Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru**

Proses evaluasi dari suatu pelatihan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari siklus hidup kegiatan pengembangan SDM. Evaluasi merupakan tahapan yang wajib dilaksanakan untuk

---

<sup>37</sup> Ondi Sandi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hlm 78

mengukur efektivitas dan efisiensi suatu pelatihan. Evaluasi pelatihan adalah usaha mengumpulkan informasi secara sistematis untuk mengukur hasil pelatihan. Evaluasi pelatihan berupaya mendapatkan informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu untuk menilai apakah pelatihan telah mencapai tujuan secara keseluruhan.

Bagi penyelenggara pelatihan, evaluasi bertujuan untuk mendapatkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki pelatihan tersebut. Umpan balik yang diperoleh meliputi reaksi peserta, hasil pembelajaran peserta, perubahan perilaku di tempat kerja dan hasil yang diperoleh. Sims (2006) menyatakan alasan program pengembangan SDM khususnya pelatihan dan pengembangan perlu dievaluasi.

Beberapa alasan pentingnya mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut: 1. Mengetahui kekuatan dan kelemahan program pelatihan dan pengembangan. Termasuk menentukan apakah programnya sesuai dengan tujuan pembelajaran, kualitas lingkungan belajar dan apakah penerapan pengembangan yang telah dilaksanakan benar-benar terjadi dalam pekerjaan 2. Menilai apakah isi, organisasi dan administrasi program memberikan kontribusi dalam pembelajaran dan konten dalam pengembangan SDM digunakan dalam pekerjaan. 3. Mengetahui apakah program pengembangan ini menguntungkan atau merugikan bagi peserta. 4. Mendapatkan data pemasaran dengan bertanya pada partisipan apakah mereka akan merekomendasikan program tersebut dan bagaimana tingkat kepuasan mereka terhadap program tersebut. 5. Menentukan keuntungan finansial dan biaya program 6. Membandingkan biaya dan keuntungan program pengembangan SDM yang berbeda untuk memilih program yang terbaik. Dari berbagai literatur telah banyak model evaluasi yang

dikembangkan oleh para ahli. Biasanya model evaluasi pelatihan dibuat berdasarkan kepentingan pihak pribadi, lembaga, atau instansi yang berkepentingan terhadap program pelatihan yang dilaksanakan. Perkembangan konsep dan proses evaluasi pengembangan SDM dipengaruhi oleh berbagai pendapat ahli yang telah mengembangkan model-model, kerangka kerja serta sistem dan prosedur pengembangan SDM.<sup>38</sup> Selain itu, evaluasi pengembangan SDM dituntut untuk objektif dan transparan, sehingga standar dan kriteria dalam evaluasi pengembangan SDM sangat penting.

## **B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru dalam Perspektif Islam**

Sumber daya manusia dalam perspektif islam dapat diartikan sebagai sebuah potensi yang ada pada diri manusia dalam rangka mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang dapat mengendalikan dan mengelola diri sendiri serta potensinya. Guru merupakan salah satu komponen dari SDM dalam lembaga pendidikan yang diharuskan memiliki sikap profesional dalam pendidikan islam memiliki syarat serta kode etik dalam bidangnya.<sup>39</sup>

Adapun upaya yang harus dilakukan kepala sekolah dalam melakukan pengembangan SDM untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam perspektif islam yakni: 1) Meningkatkan keilmuan dan pengetahuan 2) Pengembangan dan pembinaan 3) Menerapkan budaya religius.

Dalam agama islam manusia terbagi menjadi dua potensi yang perlu dibangun yakni, lahiriah merupakan sebagai tubuh itu sendiri serta ruhaniyah sebagai pengendali dari tubuh. Olehnya itu diperlukan pendidikan islam yang bertujuan untuk memajukan peradaban, mengembangkan masyarakat serta dapat mampu membuat generasi

---

<sup>38</sup> Nurbiyati, T, Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, 2015, hlm 52

<sup>39</sup> Ahmad Zain Sartono, *Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, Jurnal MADANI Institute, Vol.6, No.2, 2017, hlm 57

selanjutnya lebih baik.<sup>40</sup>

Manusia sebagai makhluk hidup yang diciptakan dengan kehendak bebas, rasionalitas, serta kesadaran moral. Semua hal tersebut dikombinasikan dengan kesadaran dengan keagamaannya, sehingga manusia dituntut untuk hidup dalam kepatuhan serta beribadah kepada-Nya. Sehingga semua sumber daya yang ada pada manusia merupakan suatu ha yang amanah, yang demikian itu merupakan khalifah (pemimpin), sehingga nantinya semua kan dipertanggung jawabkan. Berkenaan dengan hal tersebut terdapat penjelasan dalam Al-Quran surah Az-Zalzalah ayat 7-8 :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Yang Artinya : *“Barangsiapa mengerjakan kebaikan, meskipun seberat zarah, akan dilihatnya balasan kebaikan itu. Barangsiapa mengerjakan kejahatan, meskipun seberat zarah, akan dilihatnya balasan kejahatan itu.”*

Yang dapat disimpulkan bahwa jika kita sebagai manusia bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tuntunan-Nya maka akan mendapatkan ganjaran, begitupun sebaliknya jika kita sebagai manusia tidak bekerja sesuai dengan tuntunannya maka kita akan menerima hukuman yang setimpal/sesuai. Olehnya itu kita sebagai orang muslim wajib mengetahui bagaimana cara manajerial yang baik dan sesuai dengan ajaran agama agar kita dapat mengelola sumber daya yang kita miliki dengan baik. Dalam pengembangan SDM tentunya memiliki strategi khusus, berikut merupakan strategi dalam mengembakan SDM dalam perspektif islam yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW :

- 1) Merencanakan serta menarik SDM yang berkualitas
- 2) Mengembangkan SDM dengan program tertentu agar berkualitas
- 3) Melakukan penilaian kinerja dari SDM nya

---

<sup>40</sup> Ahmad Zain Sartono, *Ibid*, hlm 13

- 4) Memberikan motivasi agar dapat semangat dalam melakukan pekerjaan, dan
- 5) Memelihara SDM nya yang berkualitas.<sup>41</sup>

Strategi yang dilakukan dalam mengembangkan program pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang yakni : Riset dan menganalisa kebutuhan, dapat dilakukan dengan cara seperti melihat keterampilan guru, Menyusun rancangan pembelajaran/instruksional, dapat dilakukan dengan cara seperti merencanakan dan menetapkan sasaran serta membuat metode dalam pembelajaran dengan baik, Menetapkan dan mengesahkan program pengembangan, Implementasi atau penerapan, tahap ini dapat dilakukan dengan berbagai cara pengembangan seperti halnya, rapat guru, diklat, MGMP, seminar ataupun yang dapat menunjang pengembangan lainnya, serta Evaluasi serta tindak lanjut.

---

<sup>41</sup> Yudi Ardian R, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol 4 No 2, 2022, hlm 7

### C. Kerangka Berfikir

Tabel 1.2

#### Kerangka Berfikir

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 1 Kota Malang  
Daya Manusia Untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MTsN 1

##### Fokus Penelitian :

1. Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.
2. Bagaimana Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.
3. Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.

##### Tujuan Penelitian :

1. Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.
2. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.
3. Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.

##### Landasan Teori :

1. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia, menggunakan teori dari **Hartati Sukirman**, dengan analisis kebutuhan, rancangan, pengesahan, inruksional, pelaksanaan, serta evaluasi.
2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, menggunakan teori dari **Ondi Saondi dan Aris Suherman**, dengan analisis kebutuhan yaitu, supervisi pendidikan, MGMP, sertifikasi dan sebagainya.
3. Evaluasi program manajemen pengembangan sumber daya manusia menggunakan teori yang dijelaskan oleh **Sims**, yaitu Mengetahui kekuatan dan kelemahan program pelatihan dan pengembangan.

**Teknik Pengumpulan Data :**  
Interview/wawancara  
Observasi  
dokumentasi

HASIL PENELITIAN

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, dikarenakan peneliti ingin memperoleh serta menggambarkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena, situasi/peristiwa yang terjadi dengan menggambarkan kondisi yang diamati di lapangan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan temuan yang tidak dapat diperoleh dengan metode statistik kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kualitatif dapat digunakan dalam kegiatan penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, aktivitas sosial, dan ekonomi. Hasil dari kegiatan penelitian kualitatif dapat berupa gambaran atau uraian yang mendalam tentang tuturan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan, konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang menyeluruh.<sup>42</sup>

Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dimana peneliti menjabarkan beberapa variabel yang berhubungan dengan masalah dan unit penelitian di antara fenomena yang diuji. Whitney (1960) menjelaskan jenis deskriptif kualitatif merupakan pencarian fakta dengan menginterpretasi yang benar dan tepat. Penelitian deskriptif mengkaji masalah-masalah yang ada di masyarakat, dan cara yang digunakan dikalangan masyarakat dan dalam keadaan tertentu, khususnya hubungan antara tindakan, pandangan, sikap, dan proses yang berlangsung serta akibat dari fenomena tersebut.<sup>43</sup>

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses perencanaan, pelaksanaan serta hasil atau implikasi pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

---

<sup>42</sup> John W Cresswell, *Research Design* edisi 4, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016) hlm 245

<sup>43</sup> Samsul, *Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Method, serta Research and Development)*, (Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan Pusaka 2017), hlm 177

## **B. Kehadiran Peneliti**

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini merupakan hal yang menjadi keharusan karena peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, kemudian jenis penelitian ini lebih mengutamakan terjun langsung kelapangan, yakni dengan observasi, wawancara, analisis dokumen sehingga memerlukan adanya suatu relevansi anatar peneliti dan lokasi penelitian guna memahami pengembangna sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian juga merupakan salah satu cara untuk mendapatkan sumber data yang sesuai serta guna untuk mendapatkan informasi yang lebih valid dan absah sesuai dengan fokus penelitian yang akan diteliti.

## **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dituju dalam penelitian ini yaitu bertempat di MTs Negeri 1 Kota Malang, Jl. Bandung, alasan dalam pemilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan instansi tersebut merupakan salah satu sekolah terbaik di kota malang serta banyaknya masyarakat yang antusias menyekolahkan anaknya di madrasah tersebut, serta lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung yang tersedia di lingkungan sekolah yang dapat menunjang baik pendidik maupun peserta didik. Selain itu, juga memiliki banyak prestasi baik dalam lingkup akademik maupun non akademik. Sehingga menarik perhatian saya untuk meneliti lebih jauh terkait pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan motivasi kerja guru.

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

Dalam melakukan penelitian kualitatif ini terdapat data serta sumber data yakni sebagai berikut:

### **a. Data**

Data yang dimaksud disini yaitu data yang nantinya dikumpulkan dengan cara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti merupakan data yang sesuai dengan fokus penelitian yakni manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja

guru di MTsN 1 Kota Malang. adapun data dalam penelitian ini dibedakan menjadi 3 bagian yaitu data primer serta data sekunder, adapun penjelasannya yaitu:

1) Data Primer

Lofland pernah berpendapat sebagaimana yang telah dikutip oleh Lexi. J. Moleong menjelaskan bahwa data yang utama dalam proses penelitian kualitatif yaitu kata-kata serta tindakan, dan yang selebihnya itu data tambahan seperti dokumen yang lainnya.

Data primer merupakan data yang didapat dengan cara langsung melalui sumbernya, baik dari informan, media social, ataupun peristiwa atau kegiatan yang telah diamati.<sup>44</sup> Sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi data primer dari penelitian ini yaitu (1) Keadaan fisik sekolah, (2) proses kegiatan pembelajaran, (3) Kegiatan akademik (4) serta hal yang mendukung dan sesuai dengan focus pada penelitian ini.

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan suatu data atau informasi yang didapat melalui sumber lain yang telah diolah oleh pihak yang lain, seperti dokumen.<sup>45</sup> Data sekunder juga dapat diartikan sebagai data yang didapat melalui sumber bacaan serta bermacam sumber yang lain seperti surat-surat pribadi, buku harian ataupun dokumen resmi, majalah buletin, serta sumber yang lainnya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemu serta melengkapi informasi yang sudah dikumpulkan dengan cara interview/wawancara bersama dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, serta guru. Adapun yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yaitu : a) sejarah MTsN 1 Kota Malang, b)

---

<sup>44</sup> Sukandi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm 205

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm, 205

Struktur MTsN 1 Kota Malang, c) Dokumen madrasah yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (*human*) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai informan kunci (*key informants*) dan data yang diperoleh melalui informan bersifat *soft data* (data lunak).<sup>46</sup> Sedangkan sumber data yang berasal dari bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, seperti gambar, foto, catatan, atau tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian, data yang diperoleh melalui dokumen bersifat *hard data* (Data Keras).

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data merupakan strategi ataupun cara yang dapat dipakai oleh peneliti untuk mendapatkan serta mengumpulkan data, yang dimana cara mendapatkan hak tersebut menunjukkan pada suatu yang abstrak, tidak dapat diwujudkan dalam benda yang terlihat, namun dapat dipertontonkan penggunaannya.<sup>47</sup>

Dalam pengumpulan data peneliti langsung terjun ke objek penelitian dalam mencari dan mendapatkan data yang valid, sehingga peneliti menggunakan metode yaitu:

1) Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.<sup>104</sup> Observasi merupakan tindakan atau proses pengambilan informasi melalui media pengamatan.<sup>48</sup> Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan dengan tujuan mengamati hal-hal yang berkaitan

---

<sup>46</sup> S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalis Kualitatif* (Bandung : Tarsito, 2003), hlm 55

<sup>47</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002, Cet XII), hlm 134

<sup>48</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002, Cet XII), hlm 134

dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan yang berkaitan dengan penelitian yang tengah dilakukan.<sup>49</sup> Ada tiga tahap dalam melakukan observasi, yaitu observasi deskriptif (untuk mengetahui gambaran umum), observasi terfokus (untuk menemukan kategori-kategori) dan observasi selektif (mencari perbedaan di antara kategori-kategori).

## 2) Wawancara

Metode *interview* atau wawancara yaitu alat pengumpul data atau informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.<sup>50</sup> Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama..<sup>51</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan informan utama. Isi pokok yang ingin digali dari wawancara adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia; (2) Peningkatan Motivasi Kerja Guru; (3) Pelaksanaan manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan (4) Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sehingga dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti sebelumnya sudah menentukan orang-orang yang dipilih sebagai informan, meliputi: (1) Wakil Kepala Bidang Kurikulum: M. Kholis Widodo, S.Pd., (2) Wakil Kepala

---

<sup>49</sup> Ibid, hlm 236

<sup>50</sup> Ibid, hlm 236

<sup>51</sup> Husein Umam dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm 54

Bidang Humas : Umargiono, S.Pd, dan (3) Kepala Tata Usaha : Ahmad Khumaini

Akan tetapi penentuan informan dalam penelitian ini tidak terbatas pada informan yang telah ditentukan tersebut, dalam perjalanannya bisa saja terjadi penambahan atau perubahan informan dikarenakan data yang dibutuhkan masih kurang lengkap.

### 3) Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan cara dalam mencari data mengenai suatu hal atau variabel yang berbentuk catatan, transkrip, buku, majalah, Koran, notulen rapat, dan sebagainya.<sup>52</sup> Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data-data yang mendukung untuk memahami dan menganalisis manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang. Adapun alat yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu Kamera, Flashdisk, serta lembar catatan lapangan dan yang menunjang untuk dokumentasi.

## F. Analisis Data

Dalam bukunya Miles, Huberman dan Saldana menjelaskan “*we see analysis as three concurrent flows of activity: 1) Data Condensation, 2) Data Display, and 3) Conclusion Drawing/Verification. We will explore each of these competence in more depth as we proceed through the book, for now, we make only some overall comments*”. Jadi pandangan Miles, Huberman dan Saldana tentang analisis data kualitatif adalah sebagai tiga arus sebuah aktivitas yang bersamaan, diantaranya yaitu: a) *Data Condensations* (kondensasi data), b) *Data Display* (penyajian data), dan c) *Conclusion Drawing/verification* (penarikan kesimpulan/verifikasi). Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Miles, Huberman, dan Saldana dengan menggunakan.<sup>53</sup> Berdasarkan penjelasan

---

<sup>52</sup> Suharsini Arikunto, *Op. Cit*, hlm 231

<sup>53</sup> Matthew B. Miles, Michael Huberman, Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, (States of America: , 2014), hlm. 12

di atas, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

a. *Data Condensations* (Kondensasi Data)

Seperti yang dikemukakan oleh Miles, Huberman dan Saldana Kondensasi Data merupakan proses pemilihan, penyelarasan, penyederhanaan, pengabstraksian, serta transformasi data yang sering muncul pada catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen dan bahan empiris lainnya. Proses ini dilakukan dengan mengompresi lebih lanjut data untuk memadatkan data menjadi lebih kuat. Dalam penelitian kualitatif ini, sebelumnya proses analisis data yang sering kita dengar yaitu istilah “reduksi data” akan tetapi dalam analisis data jenis reduksi ini telah dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana menjadi kondensasi data.

Kondensasi data terjadi sepanjang waktu dalam kehidupan dan selama masih ada pada kualitatif. Bahkan sebelum data benar-benar dikumpulkan, kondensasi data mengantisipasi terjadinya ketika peneliti secara tidak sadar membuat kerangka konseptual, kasus, pertanyaan penelitian mana, serta metode pengumpulan data mana yang akan dipilih. Sebagai hasil dari pengumpulan data, kondensasi data terjadi ketika menulis ringkasan, pengkodean, mengembangkan tema, menghasilkan kategori. Proses pemadatan atau transformasi data berlanjut setelah pekerjaan di lapangan hingga laporan akhir selesai.<sup>54</sup> Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondensasi data adalah jenis analisis adat dengan cara memadatkan data yang penyederhanaannya menyesuaikan seluruh data tanpa harus mengurangi atau membuang data. Sedangkan pada reduksi data dalam penyederhanaan datanya lebih ke memilah lalu memilih sehingga dapat mengurangi data. Pada data tersebut peneliti akan menyederhanakan data-data yang diambil dari lapangan dengan melihat proses perencanaan program pengembangan, pelaksanaan, serta evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota

---

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 12.

Malang, sehingga nanti peneliti akan memilih data-data pokok yang paling penting serta jelas untuk memberikan suatu gambaran dan mempermudah dalam pencarian data yang diperlukan.

b. *Data Display* (penyajian data)

Langkah kedua dari pada analisis data adalah penyajian data, secara umum penyajian data adalah sekumpulan dari informasi yang tersusun, dan memungkinkan adanya penarikan kesimpulan sehingga dapat dikonfirmasi, yaitu validitasnya. Miles, Huberman dan Saldana mengemukakan bahwa *“We have presented these three streams data condensations, data display, and conclusion drawing/verification as interwoven before, during, and after data collection in parallel form, to make up the general domain called “analysis”. The three streams can also be represented as shown in Display I. I our forest network display. In this view, the three types of analysis activity and the activity of data collection it self form an interactive, cyclical process. The researcher steadily moves among these four nodes during data collection and then shuttles among condensing, displaying and conclusion drawing/verification for the remainder of the study”*.<sup>55</sup> Berdasarkan penjelasan diatas, Miles, Huberman dan Saldana menyajikan tiga langkah dalam analisis data yaitu kondensasi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi sebagai penghubung sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk paralel guna membentuk domain umum yaitu analisis.

Ketiga jenis kegiatan analisis dan kegiatan pengumpulan data itu sendiri terbentuk proses siklus interaktif. Peneliti harus terus bergerak di empat simpul selama pengumpulan data dan kemudian bergantian antara meringkas dan membuat atau memeriksa kesimpulan pada saat penelitian berlangsung. Setelah data direduksi, langkah selanjutnya ialah mendisplaykan data. Miles and Huberman (1984) menjelaskan dalam kutipan Sugiyono (2013), dengan mendisplay data, maka akan mudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan

---

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 12-14.

selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.<sup>56</sup> Adapun data yang disajikan dalam penelitian ini adalah mencakup program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang bisa melalui program seperti MGMP, seminar dan yang berhubungan dengan tersebut.

c. *Conclusion Drawing/verification* (penarikan kesimpulan atau verifikasi).

Tahap akhir yaitu penarikan kesimpulan atau verifikasi, jadi tahap ini peneliti mulai mencari arti dari setiap masalah yang diperoleh serta terjadi selama di lapangan. Pada tahap ini peneliti menulis atau mencatat rumus keteraturan, penjelasan alur kualifikasi, proposisi dan konfigurasi selama dilapangan peneliti ketika melakukan penelitian juga melakukan tahap kesimpulan secara terus-menerus. Kemudian data tersebut yang diperoleh benar-benar data yang valid dan kuat dalam setiap kesimpulan, namun pada saat menarik kesimpulan di lapangan peneliti juga harus melakukan pengecekan, hal ini dilakukan secara singkat dan dapat terus menerus membuka hasil catatan di lapangan. Selain tahap tersebut penulis dapat menukarkan pikiran dengan temannya yang dianggap bisa melakukan diskusi tentang penelitian tersebut.<sup>57</sup> Dalam penelitian ini setelah melakukan langkah-langkah diatas maka akan ditarik kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian maka akan ada tiga kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu (1) Perencanaan manajemen Pengembanagn Sumber Daya Manusia; (2) Peningkatan Motivasi Kerja Guru; (3) Pelaksanaan manajemen Pengembanagn Sumber Daya Manusia; dan (4) Implikasi Pengembanagn Sumber Daya Manusia.

**G. Pengecekan Keabsahan Data**

Keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus mampu mendemonstrasikan nilai yang benar, menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan dan memperoleh keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan - keputusannya. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji

---

<sup>56</sup> *Ibid*, hlm, 249

<sup>57</sup> Matthew B. Miles, Michael Huberman, Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, (States of America: , 2014), hlm. 13.

credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reliabilitas) dan confirmability (objektivitas).

Keabsahan data dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria uji credibility (validitas internal). Untuk mendapatkan data yang relevan, peneliti melakukan pengecekan keabsahan data hasil penelitian dengan menggunakan metode triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Triangulasi adalah pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Pertama, triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Peneliti memperoleh data dari beberapa sumber yang berada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, seperti kepala sekolah, waka kesiswaan, dan sumber lain yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Data dari beberapa sumber tersebut dideskripsikan, dikategorisasikan mana yang pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari berbagai sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis akan menghasilkan suatu bentuk kesimpulan, yang selanjutnya akan dimintakan kesepakatan atau member check dengan sumber-sumber data tersebut. Dalam hal ini penulis membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, dan juga membandingkan hasil wawancara dengan wawancara lainnya.

Kedua, triangulasi teknik dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama, namun dengan teknik yang berbeda. Peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara bersamaan. Dengan demikian peneliti melakukan pengumpulan berbagai data dengan sumber yang sama dari pihak Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.

## H. Prosedur Penelitian

Prosedur atau tahapan dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Peneliti melakukan penjajakan lapangan untuk menentukan lokasi penelitian.
- b. Selanjutnya, peneliti berkonsultasi mengenai judul penelitian kepada dosen wali sebagai syarat untuk pengajuan judul skripsi ke fakultas.
- c. Setelah mendapatkan persetujuan dari dosen wali, peneliti mengunggah surat persetujuan penelitian skripsi dari dosen wali ke link pendaftaran pengajuan judul skripsi.
- d. Setelah melakukan pendaftaran, peneliti akan mendapatkan dosen pembimbing untuk mempermudah proses pengerjaan penelitian.
- e. Peneliti berkonsultasi mengenai judul penelitian kepada dosen pembimbing untuk memastikan judul penelitian yang akan digunakan.
- f. Selanjutnya, peneliti meminta izin untuk melaksanakan penelitian di lokasi penelitian.
- g. Peneliti mulai mengumpulkan kajian-kajian teori yang dapat menjadi dasar penelitian, dan mencari beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan agar tidak terjadi plagiasi dalam pembuatan laporan penelitian skripsi.
- h. Peneliti mulai merancang mengenai pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan pada saat observasi dan wawancara bersama informan yang telah peneliti tentukan. Sehingga peneliti dapat mendapatkan data sementara untuk pengembangan penelitian skripsi yang akan dilaksanakan.
- i. Setelah data sementara telah didapatkan peneliti, menyelesaikan rancangan proposal penelitian yang terdiri dari, pendahuluan, kajian teori dan metode penelitian yang digunakan peneliti.
- j. Pada tahap terakhir, peneliti terus berkonsultasi dengan dosen pembimbing untuk menyempurnakan proposal penelitian hingga diseminarkan dan berlanjut pada tahap selanjutnya yaitu pada rancangan laporan penelitian skripsi pada hasil penelitian dan paparan data, pembahasan, hingga kesimpulan.

## **BAB IV**

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

#### **A. Gambaran Lokasi Penelitian**

Paparan data merupakan uraian data yang berhubungan dengan variabel penelitian atau data-data yang digunakan dalam menjawab fokus penelitian/rumusan masalah. Berdasarkan fokus penelitian dalam penelitian ini, peneliti dapat memaparkan hasil penelitian yang berkaitan dengan Manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.

##### **1. Profil Sekolah**

Nama Sekolah	: MTsN 1 Kota Malang
NPSN	: 20583813
Alamat	: Jalan Bandung Nomor 7, Penanggungan, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65113
Akreditasi	: A
Status Sekolah	: Negeri
Bentuk Pendidikan	: Madrasah Tsanawiyah (MTs)

##### **2. Sejarah MTsN 1 Kota Malang**

Terdapat 2 Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di kota Malang yakni : MTsN 1 kota Malang yang terletak di jalan Bandung No. 7, sedangkan MTsN 2 yang berlokasi di daerah Cemorokandang.

Adapun di Jalan Bandung Nomor 7 yang merupakan lokasi strategis dihuni oleh 3 jenjang yaitu, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah hingga Madrasah Aliyah yang kini telah menjadi madrasah terpadu. Awal terbentuknya tiga jenjang madrasah tersebut, dengan adanya SK Menteri Agama nomor 15 / Th 78, 16 / Th 78 dan 17 / Th. 78 yang menetapkan SD latihan PGAN 6 tahun menjadi MIN Malang I, dan kelas I, II, III PGAN 6 tahun menjadi MTsN Malang I demikian juga kelas IV, V, VI PGAN 6 Tahun saat ini masih disebut sebagai PGA, tetapi setelah seluruh kelas dapat selesai (tamat) diubah

fungsinya menjadi MAN 3 Malang. Sejak tahun 1978 sistem pendidikan yang ada di lingkungan jalan Bandung nomor 7 mulai dibenahi, diawali dari Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) yang akhirnya disebut Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Malang I sebagai lembaga pendidikan dasar mulai dapat menampakkan perkembangan yang positif, baik KBM, maupun sarana prasarananya sehingga mendapat perhatian dari masyarakat muslim golongan menengah ke atas yang pada umumnya menghendaki agar anak-anaknya mendapat pendidikan agama lebih banyak dibanding di sekolah umum (SD), bisa mengaji tanpa masuk surau di kampung-kampung. Masuknya anak-anak dari keluarga muslim golongan menengah ke atas yang kebanyakan mereka juga para pemerhati pendidikan, pakar-pakar pendidikan, berimplikasi pada terbentuknya kontak positif antara kepala sekolah ataupun para guru dengan para pengurus BP.3. Bahkan ketua BP.3 yang memiliki ruhul jihad tinggi, bersama Kepala sekolah berusaha menampilkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Malang I pada tataran paling depan, demi syiar Islam, untuk membuktikan bahwa Islam itu “ Ya’lu wala yu’la alaih”

Sejak November 2016 melalui *Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 673 Tahun 2016*<sup>58</sup>, Nama MTsN Malang I berubah menjadi MTsN 1 Kota Malang.

### **3. Visi, Misi, serta Tujuan MTsN 1 Kota Malang**

#### **a. Visi**

Menjadi madrasah berkualitas unggul dalam IMTAQ dan IPTEK yang berstandar Internasional.

#### **b. Misi**

1. Menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan Sistem Pendidikan Nasional dan berstandar Internasional.
2. Menyelenggarakan pendidikan yang dilandasi nilai keIslaman dan seni budaya bangsa.
3. Melaksanakan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan

---

<sup>58</sup> Buku pedoman MTsN 1 Kota Malang, hlm 3

kependidikan sesuai standar nasional dan internasional.

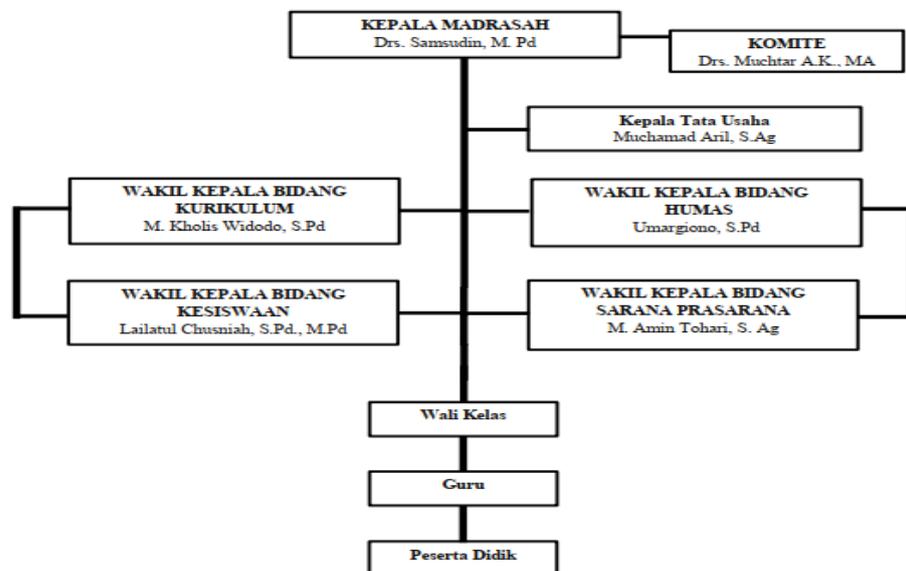
4. Melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, berbasis ICT dengan menggunakan bahasa Inggris.
5. Melaksanakan pengembangan institusi berdasar Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBM).
6. Meningkatkan budaya hidup sehat untuk mewujudkan generasi yang kompetitif.
7. Mewujudkan lulusan yang berakhlakul karimah, berkualitas, dan berwawasan global.
8. Mewujudkan madrasah yang terakreditasi (ISO).

**c. Tujuan**

1. Terealisasinya pengembangan dan pelayanan pendidikan yang dilandasi nilai keislaman.
2. Terealisasinya sumberdaya madrasah yang unggul dan kompetitif.
3. Terealisasinya pengembangan institusi berdasar Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBM).
4. Terealisasinya lulusan kompetitif yang berakhlakul karimah dan wawasan global.

**4. Struktur Organisasi MTsN 1 Kota Malang**

**Tabel 1.3 Struktur Organisasi**



## 5. Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tabel 1.4

### Tabel Tenaga Pendidik dan Kependidikan

(MTsN 1 Kota Malang)

NO	NAMA	NIP	JABATAN
1	Drs. Samsudin, M.Pd	„196704231994031002	Pendidik
2	Winarta, S.Pd	„196711011992031001	Pendidik
3	Drs. Mujtahid	„196603251999031001	Pendidik
4	Ahmad Budi Leksono, S.Pd	„197303111999031002	Pendidik
5	Drs. Moh. Abdul Chafidz	„196909242000031001	Pendidik
6	Drs. Sy. Ihwan	„196607082005011002	Pendidik
7	Iip Rudi Ripa'i, S.Sn, M.Hum	„197306112007101002	Pendidik
8	Drs. Sarsono	„196606222005011003	Pendidik
9	Mokhammad Amin Tohari, S.Ag	„197610252005011006	Pendidik
10	Ahmad Maksun, S.Pd	„196804102005011003	Pendidik
11	Umargiono, S.Pd	„197707052007101005	Pendidik
12	Moch. Solehudin, S.Pd	„197903192005011002	Pendidik
13	Mujiono, S.Ag	„196904152007011060	Pendidik
14	Mohamad Kholish Widodo, S.Pd	„197103042007011029	Pendidik
15	Drs. Muhammad Ibrahim	„196812212006041007	Pendidik
16	Lukman Chakim, S.Pd, M.Pd	„197605192007101002	Pendidik
17	Shohib, S.Pd	„197704202007101002	Pendidik
18	Faruq Baharudin, SS	„197907152007101001	Pendidik
19	Zulfiki, S.Pd	„198107092007101005	Pendidik
20	Andik Bambang, S.Pd.I, M.Pd.I	„197810012009011009	Pendidik
21	Musyafa' Fathun Nuha, S.Ag	„197210102006041041	Pendidik
22	Akhmad Fauzi, S.Ag	„197307232007011018	Pendidik
23	Sayyidi, S.Pd	„197412072009011006	Pendidik
24	Saiful Bahri Afandi, S.Pd	„197907122007101002	Pendidik
25	Lukman Syah, S.Pd	„198508132019031005	Pendidik
26	Ahmad Rofi'i, S.Pd	„199101062019031007	Pendidik
27	Nanang Soffi	„199202042019031006	Pendidik

	Mashari, S.Or		
28	Sayid Ferdian, S.Pd	„199007042019031009	Pendidik
29	Dra. Hanik Fauziah	„196612151992032002	Pendidik
30	Dra. Siti Hajar	„196406051998032002	Pendidik
31	Dra. Titien Sumartini, M.Pd	„196610211999032001	Pendidik
32	Dra. Tri Sulasmi Widjiasih	„196703151999032001	Pendidik
33	Dra. Cahyowatin	„196705051999032001	Pendidik
34	Rima Yanti, S.Pd	„196704271990022001	Pendidik
35	Katini, S.Pd	„196803141997032001	Pendidik
36	Siti Fatimah, S.Pd	„196907071994032001	Pendidik
37	Lailatul Chusniah, S.Pd	„198104252005012008	Pendidik
38	Dyah Khomsiyati W.M., S.Pd	„196811071998022002	Pendidik
39	Yuyus Robentien, S.Pd	„197211092005012002	Pendidik
40	Dra. Hairiyah, M.Ag	„196612082003122002	Pendidik
41	Ana Fikrotuz Zakiyah, S.P.	„197009172005012002	Pendidik
42	Anik Hidayati, S.Pd	„198102022007102001	Pendidik
43	Anna Tri Rusmiati, S.Pd	„197408212007012019	Pendidik
44	Siti Nurul Fitriani, S.Ag	„197709182007012021	Pendidik
45	Sulastrini, S.Psi.	„197708102007102002	Pendidik
46	Luluk Hariroh, S.Pd, M.Si	„197901262007102002	Pendidik
47	Irma Mulyanti, S.Pd	„198304282009012013	Pendidik
48	Ira Kristina, S.Pd	„197712252007012028	Pendidik
49	Sumiati Sujono, S.Pd.	„196804172007012040	Pendidik
50	Enita Dwi Adiningtyas, SP	„197603262007012025	Pendidik
51	Munifatunufus, S.Ag	„197610052007012030	Pendidik
52	Ana Khoirul Hidayati, S.Pd	„199203282019032028	Pendidik
53	Kurnia Kumala Sari, S.Pd	„199511282019032013	Pendidik
54	Ihda Nur Kumala Dewi, S.Pd	„199102032019032019	Pendidik
55	Khuzaimatul Fitriyah, S.Si	„197801012005012007	Pendidik
56	Amirul Hasan, S. Pd	Non PNS	Pendidik
57	Suryo Hadi Sapro, S, Si	Non PNS	Pendidik
58	Mohammad Ainur	Non PNS	Pendidik

	Rizqi, S. Pd		
59	M. Muslih. S. Pd.I	Non PNS	Pendidik
60	Abd. Kowe . S. Ud	Non PNS	Pendidik
61	Yoga, S. Pd	Non PNS	Pendidik
62	Mahardika Septyo APG, S. Pd	Non PNS	Pendidik
63	Akhmad Mirza Abdi Rahman, S. Pd	Non PNS	Pendidik
64	Dicky Fajar Ramadhan , S. Or	Non PNS	Pendidik
65	Mochamad Nurul Irtifak, S. Pd	Non PNS	Pendidik
66	Farid Andriyanto, S. Pd	Non PNS	Pendidik
67	Joni Sugiharto, S. Pd	Non PNS	Pendidik
68	Bagoes Yoega Soendoro, S.Pd	Non PNS	Pendidik

69	Nofita Puspitasari, S. Pd	Non PNS	Pendidik
70	Putri Wahtu Kurniawati. S. Pd. M. Pd	Non PNS	Pendidik
71	Hastuti Indah Sari. S. Pd.I. M. Pd.I	Non PNS	Pendidik
72	Qorry Aina Miladya, S. Pd	Non PNS	Pendidik
73	Mukminatul Layyinah, S. Pd	Non PNS	Pendidik
74	Annestiana Handini, S.Pd	Non PNS	Pendidik
75	Nurul Hasanah, S.Pd	Non PNS	Pendidik
76	Nurul Fitriyah, S.Pd	Non PNS	Pendidik
77	Arifatul Hikmah Yahya, S.Pd	Non PNS	Pendidik
78	Muftikha Lullyana MA., M.Pd	Non PNS	Pendidik
79	Ahmad Khumaini, SE	19800124 200910 1 002	Tenaga Kependidikan
80	Hariono	„197406172007012023	Tenaga Kependidikan
81	Nyoto Hadi	„197804132007011019	Tenaga Kependidikan
82	Misni	„198408052009101001	Tenaga Kependidikan

83	Muhammad Toha	„196710062007011024	Tenaga Kependidikan
84	Hadi Wiyono	„197812152009011004	Tenaga Kependidikan
85	Anita Fanti Hariyani, S.Si	198008022005012004	Tenaga Kependidikan
86	Endang Sulistiani, S. AP	„198309092007101002	Tenaga Kependidikan
87	Pariati, S.Psi	„198004022009012005	Tenaga Kependidikan
88	Diana Maunatir Rahmah, SS	„198101292009102001	Tenaga Kependidikan
89	Karmilawati	„198211272009101001	Tenaga Kependidikan
90	Fatimatu Zahro	„197610082007012020	Tenaga Kependidikan
91	Suprpto	Non PNS	Tenaga Kependidikan
92	Syafiudin, S.Pd	Non PNS	Tenaga Kependidikan
93	Candra Kurniawan	Non PNS	Tenaga Kependidikan
94	Endhika Dita Raya	Non PNS	Tenaga Kependidikan
95	Susanto	Non PNS	Tenaga Kependidikan
96	M. Fikiya Andi Diki	Non PNS	Tenaga Kependidikan
97	Ferdinan Bayu Seta	Non PNS	Tenaga Kependidikan
98	Sunarto	Non PNS	Tenaga Kependidikan
99	Wa'in Nur Choliq	Non PNS	Tenaga Kependidikan
100	Randy Prasetya K	Non PNS	Tenaga Kependidikan
101	Maulana Alfa Rozy	Non PNS	Tenaga Kependidikan
102	Oky Candra Kurniawan	Non PNS	Tenaga Kependidikan
103	Himawan Yudha Kusuma	Non PNS	Tenaga Kependidikan
104	M. Fahmi Imansyah, S.M	Non PNS	Tenaga Kependidikan
105	Rela Ayu Septia Febriany	Non PNS	Tenaga Kependidikan
106	Roudhotul	Non PNS	Kependidikan

	Musyayadah, A.Md. Keb.		Tenaga
107	Nabilah Diah Novitasari	Non PNS	Tenaga Kependidikan
108	Nurneyla Hadrotul Ula, S.Pd	Non PNS	Tenaga Kependidikan
109	Chandra Dewi Khusumaningtyas , S. Kep	Non PNS	Kependidikan Tenaga
110	Ita Ratnasari	Non PNS	Tenaga Kependidikan

## B. Paparan Data Hasil Penelitian

### 1. Perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang

Perencanaan ialah langkah utama yang harus dilakukan dalam hal manajemen untuk mencapai tujuan. Dalam manajemen program pengembangan sumber daya manusia (SDM), perencanaan dibuat yang bertujuan untuk pedoman dalam melaksanakan program-program yang akan dijalankan agar dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Sangat diperlukan perencanaan yang matang supaya program yang akan dijalankan bisa terlaksana dengan baik sehingga bisa mencapai tujuan yang direncanakan.

MTsN 1 Kota Malang bertekad serta memiliki semangat yang kuat dalam melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia dibuktikan dengan guru-guru yang antusias mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya guru sesuai dengan arahan. Berikut adalah hasil wawancara dengan bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang tentang perencanaan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru:

*“Untuk mengembangkan profesionalisme serta motivasi guru tentunya kita memiliki rencana nah dalam membuat rencana tentunya dilakukan rapat terlebih dahulu, Nah dalam proses rapat pembuatan perencanaan pengembangan SDM tentunya kita menentukan program-program yang*

*akan kita jalankan, namun kita mengutamakan program-program yang sudah ada seperti program dari pemerintah (Kemenag), yang nantinya dapat kita kembangkan baik itu dari segi pelaksanaannya ataupun konsepannya..<sup>59</sup>*

Dengan demikian bahwasanya perencanaan pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang memiliki tahapan dalam merencanakan program pengembangan SDM, sesuai hasil pada observasi yang telah peneliti lakukan, berikut merupakan tahapan perencanaan pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang sesuai dengan hasil observasi berikut:

a. Menganalisis Kebutuhan

Perlu diadakan analisis kebutuhan pada saat merencanakan program pengembangan SDM, agar implementasi dalam pengembangan SDM terarah yang nantinya dapat berdampak dalam meningkatkan motivasi kerja guru, adapun dalam menganalisis kebutuhan tersebut dapat dilakukan dengan cara pada saat proses pembelajaran dan juga melihat keterampilan guru pada saat rapat.<sup>60</sup> Hal tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku waka bidang kurikulum MTsN 1 Kota Malang sebagai berikut:

*“Dalam proses perencanaan program pengembangan SDM melalui rapat setelah menerima informasi tema MGMP, kita melakukan analisis kebutuhan selain merapatkan soal pengembangan sdm kita juga mengikuti apa yang sedang dibutuhkan dalam proses peningkatan motivasi kerja guru.”<sup>61</sup>*

Oleh nya itu dapat peneliti simpulkan bahwasanya dalam proses merencanakan program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang tentunya dimulai dengan memperoleh informasi kegiatan MGMP terkait

---

<sup>59</sup> Wawancara dengan Bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>60</sup> Hasil Observasi di kantor Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>61</sup> Wawancara dengan Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd. selaku waka bidang kurikulum MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

tema dan sebagainya, kemudian melaksanakan rapat dan dilanjutkan dengan menganalisis kebutuhan, sehingga dengan diadakan rapat madrasah dapat mengetahui kebutuhan yang diperlukan dalam pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diperkuat dengan dokumentasi kegiatan analisis kebutuhan melalui proses pembelajaran (Mengajar):



**GAMBAR 2.1**

**Proses Pembelajaran (Analisis Kebutuhan)**

b. Menyusun rancangan program pelatihan

Setelah melakukan analisis kebutuhan dalam perencanaan program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang, selanjutnya yakni menyusun program kegiatan yang akan dijalankan, dalam menyusun program tersebut dilakukan pada saat rapat yang dimana menyusun program sesuai kebutuhan yang telah dianalisis tadi.<sup>62</sup> Hal tersebut dikuatkan juga sesuai yang dikemukakan oleh bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku waka bidang kurikulum MTsN 1 Kota Malang, yang dimana berkaitan dengan yang dikemukakan oleh

---

<sup>62</sup> Hasil Observasi di kantor Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang yakni:

*“Jadi begini mas, bahwasanya dalam membuat program kegiatan pengembagn SDM kita terlebih dahulu melihat jenis program atau bentuk program kegiatan nya, contohnya seperti mengikuti workshop, pelatihan, diklat, pengembangan diri dan masih banyak lainnya. Nah hal tersebut nantinya bakal diurutkan dalam proses rapat mengikuti arahan dari pusat, program yang diutamakan yaitu yang dari pusat nah nantinya program tambahan ataupun program pengembangan lainnya mengatur sesuai kebutuhan dari hasil analisis kebutuhan tadi. Nah jika nanti telah disusun selanjutnya kita menyusun kapan waktu diadakannya dari program tadi dilanjut menentukan sasaran, misalnya ada yang dikhususkan pada guru mata pelajaran saja dan juga ada yang secara keseluruhan SDM sehingga nantinya mempermudah bagi SDM untuk mempersiapkannya, jadi disini itu terstruktur agar dalam proses implementasi mungkin MGMP, workshop, pelatihan dan lain sebagainya dapat berjalan dengan baik, yang dimana nanti hasil dari hal tersebut semata-mata untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru agar lebih giat dan professional, kemudian melakukan evaluasi.”<sup>63</sup>*

Berdasarkan hasil paparan data diatas dapat peneliti simpulkan bahwasanya tahapan selanjutnya yang dilakukan dalam pengembagn SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang ialah menyusun rancangan program kegiatan yang akan dilakukan dengan melihat jenis kegiatan terlebih dahulu, yang dimana kegiatan dari pusat lebih diutamakan, menentukan waktu, menentukan sasaran, dan melakukan tahap implementasi nya, setelah itu dilakukan evaluasi agar mengetahui target perencanaan.

c. Mengesahkan program pengembangan SDM

Memasuki tahapan yang ketiga yakni, mengesahkan program pengembangan, yang dimana proses pengesahan program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang dilakukan pada saat proses rapat jika bentuk

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan Bapak Ahmad Khumaini, S.E selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

dari program pengembangan tersebut bersifat mandiri. Kemudian jika workshop ataupun pelatihan tersebut memerlukan pemateri dari luar lembaga pendidikan maka diperlukan persetujuan dari kedua belah pihak.<sup>64</sup> Hal tersebut juga dikemukakan oleh bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang bahwasanya:

*“Kita ambil contoh misal kita mau mengadakan pelatihan mandiri yang bekerja sama dengan instansi luar seperti media digital ataupun yang lainnya, maka kita harus membuat pengajuan kerjasama ataupun memberikan proposal ke instansi yang nanti nya akan dibahas di MOU nya, yang dimana di dalam MOU berisi waktu pelaksanaan, pelaksanaan program, materi yang akan diberikan dan yang lainnya. Setelah itu disepakati apakah disetujui (disahkan) ataupun tidak.”<sup>65</sup>*

Hal tersebut serupa dengan yang dikemukakan oleh Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku waka kurikulum:

*“Dalam proses pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru untuk mengesahkan program pengembangannya terutama yang mandiri tentunya perlu diadakan rapat, yang dimana nantinya ketika rapat kita dapat mengetahui program mana yang akan diimplementasikan, misal sudah disahkan pada saat rapat bahwa program yang akan dijalankan yakni memerlukan pihak luar instansi, maka kita perlu mengajukan untuk persetujuan, namun jika misal hanya memerlukan dari internal kita tinggal mengobrolkan hal tersebut untuk dimintai sebagai pemateri atau pelatih dengan persetujuan dari lembaga nya, misal ada salah satu guru atau SDM yang lain yang berkompeten sesuai bidang atau program yang akan diimplementasikan.”<sup>66</sup>*

Dengan demikian dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa dalam proses pengesahan program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang dapat dilakukan dengan melihat jenis program atau kegiatan yang akan dijalankan, misal program yang

---

<sup>64</sup> Hasil Observasi di kantor Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>65</sup> Wawancara dengan Bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>66</sup> Wawancara dengan Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku Waka Kurikulum MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

akan dijalankan memerlukan pemateri luar maka perlu disepakati bersama antara kedua belah pihak dengan mengajukan proposal kegiatan dan jika memerlukan dari instansi sendiri atau internal maka cukup pengesahannya melalui lembaga pendidikannya.

d. Tahap implementasi

Tahap selanjutnya dalam perencanaan program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang yakni tahap implementasi (pelaksanaan). Tahap ini merupakan pelaksanaan program atau kegiatan pengembangan SDM seperti diklat.<sup>67</sup> berkenaan hal tersebut juga dikemukakan oleh Umargiono, S.Pd selaku Waka Humas MTsN 1 Kota Malang:

*“Dalam mengimplementasikan pengembangan SDM ini harus melalui koordinasi dan arahan dari kepala madrasah mas, akan tetapi melalui rapat bersama bersama para waka dan kepala TU, khususnya waka kurikulum dan kepala TU, jadi disini ini program nya seperti MGMP, nah MGMP ini wajib diikuti oleh guru baik itu guru produktif, adaptif, maupun normatif. disini juga diadakan rapat antar guru demi meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan saling memotivasi, yang dimana mereka saling berpendapat serta menyampaikan aspirasi. Dalam proses implementasi tentunya berjalan sesuai yang direncanakan dalam artian kita menjalankan sesuai yang direncanakan di awal, untuk kekurangannya nanti akan dievaluasi.”<sup>68</sup>*

Berdasarkan penjelasan diatas dapat peneliti tarik kesimpulan bahwasanya tahap implementasi dalam pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang yakni melalui koordinasi kepala madrasah yang dilakukan pada saat rapat bersama para wakil kepala madrasah dan kepala TU yang dimana pelaksanaan tersebut meliputi program seperti MGMP, rapat antar guru, pelatihan, diklat dan sebagainya, dengan

---

<sup>67</sup> Hasil Observasi dengan Juliandi Setiawan, Kepegawaian MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>68</sup> Wawancara dengan Umargiono, S.Pd selaku Waka Humas MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

menjalankan sesuai rencana awal dan jika ditemukan kekurangan maka menjadi bahan evaluasi.

e. Tahap evaluasi

Memasuki tahapan terakhir dalam perencanaan pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang yakni tahapan evaluasi. Dalam tahap evaluasi ini merupakan hasil dari proses implementasi/pelaksanaan program pengembangan sdm yang dimana sebagai tindak lanjut dari tahap sebelumnya.<sup>69</sup> Berkenaan hal tersebut juga dikemukakan oleh Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku waka kurikulum MTsN 1 Kota Malang:

*“Untuk tahapan evaluasi ini tentunya melihat dari proses implementasi nya tadi sehingga kita dapat mengetahui celah atau hal yang perlu ditindaklanjuti dalam evaluasi. Nah dalam proses pelatihan itu tetap akan dievaluasi apakah ditindak lanjuti jika tidak sesuai target atau perencanaan awal atautkah cukup dan sesuai dengan target yang direncanakan.”<sup>70</sup>*

Hal tersebut juga dikemukakan oleh bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang bahwasanya:

*“Dalam tahap evaluasi ini mas kita melihat pelaksanaan programnya, jika ada yang perlu dibenahi maka perlu ditindak lanjuti namun jika dirasa cukup maka perlu dipertahankan dengan menambah inovasi dan mengembangkan aja mas. Selain itu juga kita melihat dari SDM (guru ) nya sudah menerapkan materi yang diberi dan dilatihkan atau belum, nah jika belum menerapkan tentunya kita menindak lanjuti dengan cara memberikan pelatihan lagi yang sama, kemudian kita memonitoring para guru untuk mempertahankan progress dan perkembangan hasil pelatihannya. Untuk mengetahui apakah guru menjalankan atau menerapkan hasil pelatihannya itu kita bisa melihat dari banyak sudut, seperti ketika rapat guru, proses pembelajaran, dan sebagainya.”<sup>71</sup>*

---

<sup>69</sup> Hasil Observasi di kantor Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>70</sup> Wawancara dengan Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku Waka Kurikulum MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>71</sup> Wawancara dengan Bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

Dengan demikian dari hasil penelitian diatas dapat penulis simpulkan bahwasannya, tahapan evaluasi dilakukan ketika setelah proses pelaksanaan pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang yang dimana akan ada tindak lanjut dari proses tahapan evaluasi yang dapat dilihat melalui hasil pengembangan SDM tersebut diterapkan oleh guru atau tidak, jika diterapkan berarti cukup mempertahankan dan mengembangkan sedangkan jika tidak diterapkan maka ditindaklanjuti dengan cara mengadakan pelatihan lagi dilanjutkan dengan memonitoring guru.

Dari hasil penelitian diatas dapat diperkuat dengan dokumentasi kegiatan perencanaan dalam gambar dibawah ini:



**GAMBAR 2.2**  
**Seminar & Pembinaan Penguatan Zona Integritas menuju**  
**Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih**  
**dan Melayani**

## **2. Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang**

Pelaksanaan dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang mengikut yang sudah direncanakan di awal seperti yang dijelaskan pada proses perencanaan diatas yakni menganalisis

kebutuhan, menyusun rancangan program pelatihan, mengesahkan program pengembangan, tahapan implementasi, dan dilanjut evaluasi serta tindak lanjutnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam pelaksanaan program tersebut juga memerlukan dokumen atau surat tugas dan surat perintah.<sup>72</sup> Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang bahwasanya:

Dokumen atau surat yang diperlukan yakni:

1. Surat Tugas kegiatan pengembangan
2. Surat Perintah Perjalanan Dinas

*“Nah dari kedua surat tersebut mas, masing-masing itu sudah disahkan kepala madrasah dan bersifat resmi. Kemudian surat tugas kegiatan pengembangan itu berfungsi sebagai surat keterangan sebagai bukti ketika guru mengikuti kegiatan pengembangan yang berisi tercantum nama kepala madrasah, nama guru yang bersangkutan, waktu pelaksanaan serta bentuk kegiatan pengembangan. Kemudian untuk surat perintah perjalan dinas itu sendiri berfungsi untuk ketika guru mengikuti pelatihan di luar madrasah, sehingga harus melampirkan surat tersebut yang bersisi no surat, nama pejabat yang memberi perintah, nama guru yang diberi perintah, jabatan guru, tujuan perjalanan dinas, transportasi, tempat pelatihan, lamanya perjalanan, tanggal berangkat dan tanggal kembali, pembebanan anggaran serta keterangan lainnya.”<sup>73</sup>*

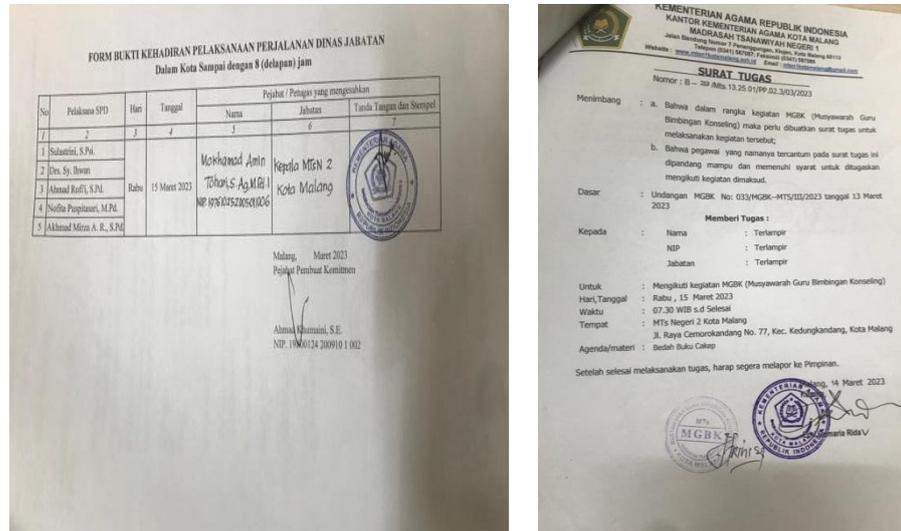
Berdasarkan penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya dalam melaksanakan program pengembangan tersebut memerlukan dokumen seperti surat tugas kegiatan pengembangan dan surat perintah perjalanan dinas.

---

<sup>72</sup> Hasil Observasi di kantor Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>73</sup> Wawancara dengan Bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diperkuat dengan dokumentasi gambar surat tugas dibawah ini:



**GAMBAR 2.3**

**Surat Tugas dan Perjalanan Dinas**

Adapun program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang dibagi dalam beberapa urutan, sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan yakni:<sup>74</sup>

a. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Yang dimana MGMP merupakan program dari pusat, sehingga dijalankan sesuai arahan dari pusat dan panitia, namun dalam melaksanakan MGMP perlu juga dilakukan tahapan seperti menganalisis kebutuhan pelatihan MGMP, dilanjut pengesahan program MGMP kemudian proses implementasi program MGMP dilanjut dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut. Untuk bentuk kegiatannya (MGMP) itu bagaimana guru bisa membuat soal dengan baik dan benar, menelaah soal, serta pembuatan kisi-kisi soal. Sehingga dengan demikian guru bisa dengan mudah menjalankannya, karena sudah ada materi dan pelatihannya dan juga sesama guru bisa saling memotivasi agar dapat menjadi

<sup>74</sup> Hasil Observasi di kantor Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

acuan kedepannya. Untuk MGMP sendiri tidak hanya dilakukan di madrasah sendiri bisa diluar madrasah kita sendiri, dan mendatangkan pemateri yang sudah berkompeten tentunya.

b. Workshop

Workshop dalam pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang sendiri dilakukan untuk meningkatkan skill bagi para guru yang dimana dikelompokkan sesuai bidangnya, yang nantinya saling bertukar pikiran dan berdiskusi, sehingga dapat memotivasi satu sama lain.

c. Diklat

Diklat disini difokuskan pada peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan skill dalam dunia pendidikan yang dimana diklat sendiri tidak hanya dilaksanakan di instansi sendiri melainkan juga di instansi lainnya, biasanya kita mengutus beberapa guru untuk mengikuti diklat di luar.

d. Seminar

Seminar disini dilaksanakan untuk menambah pengetahuan dan memotivasi para guru dalam mengembangkan kemampuannya di bidang apapun, biasanya seminar tidak hanya difokuskan pada hal pendidikan melainkan juga pada bidang yang lain, sehingga para guru dapat menambah wawasan di luar bidang pendidikan yang nantinya dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya.

e. Pelatihan yang terintegrasi dengan berbasis kompetensi

Berbeda dengan diklat dan seminar, pelatihan disini tidak hanya menerima materi secara penjelasan saja melainkan praktek langsung, sehingga para guru dapat langsung dipraktikkan di tempat, yang dimana jika kurang memahami bisa saling berdiskusi sesama guru sehingga menjadi motivasi, namun di MTsN 1 Kota Malang untuk saat ini berfokus pada pelatihan *Augmented Reality* (AR), yang berfokus pada teknologi media pembelajaran, mengingat perkembangan zaman sudah semakin berkembang ditambah kita pernah dihadapkan masa pandemi, sehingga kita harus membuat media pembelajaran berbasis digital atau teknologi, olehnya itu para guru diberikan pelatihan tersebut, tidak hanya itu para guru juga diberikan

pelatihan pengembangan literasi, publik speaking, kepemimpinan dan sebagainya.<sup>75</sup>

Berkenaan hal tersebut, Bapak Umargiono, S.Pd selaku Waka Humas MTsN 1 Kota Malang juga mengemukakan:

*“Program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang, yang dilaksanakan itu mas, ya MGMP, seminar, workshop, pelatihan-pelatihan, diklat. Untuk pelaksanaannya sendiri diadakan setiap tahunnya, dan untuk bab nya sendiri yang disupervisi ini kegiatan pembelajaran di kelas seperti kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir, namun sebelumnya di cek terlebih dahulu administrasi nya dengan cara dilihat RPP nya, jadi dapat dilihat apakah guru mengajar sesuai RPP atau tidak sebagai pencocokan saja mas”.*<sup>76</sup>

Dengan demikian melihat penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwasanya, pelaksanaan program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang, tentunya berjalan sesuai perencanaan awal, yang dimana programnya seperti MGMP, seminar, workshop, pelatihan-pelatihan, diklat.

Dari hasil penelitian diatas dapat diperkuat dengan dokumentasi kegiatan pelaksanaan program dalam gambar dibawah ini:



**GAMBAR 2.4**  
**Pelatihan Pembelajaran Berbasis Literasi dan Numerasi**

<sup>75</sup> Wawancara dengan Bapak Ahmad Khumaini selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>76</sup> Wawancara dengan Bapak Umargiono, S.Pd selaku Waka Humas MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

### 3. Evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang

Manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang tentunya memiliki perencanaan, serta pelaksanaan program, berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa setelah melalui hal tersebut tentunya tahap terakhir yakni tahapan evaluasi dan tindak lanjut dari evaluasi yang dimana dalam melakukan evaluasi membahas kendala atau hambatan juga untuk melihat hasil implementasi dari program pengembangan SDM itu berjalan sesuai rencana atau tidak.<sup>77</sup> Dalam proses pelaksanaan program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang terkadang memiliki kendala ataupun hambatan, hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku waka kurikulum:

*“Dalam proses evaluasi itu mas, kita melakukan evaluasi dengan melihat ketika program dilaksanakan, apakah ada kendala atau hambatan, seperti contohnya yang pernah kita lalui pada saat evaluasi yang lalu seperti pada saat pandemi, yang dimana kita dituntut untuk tetap melaksanakan proses pembelajaran melalui online atau daring, sehingga ada beberapa guru yang masih perlu pendampingan, namun hal tersebut tidak lama mas, hanya beberapa waktu saja setelah itu para guru sudah bisa menjalankan sendiri, untuk kendala atau hambatan sendiri saya rasa hanya itu saja mas, karena sejauh ini para guru di MTsN 1 Kota Malang ini sangat luar biasa dalam mengikuti pelatihan sehingga memudahkan mereka dalam bergerak dalam artian mengikuti perkembangan zaman.”<sup>78</sup>*

Dari penjelasan diatas dapat peneliti tarik kesimpulan bahwasanya, proses evaluasi dilaksanakan melihat proses pelaksanaan selesai sehingga memudahkan untuk tahap evaluasi.

Adapun tahapan evaluasi tentunya ada, sesuai yang

---

<sup>77</sup> Hasil Observasi di kantor Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

<sup>78</sup> Wawancara dengan Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku Waka Kurikulum MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

dikemukakan oleh Bapak Ahmad Khumaini, selaku Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang yakni:

*“Setelah merencanakan lalu pengimplementasian program tadi tentunya nanti bakal ada evaluasi, yang dimana dalam evaluasi itu ada beberapa tahapan, seperti menyiapkan persiapan evaluasi dengan matang, yang dimana setiap hari sabtu disini juga dilakukan rapat rutin pihak manajemen yaitu Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Humas, Waka Kesiswaan, Waka sarana dan prasarana, dan juga Kepala Tata Usaha, yang dimana rapat tersebut membahas evaluasi semua program kegiatan, tidak hanya program kegiatan pengembangan SDM, akan tetapi ketika bertepatan dengan sebelumnya ada pelaksanaan program pengembangan SDM maka kita fokuskan terlebih dahulu untuk membahas evaluasinya sehingga ketika pelaksanaan evaluasinya nanti kita bisa mengetahui mungkin ada nya kendala atau hambatan, namun yang perlu diketahui disini bahwa Kepala Madrasah ini jarang ada di madrasah dikarenakan banyak kegiatan di luar, namun walaupun kepala madrasah tidak ada ataupun jarang mengikuti rapat tersebut dalam artian berhalangan, rapat tetap dilaksanakan, ada kepala madrasah ataupun tidak kita tetap melaksanakan rapat karena disini kita sudah mempunyai sistem. Semua pegawai atau staf tahu dengan tugas dan jadwalnya, ada tidaknya Kepala Sekolah tidak berpengaruh. Kalau sudah punya sistem, semuanya pasti akan berjalan lancar. Di MTsN 1 Kota Malang sangat menjunjung tinggi kedisiplinan, karena salah satu modal orang sukses adalah disiplin. Setelah melaksanakan rapat kemudian menjadwalkan waktu untuk kegiatan evaluasi, setelah itu pelaksanaan evaluasi, yang dimana kita kumpulkan semua SDM yang mengikuti program pengembangan, lalu kita membahas satu persatu terkait hasil dari pelaksanaan program pengembangan SDM, ketika memiliki kendala atau hambatan maka kita selesaikan pada saat itu juga dalam artian kita mengambil tindakan apa untuk hal tersebut, sehingga tidak terjadi lagi, nah biasanya itu mas evaluasi cukup diadakan sekali setiap selesai pelaksanaan sehingga setelah itu kita dapat menindaklanjuti hasil evaluasi yang sudah kita evaluasikan bersama.”<sup>79</sup>*

Dari hasil wawancara tersebut dapat peneliti tarik kesimpulan bahwasanya, dalam melakukan evaluasi tentunya memiliki tahapan-tahapan seperti merencanakan terlebih dahulu

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Bapak Ahmad Khumaini, selaku Kepala Tata MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

lalu pelaksanaan program pengembangan, setelah itu mempersiapkan bahan evaluasi dengan matang, menentukan waktu atau jadwal evaluasi, proses pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut.

Setelah proses tahapan evaluasi dan pelaksanaan, selanjutnya tentu ada tindak lanjut dari hasil evaluasi, hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku waka kurikulum MTsN 1 Kota Malang yakni:

*“Bahwasanya dalam tahapan evaluasi itu kan melihat hasil implementasi nya kan mas, apakah ada kendala ataukah hambatan sehingga jika ada kita dapat tindak lanjuti dala evaluasi, namun jika dirasa tidak ada hambatan atau kekurangan kita tidak perlu melakukan tindak lanjut, namun evaluasi tetap dilaksanakan agar mengetahui hasil implementasinya mas, nah dalam tindak lanjut itu kita melihat misal dalam proses pelaksanaan program ada kendala seperti contoh saja waktu masa pandemi itu kan kita dihadapkan dengan semua yang serba digital, nah otomatis kita harus mengikuti hal tersebut yang diaman juga sekarang perkembangan zaman sudah mulai melesat jauh, jadi selain kita menerapkan dalam masa pandemi juga kita harus mengikuti perkembangan zaman, nah pada saat itu misal ada guru yang mungkin perlu pendampingan lebih lanjut untuk menerapkan hasil pelaksanaan program, misal pelatihan digital, nah tindak lanjutnya yakni kita ampingi pada saat pengimplementasiannya langsung, sehingga guru dapat menjalankan dengan baik, ataupun mungkin sesama guru saling berdampingan agar ketika salah satu tidak mengetahui maka yang satunya bisa memberikan contoh dan penjelasan sehingga dari situ mereka bisa saling memotivasi, dan alhamdulillah guru-guru di sini antusias dalam program pengembangan itu sangat luar biasa, jadi jarang ada tindak lanjut dari evaluasi karena emang semua berjalan sesuai, namun mas tindak lanjut itu tidak hanya bisa dilakukan secara langsung di waktu itu dalam artian tahun itu, bisa saja dilakukan pada saat tahun mendatang tinggal kita melihat bentuk evaluasinya apa, jika perlu merubah perencanaan maka bisa dilaksanakan ditahun mendatang, namun jika hanya seperti masalah yang saya jelaskan tadi itu bisa dilaksanakan tindak lanjut langsung.”<sup>80</sup>*

Dari penjelasan diatas dapat peneliti tarik kesimpulan bahwasanya,

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd selaku Waka Kurikulum MTsN 1 Kota Malang pada 15 Maret 2023

dalam menindak lanjuti hasil evaluasi itu dapat dilakukan dengan dua cara yakni bisa dilaksanakan secara langsung maupun di tahun mendatang, dengan melihat kendala atau hambatan pada saat proses pelaksanaan pengembangan SDM.

Dari hasil penelitian diatas dapat diperkuat dengan dokumentasi kegiatan pelaksanaan program dalam gambar dibawah ini:



**GAMBAR 2.5**

**Musyawah Guru Mata Pelajaran (MGMP)**

### **C. Hasil Temuan Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh hasil temuan, sesuai dengan tabel dibawah ini:

**Tabel 1.5 Hasil Temuan Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Fokus Penelitian</b>	<b>Hasil Temuan</b>
1)	Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.	Perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Melaksanakan rapat pihak manajemen (Kepala madrasah, Waka Kurikulum, Waka Humas, Waka Kesiswaan, Waka Sarana dan Prasarana, dan juga Kepala Tata Usaha).</li> <li>b. Membahas tahapan perencanaan program pengembangan SDM.</li> <li>c. Menganalisis kebutuhan,</li> </ol>

		<p>menyusun rancangan program pelatihan, mengesahkan program pengembangan, tahap implementasi/pelaksanaan, tahap evaluasi dilanjut tindak lanjut.</p>
2)	<p>Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.</p>	<p>Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru meliputi berbagai macam program kegiatan yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>MGMP</li> <li>Seminar</li> <li>Pelatihan sesuai dengan yang terintegrasi kompetensi</li> <li>Diklat, dan</li> <li>Workshop.</li> </ol> <p>Yang dimana semua nya menunjang dalam keberhasilan guru serta meningkatkan skill, kemampuan guru, sehingga dapat saling memotivasi satu sama lainnya.</p>
3)	<p>Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.</p>	<p>Evaluasi program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru memiliki beberapa tahapan yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Menyiapkan bahan evaluasi dengan matang</li> <li>Rapat koordinasi pihak manajemen (Kepala madrasah, Waka Kurikulum, Waka Humas, Waka Kesiswaan, Waka Sarana dan Prasarana, dan juga Kepala Tata Usaha)</li> <li>Menjadwalkan waktu untuk kegiatan evaluasi</li> <li>Pelaksanaan evaluasi</li> <li>Dilanjut dengan Tindak lanjut</li> </ol> <p>Yang dimana kita kumpulkan semua SDM yang mengikuti program pengembangan, lalu kita membahas satu persatu terkait hasil dari pelaksanaan program pengembangan SDM seperti MGMP, Seminar, Diklat, Pelatihan dan Workshop,</p>

		ketika memiliki kendala atau hambatan maka kita selesaikan pada saat itu juga dalam artian kita mengambil tindakan apa untuk hal tersebut, sehingga tidak terjadi lagi, biasanya itu evaluasi cukup diadakan sekali setiap selesai pelaksanaan sehingga setelah itu kita dapat menindaklanjuti hasil evaluasi yang sudah kita evaluasikan bersama.
--	--	--

## **BAB V PEMBAHASAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian di bab sebelumnya, dimana peneliti telah memperoleh data yang peneliti butuhkan baik dari hasil Observasi, *interview* (wawancara), dan dokumentasi pada bab ini peneliti akan sajikan uraian pembahasan sesuai dengan rumusan masalah penelitian dan tujuan penelitian. Oleh karena itu peneliti akan melakukan analisis data yang peneliti kumpulkan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi selama penelitian di lapangan. Kemudian data yang penulis peroleh baik data primer maupun sekunder akan dianalisis sesuai dengan hasil penelitian yang mengacu pada konteks penelitian.

### **A. Perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang**

Menurut Wardiman Djojonegoro dalam E. MuIyasa berpendapat bahwa setidaknya ada beberapa tahapan dalam merencanakan program pengembangan SDM yakni:<sup>81</sup>

#### 1. Tahap analisis

Dalam tahap analisis ini yang dianalisis yakni kebutuhan dimana dalam menganalisis kebutuhan dapat dilakukan dengan cara seperti melihat keterampilan guru mulai dari cara mengajarnya dan juga kesehariannya, yang dimana dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh guru, sehingga dapat memudahkan dalam menemukan kebutuhan guru sehingga dapat berjalan dengan baik dalam proses pengembangannya.

#### 2. Tahap penyusunan rancangan program

Dalam tahapan ini dapat dilakukan pada saat rapat penyusunan program, yang dimana hasil dari analisis kebutuhan tadi dirapatkan untuk menyusun program sesuai kebutuhan tersebut, setelah

---

<sup>81</sup> Moh. Sya'roni Hasan, Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang, Vol 3 No 1, Maret 2012

menyusun program selanjutnya menentukan waktu pelaksanaan program yang telah disusun.

### 3. Tahap pengesahan

Tahap ini bertujuan untuk mendapatkan pertimbangan dan persetujuan bersama agar dalam tahap implementasi dapat berjalan dengan baik demi pengembangan SDM.

### 4. Tahap Implementasi

Dalam tahap implementasi merupakan tahapan pelaksanaan program pengembangan sdm yang sudah ditetapkan atau disahkan, adapun program pengembangan sdm seperti MGMP, Diklat dan seminar.

### 5. Tahap Evaluasi dan Tindak Lanjut

Apapun kegiatannya evaluasi sangatlah penting untuk menunjang kegiatan selanjutnya, dengan evaluasi dapat dilihat sejauh mana keberhasilan dan juga kekurangannya yang mungkin ada kendala ataupun hambatan. Hal yang perlu dievaluasi dalam pengembangan sdm dalam dunia pendidikan yakni seperti hasil dari pengimplentasian program pengembangan mulai dari kemampuan dalam mengajar apakah meningkat, dan sebagainya, yang dimana nanti nya jika ada yang perlu diperbaiki akan dilakukan pada proses tindak lanjut evaluasi.

Hal demikian dilakukan untuk terstrukturnya perencanaan dalam pelaksanaan program pengembangan SDM. Teori diatas sudah dilaksanakan dan berjalan di MTsN 1 Kota Malang yang dimana pihak manajemen MTsN 1 Kota Malang telah menyusun tahapan tersebut guna terstrukturnya dalam tahapan pengembangan sdm di MTsN 1 Kota Malang.

Berikut merupakan paparan hasil analisis peneliti terkait perencanaan program pengembangan sdm untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang:

#### 1. Menganalisis kebutuhan

Yang dimana disini kebutuhan dari diri guru dan

lingkungan kerja dianalisis, agar mengetahui hal apa yang perlu dikembangkan lagi. Sehingga memudahkan dalam mengetahui kebutuhan dari SDM yang nantinya dapat disusun dalam perancangan program pengembangan yang akan dilaksanakan.

2. Menyusun rancangan program pelatihan

Yang dimana dalam rapat disusunlah program apa saja yang akan dilaksanakan, baik program dari pusat maupun program mandiri, yang dimaksud program mandiri dapat berupa pelatihan atau seminar sesuai dengan kompetensi, yang dimana dalam penyusunan ini juga ditentukan waktunya, sasaran atau tujuan pelatihan, pelaksanaan programnya, dan tahap evaluasi.

3. Mengesahkan program pelatihan

Proses pengesahan program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang dapat dilakukan dengan melihat jenis program atau kegiatan yang akan dijalankan, misal program yang akan dijalankan memerlukan pemateri luar maka perlu disepakati bersama antara kedua belah pihak dengan mengajukan proposal kegiatan dan jika memerlukan dari instansi sendiri atau internal maka cukup pengesahannya melalui lembaga pendidikannya. Agar dapat berjalan dengan baik jika melalui kesepakatan bersama.

4. Tahap implementasi

Dalam tahap implementasi ini sebelum melaksanakan programnya tentunya kepala madrasah memberi tugas kepada kepala tata usaha untuk membuat surat tugas pelaksanaan ataupun surat perintah perjalanan dinas kepada guru yang akan mengikuti program tersebut, yang ditandatangani oleh kepala madrasah. Adapun jenis program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang yakni MGMP, seminar, pelatihan, diklat, dan workshop, yang dimana semuanya menunjang dalam keberhasilan guru serta meningkatkan skill, kemampuan guru, sehingga dapat saling

memotivasi satu sama lainnya.

#### 5. Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Memasuki tahap terakhir dalam proses perencanaan pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang yakni evaluasi yang dimana dilaksanakan setelah implementasi program, dalam tahap evaluasi ini tentunya melihat hasil dari implementasi program, yang dimana melihat sejauh mana keberhasilan dari program tersebut dan juga kekurangannya, yang dimana dilihat apakah ada hambatan atau kendala yang nantinya dapat ditindak lanjuti.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti dapat dikatakan berkesinambungan yang dimana bahwa dalam proses perencanaan pengembangan SDM melalui tahapan-tahapan seperti menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan program, menetapkan dan mengesahkan, tahap implementasi dan tahap evaluasi serta tindak lanjut.

### **B. Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang**

Pelaksanaan program pengembangan sumberdaya manusia dalam dunia pendidikan memang belum banyak dilakukan, bahkan ada sementara kalangan yang meragukan efektifitas manajemen peningkatan SDM dalam dunia pendidikan. Pengembangan sdm merupakan inti dari reformasi pendidikan di negara manapun. Hal ini disebabkan oleh asumsi bahwa, pengembangan sdm pada madrasah yang memiliki peran penting dalam peningkatan motivasi kerja guru dan mutu pendidikan nasional, tergantung pada kualitas pembelajaran.<sup>82</sup> Dengan demikian perlu diimplementasikan program pengembangan sdm, adapun program yang dapat dilaksanakan dalam pengembangan sdm yakni:

---

<sup>82</sup> Ondi Saondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hlm 78

### 1. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Dari pelaksanaan MGMP nantinya hasil yang guru dapatkan ialah keseragaman kemampuan serta meningkatkan motivasi kerja dan mutu pembelajaran melalui penyusunan RPP dengan baik dan benar, saling bertukar pengalaman, serta bermusyawarah mengenai pembuatan soal dan kisi-kisi ujian, sehingga dengan demikian dapat menyamaratakan kemampuan yang nantinya dapat saling memotivasi.

### 2. Workshop

Workshop disini para guru tidak hanya menerima materi saja tapi juga dituntut untuk bisa menyelesaikan masalah yang ada serta mencari solusi dari permasalahan yang sedang dibahas, hal tersebut dapat membuka pikiran guru dan meningkatkan skill dalam menganalisis permasalahan yang ada, yang dimana nantinya akan saling berdiskusi sehingga saling bertukar pikiran yang nantinya dapat saling memotivasi antar sesama.

### 3. Diklat

Diklat disini mencakup pada segala jenis diklat sesuai bidang pendidikan, yang dimana bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru, pemantapan wawasan, pengetahuan, sikap, serta keterampilan yang sesuai dengan profesi guru.

### 4. Seminar

Dalam seminar para guru diberikan materi sesuai dengan hasil analisis kebutuhan ataupun juga dapat memberikan materi sesuai dengan perkembangan zaman agar guru dapat selalu mengikuti perkembangan zaman dari segi kemampuan dan kinerjanya.

### 5. Pelatihan yang terintegrasi pada kompetensi

Yang dimana dalam pelatihan disini guru tidak hanya diberikan materi begitu saja melainkan juga langsung mempraktikkan sesuai dengan materi yang diberikan, yang berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu.

Teori diatas sudah dilaksanakan dan berjalan di MTsN 1 Kota

Malang yang dimana pihak manajemen MTsN 1 Kota Malang telah menyusun program-program pengembangan sdm di MTsN 1 Kota Malang.

Berikut merupakan paparan hasil analisis peneliti terkait pelaksanaan/implementasi program pengembangan sdm untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang:

*Pertama*, Pelaksanaan dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang mengikut yang sudah direncanakan di awal seperti yang dijelaskan pada proses perencanaan diatas yakni menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan program pelatihan, mengesahkan program pengembangan, tahapan implementasi, dan dilanjut evaluasi serta tindak lanjutnya.

*Kedua*, Dalam pelaksanaan program tersebut juga memerlukan dokumen surat yakni surat tugas pelaksanaan program pengembangan dan juga surat perintah perjalan dinas ketika pelaksanaan program diluar kepada guru yang akan mengikuti program tersebut.

*Ketiga*, Pelaksanaan program pengembangan sdm untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang berjalan sesuai tahapan yang telah direncanakan di awal, adapun kendala atau hambatan nantinya akan dipaparkan dan dibenahi pada saat evaluasi untuk ditindaklanjuti.

Dalam pelaksanaan program pengembangan sdm untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang ada beberapa jenis program pengembang sdm di MTsN 1 Kota Malang yakni:

a. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Dalam melaksanakan MGMP perlu juga dilakukan tahapan seperti menganalisis kebutuhan pelatihan MGMP, dilanjut pengesahan program MGMP kemudian proses implementasi program MGMP dilanjut dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut. Hal tersebut berguna untuk

b. Workshop

Workshop dalam pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang sendiri dilakukan

untuk meningkatkan skill bagi para guru yang dimana dikelompokkan sesuai bidangnya, yang nantinya saling bertukar pikiran dan berdiskusi, sehingga dapat memotivasi satu sama lain.

c. Diklat

Diklat disini difokuskan pada peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan skill dalam dunia pendidikan yang dimana diklat sendiri tidak hanya dilaksanakan di instansi sendiri melainkan juga di instansi lainnya, biasanya kita mengutus beberapa guru untuk mengikuti diklat di luar.

d. Seminar

Seminar disini dilaksanakan untuk menambah pengetahuan dan memotivasi para guru dalam mengembangkan kemampuannya di bidang apapun.

e. Pelatihan

Berbeda dengan diklat dan seminar, pelatihan disini tidak hanya menerima materi secara penjelasan saja melainkan praktek langsung, sehingga para guru dapat langsung dipraktikkan di tempat.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti dapat dikatakan berkesinambungan dalam segi program-program pengembangan sdm seperti MGMP, Workshop, Seminar, Diklat serta Pelatihan yang terintegrasi dengan kompetensi. Akan tetapi dalam proses pelaksanaan program pengembangan SDM di MTsN 1 Kota melalui tahapan yakni a) Pelaksanaan dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang mengikut yang sudah direncanakan di awal seperti yang dijelaskan pada proses perencanaan diatas yakni menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan program pelatihan, mengesahkan program pengembangan, tahapan implementasi, dan dilanjut evaluasi serta tindak lanjutnya. b) Dalam pelaksanaan program tersebut juga memerlukan dokumen surat yakni surat tugas pelaksanaan program pengembangan dan juga surat perintah

perjalan dinas ketika pelaksanaan program diluar kepada guru yang akan mengikuti program tersebut. c) Pelaksanaan program pengembangan sdm untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang berjalan sesuai tahapan yang telah direncanakan di awal, adapun kendala atau hambatan nantinya akan dipaparkan dan dibenahi pada saat evaluasi untuk ditindak lanjuti.

### **C. Evaluasi program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang**

Salah satu dari bentuk manajerial kepala sekolah ialah mampu mengelola pengembangan sdm sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional. Hal tersebut dapat dilaksanakan ketika dalam proses pelaksanaan pengembangan sdm untuk peningkatan motivasi kerja guru, yang nantinya setelah pelaksanaan program tersebut dilanjut dengan tahap evaluasi, yang dimana pada saat proses tahap evaluasi memerlukan beberapa tahapan-tahapan yakni:

#### **1. Penilaian pada tahap awal program**

Yang dimana dilakukan ketika program pengembangan belum dilaksanakan. Untuk menentukan skala prioritas dari berbagai alternatif dan kemungkinan cara mencapai tujuan yang sudah dirumuskan sebelumnya.

#### **2. Penilaian pada tahap pelaksanaan program**

Yang dimana dilakukan ketika program sudah dilaksanakan. Untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan dari program pengembangan SDM.

#### **3. Penilaian pada tahap akhir program**

Yang dimana dilakukan pada saat program telah selesai dilaksanakan. Hal tersebut berguna untuk *me-review* kembali apakah program pengembangan tadi berjalan sesuai rencana atau tidak.

Ketiganya tersebut juga didukung oleh tahapan evaluasi seperti menyiapkan bahan evaluasi, menyiapkan waktu evaluasi, proses

evaluasi, dan tindak lanjut evaluasi (Nurbiyati 2015).

Teori diatas beberapa poin sudah dilaksanakan dan berjalan di MTsN 1 Kota Malang yang dimana pihak manajemen MTsN 1 Kota Malang.

Berikut merupakan paparan hasil analisis peneliti terkait Evaluasi program pengembangan sdm untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang:

*Pertama*, Dalam proses evaluasi itu, di MTsN 1 Kota Malang melakukan evaluasi dengan melihat ketika program dilaksanakan, apakah ada kendala atau hambatan, sehingga memudahkan untuk tahap evaluasi.

*Kedua*, dalam melakukan evaluasi tentunya memiliki tahapan-tahapan seperti merencanakan terlebih dahulu lalu pelaksanaan program pengembangan, setelah itu mempersiapkan bahan evaluasi dengan matang, menentukan waktu atau jadwal evaluasi, proses pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut.

*Ketiga*, Setelah proses pelaksanaan dan tahapan evaluasi, selanjutnya tentu ada tindak lanjut dari hasil evaluasi dalam menindak lanjuti hasil evaluasi itu dapat dilakukan dengan dua cara yakni bisa dilaksanakan secara langsung ataupun dilaksanakan di tahun mendatang, dengan melihat kendala atau hambatan pada saat proses pelaksanaan pengembangan SDM.

Dengan melihat teori dan hasil analisis peneliti dapat dikatakan berkesinambungan karena hampir 95% yang dilakukan pihak MTsN 1 Kota Malang sama dengan teori diatas, hanya saja pada tahapan penilaian awal program tidak diterapkan pada MTsN 1 Kota Malang.

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Setelah melalui tahapan pengambilan data sesuai dengan kajian teori dan analisis data yang berdasarkan pada penemuan data lapangan mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang, maka dapat diambil kesimpulan yakni:

1. Perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru meliputi, melaksanakan rapat pihak manajemen (Kepala madrasah, Waka Kurikulum, Waka Humas, Waka Kesiswaan, Waka Sarana dan Prasarana, dan juga Kepala Tata Usaha), yang didalamnya membahas tahapan perencanaan program pengembangan SDM yakni menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan program pelatihan, mengesahkan program pengembangan, tahap implementasi/pelaksanaan, tahap evaluasi dilanjut tindak lanjut.
2. Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru meliputi berbagai macam program kegiatan yakni MGMP, seminar, pelatihan, diklat, dan workshop, yang dimana semuanya menunjang dalam keberhasilan guru serta meningkatkan skill, kemampuan guru, sehingga dapat saling memotivasi satu sama lainnya.
3. Evaluasi program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru memiliki beberapa tahapan yakni menyiapkan bahan evaluasi dengan matang, melalui rapat koordinasi pihak manajemen (Kepala madrasah, Waka Kurikulum, Waka Humas, Waka Kesiswaan, Waka Sarana dan Prasarana, dan juga Kepala Tata Usaha), Setelah melaksanakan rapat kemudian menjadwalkan waktu untuk kegiatan evaluasi, setelah itu pelaksanaan evaluasi, yang dimana kita kumpulkan semua SDM yang mengikuti program pengembangan, lalu kita membahas satu persatu terkait hasil dari pelaksanaan program pengembangan SDM, ketika memiliki kendala atau hambatan maka diselesaikan pada saat itu juga dalam artian kita mengambil tindakan

apa untuk hal tersebut, sehingga tidak terjadi lagi, biasanya itu evaluasi cukup diadakan sekali setiap selesai pelaksanaan sehingga setelah itu dapat menindaklanjuti hasil evaluasi yang sudah kita evaluasikan bersama.

## **B. Saran**

Berdasarkan dengan hasil penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang, olehnya itu peneliti menyampaikan saran yakni:

### **1. Kepada pihak Madrasah**

Terus tingkatkan lagi pengembangan sdm bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerja dan mutu, tetap lakukan evaluasi agar mengetahui hasil dari program yang direncanakan sehingga mengetahui ada kendala atau hambatan yang nantinya dapat dibenahi, sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih baik lagi.

### **2. Kepada pihak manajemen (Kepala Madrasah, Waka kurikulum, Waka Humas, Waka Kesiswaan, Waka sarana dan prasarana serta Kepala Tata Usaha)**

Tetap jalin komunikasi dengan baik untuk kebaikan bersama, karena pihak manajemen lah yang sangat mempengaruhi dalam proses pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru.

### **3. Kepada Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik)**

Saling memotivasi satu sama lain demi terjalinnya hubungan yang baik dan mengembangkan mutu serta keprofesionalan sesama, dan ketika adanya program pengembangan SDM untuk peningkatan motivasi kerja guru, didukung dengan cara antusias dalam mengikutinya serta sungguh-sungguh.

### **4. Bagi peneliti berikutnya**

Penelitian ini tentunya masih ada kekurangan, baik itu dalam penulisan, tata bahasa ataupun yang lain, olehnya itu peneliti

berikutnya bisa lebih teliti dan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi atau rujukan sebagai pedoman dan kajian tambahan sehingga nantinya tau akan kekurangan dalam penelitian ada dan bisa di perbaiki pada penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'ân al- Karîm (2014). Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Sahifa,
- Ardian, Yudi R (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol 4 No 2
- Arikunto (2002), Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet XII)
- Chusnul Kotimah dan M. Fathurrohman (2014), *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta : Sukses Offset)
- Creswell , John W (2016), *Research Design* edisi 4,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- Dja'far, Lukman (2015), *Problematika Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan* (Artikel Blogspot.com)
- Effendi H, Mariot Tua (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan Produktivitas pegawai* (Jakarta :Grasindo Widiasarana Indonesia)
- Hamzah, Nur, "Pendidik dan Tenaga Pendidik" Jurnal MEDTEK Volume 1, Nomor 2
- Hasan, Moh. Syah'roni (2012), *Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang*, Vol 3 No 1
- Hasibuan, Malayu S.P (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Remaja Rosdakarya
- Hamali (2016), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). hlm 4
- Herawati S , Risda (2018), *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal ADministrasi Pendidikan, Vol. 2 No. 1
- Inanna, *Peran pendidikan dalam membangun karakter bangsa yang bermoral*, Jurnal ekonomi dan pendidikan, Vol.1, Nomor 1
- Krisniyati (2017), *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, Jurnal Pendidikan, Vol. 3, No.1
- Laily, I., & Darsinah, D (2018). *Pendidikan Islam. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*. (2018). Hubungan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Guru TK se-Kecamatan Colomadu Tahun.  
<http://eprints.ums.ac.id/64916/>

- Miles, Matthew B., Michael Huberman, Johnny Saldana (2014), *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*, (States of America)
- Sya'roni Moh. Hasan (2012), Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Primaganda Bulurejo Diwek Jombang, Vol 3 No 1
- Nasution, S., Metode Penelitian Naturalis Kualitatif (Bandung : Tarsito, 2003)
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003), Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Cipta)
- Rahmaningtyas, Wisudani, Baedhowi, Joko Santoso (2013), *Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Studi Kasus di Kab. Karanganyar*, Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol. 1
- Rahman Abdul Shaleh (2005), Psikologi suatu pengantar dalam persepektif islam, (Jakarta: Prenada Media)
- Rifai, Veithzal (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : Rajawali Press)
- Samsul (2017), *Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Method, serta Research and Development)*, (Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan Pusaka)
- Sandi, Ondi, Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2009)
- Sartono, Ahmad Zain, *Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, Jurnal MADANI Institute, Vol.6, No.2
- Sudarmanto(2009), Kinerja dan Pengembangan SDM (Yogyakarta : Pustaka Belajar)
- Sukardi (2018), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Sutrisno, Edy (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group, hlm 9
- Tyas, Prihatining, Pengaruh Budaya Religius Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Kelas XI di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Purbalingga
- Umam (1996), Husain dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*,

(Jakarta: Bumi Aksara)

Wahid Abd Tahir (2017), *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*, Jurnal uin-alauddin, Vol VI No 1

Zain (2013), Ahmad Sartono, *Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*, Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol. 1

# LAMPIRAN

## Lampiran I Surat Izin Penelitian

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

Nomor : 173/Un.03.1/TL.00.1/01/2023  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Penelitian** 31 Januari 2023

Kepada  
Yth. Kepala MTsN 1 Kota Malang  
di  
Malang

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Syahrul Mubin  
NIM : 19170001  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Semester - Tahun Akademik : Genap - 2023/2024  
Judul Skripsi : **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang**  
Lama Penelitian : **Februari 2023 sampai dengan April 2023**  
(3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

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

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

  
Muhammad Walid, MA  
NIP. 19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

**Lampiran II Dokumentasi MTsN 1 Kota Malang**



**Visi MTsN 1 Kota Malang**



**Motto MTsN 1 Kota Malang**



**Gedung MTsN 1 Kota Malang**



**Denah MTsN 1 Kota Malang**



**Pelayanan Terpadu Satu Pintu(PTSP) MTsN 1 Kota Malang**



**Struktur Organisasi MTsN 1 Kota Malang**

## PROFIL MTsN MALANG I

IDENTITAS MADRASAH	
1. NAMA MADRASAH	MTsN KEGERI MALANG I
2. N.L.S	02901
3. N.S.S	211357302001
4. PROPINSI	JAWA TIMUR
5. OTONOMI	KOTA MALANG
6. KECAMATAN	KLOJEN
7. DESA/KELURAHAN	PENANGGUNGAN
8. JALAN DAN NOMOR	JALAN BANDUNG NOMOR 1
9. KODE POS	65112
10. TELEFON	
11. FAKSIMILE	KODE WILAYAH : 0341
12. BARRAN	KODE WILAYAH : 0341
13. STATUS MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> PERKOTAAN <input type="checkbox"/> PERDESAAN
14. KELOMPOK MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> NEGERI <input type="checkbox"/> SWASTA
15. AKREDITASI	<input checked="" type="checkbox"/> INTI <input type="checkbox"/> MODEL <input type="checkbox"/> FILIAL <input type="checkbox"/> TERBUKA
16. SURAT KEPUTUSAN/SK	NO.16/Th. 75
17. PENERBIT SK (DITANDATANGANI OLEH)	KEMENTERIAN AGAMA (MENTERI AGAMA)
18. TAHUN BENDIRI	TAHUN 1975
19. TAHUN PERUBAHAN	TAHUN 1975
20. KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR	<input checked="" type="checkbox"/> PAGI <input type="checkbox"/> SIANG <input type="checkbox"/> PAGI DAN SIANG
21. BANGUNAN MADRASAH	<input type="checkbox"/> MILIK SENDIRI <input type="checkbox"/> BUKAN MILIK SENDIRI <input type="checkbox"/> MILIK NEGARA
22. LUAS BANGUNAN	6.505 (TERDIRI DARI 2, 3, dan 4 LANTAI)
23. LOKASI MADRASAH	JL. SANDUNG 7
24. JARAK KE PUSAT KECAMATAN	1 (SATU) KM
25. JARAK KE PUSAT KOTA	5 (LIMA) KM
26. TERLETAK PADA LINTASA	<input type="checkbox"/> DESA <input type="checkbox"/> KECAMATAN <input checked="" type="checkbox"/> KAB/KOTA <input type="checkbox"/> PROVINSI
27. KEANGGOTAAN RAYON	14 MADRASAH
28. ORGANISASI PERYELENGGARA	<input checked="" type="checkbox"/> PEMERINTAH <input type="checkbox"/> YAYASAN
29. PERJALAHAN PERUBAHAN MADRASAH	-

Malang 18 Juli 2013  
Kepala  
Drs. Samudra, M.Pd.  
NIP. 196704231994051003

Profil MTsN 1 Kota Malang

## REKAPITULASI KEADAAN PEGAWAI MTsN 1 KOTA MALANG

KEPALA MADRASAH DAN GURU BERDASARKAN JABATAN, GOLONGAN DAN JENIS KELAMIN											
STATUS KEPERAWANAN	JABATAN	GOLONGAN DAN JENIS KELAMIN								JUMLAH	
		GOL.1		GOL.2		GOL.3		GOL.4			
TETAP	KEPALA MADRASAH									1	1
	GURU TETAP					10	17	5	10	12	51
SIKAP TETAP	GURU TIDAK TETAP									4	16
						10	17	5	10	16	59

KEPALA MADRASAH DAN GURU BERDASARKAN USIA DAN MASA KERJA														
STATUS KEPERAWANAN	JABATAN	MASA KERJA										JUMLAH		
		<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>59	<5	5-9	10-14	15-20		21-24	>24
KEPALA MADRASAH						1								1
GURU TETAP			5	24	21		51		3	20	13	12	3	51
GURU TIDAK TETAP		14	1	1			16	12	4					16
		14	6	25	21		67	12	7	20	13	12	3	66

PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN, GOLONGAN DAN JENIS KELAMIN																				
PEGAWAI TETAP									PEGAWAI TIDAK TETAP											
GOL.1			GOL.2			GOL.3			GOL.4			GTT			PTT			JUMLAH		
L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1		1	9	5	14	20	18	38	6	10	16	11	5	16	10	5	15	21	10	31

PEGAWAI TETAP BERDASARKAN KELOMPOK PENDIDIKAN TERAKHIR							
STATUS	SD	SMP	SMA	DIPLOMA 1	DIPLOMA 2	DIPLOMA 3	SARJANA
EDUKATIF							2
ADMINISTRATIF		1	12				2
JUMLAH		1	12				17

Malang, 16 Juli 2013  
Kepala Madrasah  
Drs. Samudra, M.Pd.  
NIP. 196704231994051003

Rekapitulasi Keadaan Pegawai MTsN 1 Kota Malang



**Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)**



**Pelatihan Pembelajaran Berbasis Literasi dan Numerasi**



**Seminar & Pembinaan Penguatan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani**



**Proses Analisis Kebutuhan Melalui kegiatan Pembelajaran**



**Sertifikat Salah satu Program Pengembangan SDM (Diklat)**

**STRUKTUR PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU/PRAKTIKI BIMBINGAN KONSELING**

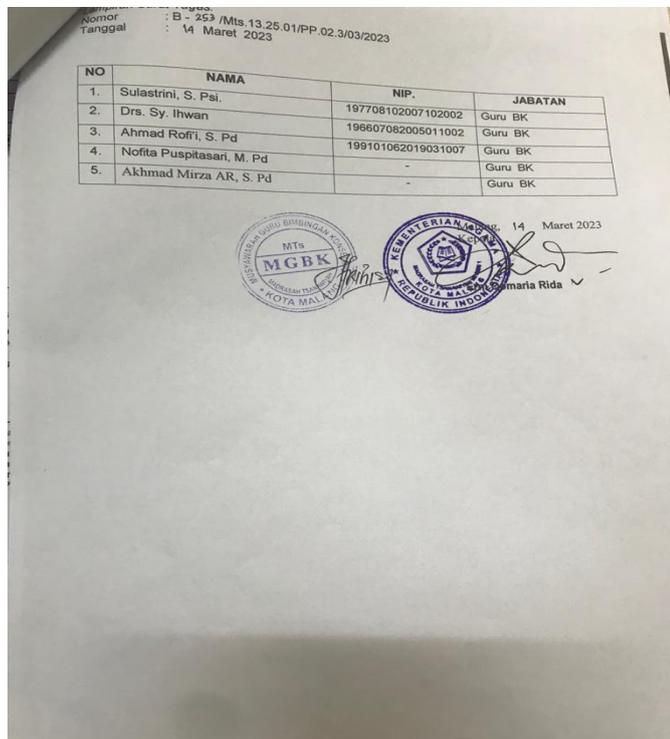
Pemateri: 1. Dr. Budi Purwoko, M.Pd (Universitas Negeri Surabaya)  
2. Dr. Muslihati, M.Pd (Universitas Negeri Malang)

NO	URAIAN MATERI	ALOKASI JAM
1	Konsep Emosi dan Pengaruhnya Pada Individu	2
2	Bimbingan Karier Online Berbasis Self-Directed Learning	2
3	Konsep EFT dan kemanjurannya	2
4	Prosedur Implementasi EFT	2
5	Praktik Terbimbing EFT	6
6	Praktik Mandiri EFT melalui Daring	14
7	Refleksi Laporan Praktik Mandiri EFT	4
	<b>Total</b>	<b>32 JP</b>

Support by :



### Surat Tugas



**PRESENSI KEHADIRAN MUSYAWARAH GURU BIMBINGAN KONSELING PERIODE 2018/2022**

NO	NAMA LENGKAP	NIP	JABATAN	UNIT KERJA	TTD
1	Sulastri, S.Psi	-	-	-	-
2	Tatik Sulawati, S.Psi	197708102007102002	Ketua	MTsN 1 Kota Malang	3
3	Jihan Sapri, S.Psi	197902292005012004	Wakil	MTsN 2 Kota Malang	2
4	Drs. I Made Sarasab M.Pd	-	Sekretaris	MTs Surya Buana	5
5	Drs. Sy Ihsan	-	Bendahara	MTs Nurul Ulum	4
6	Nofita Puspitasari, S.Pd	199607062005011002	Anggota	MTsN 1 Kota Malang	5
7	Arifah Seto Wigati, S.Pd	-	Anggota	MTsN 1 Kota Malang	6
8	Rafael Afiah A.R., S.Pd	199906272005012002	Anggota	MTsN 2 Kota Malang	7
9	-	-	Anggota	MTs Alharoque	8
10	-	-	Anggota	MTs Alharoque	9
11	Andi Rachman W.F., S.Psi	-	Anggota	MTs Sunan Kalijaga	10
12	Luluk Mufarohah, S.Psi	-	Anggota	MTs Hidayatul Mubtadin Tasikmadu	12
13	Endang Sri Wulandari, S.Psi	-	Anggota	MTs Muallimat	13
14	Ratna Dwi Lestari, S.Pd	-	Anggota	MTs Khadijah	14
15	Lela Ayu Anggraeni, S.Pd	-	Anggota	MTs Muhammadiyah 1	15
16	Yuli Isrini, S.Pd	-	Anggota	MTs Darus Sholichin	16
17	Eka Wahyu Primanda S.Pd	-	Anggota	MTs Al Hayatul Islamiyah	17
18	Ahmad Rofli, S.Pd	199101062019031007	Anggota	MTsN 1 Kota Malang	18
19	Ahmad Mirza Abdi Rahman, S.Pd	-	Anggota	MTsN 1 Kota Malang	19
20	Arik Mas Tono, S.Pd	-	Anggota	MTs Dwi-1 Qur'an	20
21	Laila Fria Zahratul Fadilah, S.H. S.Psi, M.Si	-	Anggota	MTs Miftahul Ulum	21
22	Rizki Radiani, S.Pd	-	Anggota	MTs Yaspuri	22
23	Priadi Hadi, S.Psi	-	Anggota	MTs Al Madinah	23
24	Ida Nursanti, S.Pd	-	Anggota	MTs Nurul Ulum	24
25	Lilik Sholikhah, S.Pd.I	-	Anggota	MTs Nurul Ulum	25
26	Eny Kumiasari, S.Pd	-	Anggota	MTs Hidayatul Mubtadin	26
27	Anita Chijar Rasjid, S.Psi	-	Anggota	MTs Muslimin NU	27
28	Hafidz Rizki Prasri	-	Anggota	MTsN 2 Kota Malang	28

Malang, 15 Maret 2023  
Sekretaris,  
Nofita Puspitasari  
NIP. -

### Presensi Kegiatan

**NOTULEN PERIODE 2018/2022**

Hari/Tanggal: Rabu / 15 Maret 2023  
Waktu: 07.30 WIB  
Tempat: MTsN 2 Kota Malang  
Agenda:  
1. Bedah / Telaah Buku CAKEP  
2.  
3.

**HASIL PERTEMUAN :**

- Mengaji bersama surat : Al-Jafar
- Pelugas : Ulfada Hadi
- Bedah / Telaah Buku CAKEP
- Bedah beberapa konten pada buku CAKEP diantaranya
  - Konten data diri siswa
  - Konten angket orang tua
  - Konten Problem Check list (penambahan & pengurangan pernyataan & kriteria LK)
  - Konten Checklist ketepatan belajar (penunjuk & penulisan kata atau pernyataan)
  - Konten Test who Am I (perbaikan petunjuk & penyempurnaan format pd tabel pernyataan)
  - Konten Locomotion (perbaikan petunjuk & mengoreksi kata Absen → Presensi)
  - Konten alat ungkap pengetahuan diri (perbaikan kata dari istilah)
  - Konten alat ungkap nilai kehidupan (perbaikan pd kalimat & menjadi pertanyaan)
  - Konten lingkungan pendidikan (perbaikan kata & penambahan pernyataan & kalimat)
  - Konten lingkungan pekerjaan (perbaikan petunjuk & perbaikan foto)
  - Konten alat pengamatan penelusuran minat peserta didik
- Foto sambutan Bapak Kepala MTsN 2 Kota Malang (Bps. Moh. Amin Tohari) beserta penanggung jawab

Pertemuan bulan berikutnya :  
MC : Pak Mirza  
Mengajar : Pak Rafi  
Do'a : Pak Andi

Malang, 15 Maret 2023  
Sekretaris,  
Nofita Puspitasari  
NIP. -

### Notulensi Kegiatan

**LAPORAN KEGIATAN HASIL PELAKSANAAN TUGAS  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA MALANG**

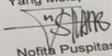
**A. DATA PEGAWAI**

No	Nama	Gol	Tgl. Berangkat	Lamanya Bepergian (Jam)	Tempat Tujuan
1.	Sulastrini, S.Psi.	III/d	15 Maret 2023	8 Jam	MTsN 2 Kota Malang
2.	Drs. Sy. Ihwan	III/d			
3.	Ahmad Rofi'i, S.Pd.	III/a			
4.	Nofita Puspitasari, M.Pd.	-			
5.	Akhmad Mirza A.R., S.Pd.	-			

**B. LAPORAN KEGIATAN**

**Maksud dan Tujuan : Kegiatan Pertemuan Rutin MGBK MTs se-Kota Malang**

**Laporan Hasil Kegiatan :**  
Buku Cakap adalah buku catatan kepribadian peserta didik. Buku ini merupakan hasil karya seluruh Anggota MGBK diselesaikan dengan kondisi peserta didik di Madrasah. Seluruh anggota perlu menelaah / bedah buku ini sebelum dicetak dan dibagikan kepada peserta didik. Seluruh anggota terlibat dalam kegiatan ini, dibagi menjadi 13 kelompok. Masing-masing kelompok menelaah isi buku, dan mencatat hal-hal yang perlu direvisi. Selanjutnya anggota harus mempresentasikan dalam forum besar untuk ditanggapi & disepakati bersama.

Malang, 15 Maret 2023  
Yang Melaporkan,  
  
Nofita Puspitasari, S.Pd., M.Pd.  
NIP.-

### Laporan Kegiatan & Laporan Hasil Kegiatan

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA MALANG**

Jalan Bandung No. 7 Malang 65113  
Telepon (0341) 587086, 587087; Faksimili (0341) 587086  
website : www.kemarinmatana.sch.id E-mail : kema@malang@gmail.com

**LAPORAN HASIL KEGIATAN**

Berdasarkan surat tugas nomor : B-253/Mt.13.25.01/PP.02.3/01/2023, maka melaporkan kegiatan yang telah dilaksanakan pada :

hari : Rabu  
tanggal : 15-3-2023  
pukul : 7.30  
tempat : MTsN 2 Kota Malang

dengan hasil kegiatan sebagai berikut :

- Nama Kegiatan : MGBK
- Peran guru : Peserta
- Lembaga Penyelenggara : Kemendag Kota Malang
- Nara Sumber : Nofita Puspita Sari M.Pd
- Tujuan pelaksanaan kegiatan : Bedah buku Cakap
- Penjelasan isi materi : Mengevaluasi buku Cakap yang kurang baik mulai dari awal (membaca) sampai akhir

7. Tindak lanjut : melaksanakan isi buku Cakap pada minggu minggu

8. Penutup : Dengan membaca buku Cakap yang lebih banyak dan baik serta dengan kondisi keharusan dan memahamkan pada peserta didik

Malang, 15-3-2023

Koordinator/Ketua/Panitia Kegiatan :   
Subarini, S.Pd.  
NIP. 197708102007102002

Guru :   
Drs. Sy. Ihwan  
NIP. 196607082005011002

Mengetahui Kepala :   
Maria Rida, M.Pd.  
NIP. 197006271997032001

**DOKUMENTASI  
PERTEMUAN RUTIN MGBK MTs KOTA MALANG  
Di MTsN 2 Kota Malang  
Rabu, 15 Maret 2023**



**Sambutan Kepala MTsN 2 Kota Malang**



**Bedah/Telaah Buku Catatan kepribadian Peserta Didik bersama anggota kelompok masing-masing**



**Wawancara Bersama Kepala Tata Usaha**



**Wawancara Bersama Waka Kurikulum**



**Wawancara Bersama Waka Kesiswaan**



**Foto Bersama Dengan Salah Satu Pegawai**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>NIP</b>	<b>JABATAN</b>
1	Drs. Samsudin, M.Pd	„196704231994031002	Pendidik
2	Winarta, S.Pd	„196711011992031001	Pendidik
3	Drs. Mujtahid	„196603251999031001	Pendidik
4	Ahmad Budi Leksono, S.Pd	„197303111999031002	Pendidik
5	Drs. Moh. Abdul Chafidz	„196909242000031001	Pendidik
6	Drs. Sy. Ihwan	„196607082005011002	Pendidik
7	Iip Rudi Ripa'i, S.Sn, M.Hum	„197306112007101002	Pendidik
8	Drs. Sarsono	„196606222005011003	Pendidik
9	Mokhammad Amin Tohari, S.Ag	„197610252005011006	Pendidik
10	Ahmad Maksun, S.Pd	„196804102005011003	Pendidik
11	Umargiono, S.Pd	„197707052007101005	Pendidik
12	Moch. Solehudin, S.Pd	„197903192005011002	Pendidik
13	Mujiono, S.Ag	„196904152007011060	Pendidik
14	Mohamad Kholish Widodo, S.Pd	„197103042007011029	Pendidik
15	Drs. Muhammad Ibrahim	„196812212006041007	Pendidik
16	Lukman Chakim, S.Pd, M.Pd	„197605192007101002	Pendidik
17	Shohib, S.Pd	„197704202007101002	Pendidik
18	Faruq Baharudin, SS	„197907152007101001	Pendidik
19	Zulfiki, S.Pd	„198107092007101005	Pendidik
20	Andik Bambang, S.Pd.I, M.Pd.I	„197810012009011009	Pendidik
21	Musyafa' Fathun Nuha, S.Ag	„197210102006041041	Pendidik
22	Akhmad Fauzi, S.Ag	„197307232007011018	Pendidik
23	Sayyidi, S.Pd	„197412072009011006	Pendidik
24	Saiful Bahri Afandi, S.Pd	„197907122007101002	Pendidik
25	Lukman Syah, S.Pd	„198508132019031005	Pendidik
26	Ahmad Rofi'i, S.Pd	„199101062019031007	Pendidik
27	Nanang Soffi Mashari, S.Or	„199202042019031006	Pendidik
28	Sayid Ferdian, S.Pd	„199007042019031009	Pendidik
29	Dra. Hanik Fauziah	„196612151992032002	Pendidik
30	Dra. Siti Hajar	„196406051998032002	Pendidik
31	Dra. Titien Sumartini, M.Pd	„196610211999032001	Pendidik
32	Dra. Tri Sulasmi	„196703151999032001	Pendidik

	Widjiasih		
33	Dra. Cahyowatin	„196705051999032001	Pendidik
34	Rima Yanti, S.Pd	„196704271990022001	Pendidik
35	Katini, S.Pd	„196803141997032001	Pendidik
36	Siti Fatimah, S.Pd	„196907071994032001	Pendidik
37	Lailatul Chusniah, S.Pd	„198104252005012008	Pendidik
38	Dyah Khomsiyati W.M., S.Pd	„196811071998022002	Pendidik
39	Yuyus Robentien, S.Pd	„197211092005012002	Pendidik
40	Dra. Hairiyah, M.Ag	„196612082003122002	Pendidik
41	Ana Fikrotuz Zakiyah, S.P.	„197009172005012002	Pendidik
42	Anik Hidayati, S.Pd	„198102022007102001	Pendidik
43	Anna Tri Rusmiati, S.Pd	„197408212007012019	Pendidik
44	Siti Nurul Fitriani, S.Ag	„197709182007012021	Pendidik
45	Sulastrini, S.Psi.	„197708102007102002	Pendidik
46	Luluk Hariroh, S.Pd, M.Si	„197901262007102002	Pendidik
47	Irma Mulyanti, S.Pd	„198304282009012013	Pendidik
48	Ira Kristina, S.Pd	„197712252007012028	Pendidik
49	Sumiati Sujono, S.Pd.	„196804172007012040	Pendidik
50	Enita Dwi Adiningtyas, SP	„197603262007012025	Pendidik
51	Munifatunufus, S.Ag	„197610052007012030	Pendidik
52	Ana Khoirul Hidayati, S.Pd	„199203282019032028	Pendidik
53	Kurnia Kumala Sari, S.Pd	„199511282019032013	Pendidik
54	Ihda Nur Kumala Dewi, S.Pd	„199102032019032019	Pendidik
55	Khuzaimatul Fitriyah, S.Si	„197801012005012007	Pendidik
56	Amirul Hasan, S. Pd	Non PNS	Pendidik
57	Suryo Hadi Saproto, S, Si	Non PNS	Pendidik
58	Mohammad Ainur Rizqi, S. Pd	Non PNS	Pendidik
59	M. Muslih. S. Pd.I	Non PNS	Pendidik
60	Abd. Kowe . S. Ud	Non PNS	Pendidik
61	Yoga, S. Pd	Non PNS	Pendidik
62	Mahardika Septyo APG, S. Pd	Non PNS	Pendidik
63	Akhmad Mirza Abdi	Non PNS	Pendidik

	Rahman, S. Pd		
64	Dicky Fajar Ramadhan , S. Or	Non PNS	Pendidik
65	Mochamad Nurul Irtifak, S. Pd	Non PNS	Pendidik
66	Farid Andriyanto, S. Pd	Non PNS	Pendidik
67	Joni Sugiharto, S. Pd	Non PNS	Pendidik
68	Bagoes Yoega Soendoro, S.Pd	Non PNS	Pendidik

69	Nofita Puspitasari, S. Pd	Non PNS	Pendidik
70	Putri Wahtu Kurniawati. S. Pd. M. Pd	Non PNS	Pendidik
71	Hastuti Indah Sari. S. Pd.I. M. Pd.I	Non PNS	Pendidik
72	Qorry Aina Miladya, S. Pd	Non PNS	Pendidik
73	Mukminatul Layyinah, S. Pd	Non PNS	Pendidik
74	Annestiana Handini, S.Pd	Non PNS	Pendidik
75	Nurul Hasanah, S.Pd	Non PNS	Pendidik
76	Nurul Fitriyah, S.Pd	Non PNS	Pendidik
77	Arifatul Hikmah Yahya, S.Pd	Non PNS	Pendidik
78	Muftikha Lullyana MA., M.Pd	Non PNS	Pendidik
79	Ahmad Khumaini, SE	19800124 200910 1 002	Tenaga Kependidikan
80	Hariono	„197406172007012023	Tenaga Kependidikan
81	Nyoto Hadi	„197804132007011019	Tenaga Kependidikan
82	Misni	„198408052009101001	Tenaga Kependidikan
83	Muhammad Toha	„196710062007011024	Tenaga Kependidikan
84	Hadi Wiyono	„197812152009011004	Tenaga Kependidikan
85	Anita Fanti Hariyani, S.Si	198008022005012004	Tenaga Kependidikan
86	Endang Sulistiani, S.	„198309092007101002	Tenaga

	AP		Kependidikan
87	Pariati, S.Psi	„198004022009012005	Tenaga Kependidikan
88	Diana Maunatir Rahmah, SS	„198101292009102001	Tenaga Kependidikan
89	Karmilawati	„198211272009101001	Tenaga Kependidikan
90	Fatimatu Zahro	„197610082007012020	Tenaga Kependidikan
91	Suprpto	Non PNS	Tenaga Kependidikan
92	Syafiudin, S.Pd	Non PNS	Tenaga Kependidikan
93	Candra Kurniawan	Non PNS	Tenaga Kependidikan
94	Endhika Dita Raya	Non PNS	Tenaga Kependidikan
95	Susanto	Non PNS	Tenaga Kependidikan
96	M. Fikiya Andi Diki	Non PNS	Tenaga Kependidikan
97	Ferdinan Bayu Seta	Non PNS	Tenaga Kependidikan
98	Sunarto	Non PNS	Tenaga Kependidikan
99	Wa'in Nur Choliq	Non PNS	Tenaga Kependidikan
100	Randy Prasetya K	Non PNS	Tenaga Kependidikan
101	Maulana Alfa Rozy	Non PNS	Tenaga Kependidikan
102	Oky Candra Kurniawan	Non PNS	Tenaga Kependidikan
103	Himawan Yudha Kusuma	Non PNS	Tenaga Kependidikan
104	M. Fahmi Imansyah, S.M	Non PNS	Tenaga Kependidikan
105	Rela Ayu Septia Febriany	Non PNS	Tenaga Kependidikan
106	Roudhotul Musyayadah, A.Md. Keb.	Non PNS	Kependidikan Tenaga
107	Nabilah Diah Novitasari	Non PNS	Tenaga Kependidikan
108	Nurneyla Hadrotul Ula, S.Pd	Non PNS	Tenaga Kependidikan
109	Chandra Dewi	Non PNS	Kependidikan

	Khusumaningtyas , S. Kep		Tenaga
110	Ita Ratnasari	Non PNS	Tenaga Kependidikan

**Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTsN 1 Kota Malang**

### Lampiran III Instrumen Wawancara

#### PEDOMAN WAWANCARA

Dalam pelaksanaan wawancara penelitian ini terdapat beberapa poin pertanyaan serta beberapa responden yang akan menjadi informan pada penelitian ini yaitu :

No	Fokus Penelitian	Pertanyaan	Informan
1.	Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bagaimana tahap awal perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja guru?</li><li>2. Apa saja jenis kegiatan atau program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Wakil Kepala Bidang Kurikulum: <b>M. Kholis Widodo, S.Pd.</b></li><li>2. Wakil Kepala Bidang Humas : <b>Umargiono, S.Pd</b></li><li>3. Kepala Tata Usaha : <b>Ahmad Khumaini</b></li></ol>
2.	Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bagaimana proses peng-implemantasian atau pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li><li>2. Apa saja capaian guru setelah melaksanakan atau mengikuti program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Wakil Kepala Bidang Kurikulum : <b>M. Kholis Widodo, S.Pd.</b></li><li>2. Wakil Kepala Bidang Humas : <b>Umargiono, S.Pd</b></li><li>3. Kepala Tata Usaha : <b>Ahmad Khumaini</b></li></ol>
3.	Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apa saja tahapan evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li><li>2. Bagaimana tindak lanjut pasca evaluasi?</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Wakil Kepala Bidang Kurikulum : <b>M. Kholis Widodo, S.Pd.</b></li><li>2. Wakil Kepala Bidang Humas : <b>Umargiono, S.Pd</b></li><li>3. Kepala Tata Usaha : <b>Ahmad Khumaini</b></li></ol>

### HASIL WAWANCARA

**Hari/Tanggal** : Rabu, 15 Maret 2023  
**Waktu** : 10.15-Selesai  
**Tempat** : Kantor Kepala Tata Usaha  
**Sasaran** : Kepala Tata Usaha

No	Fokus Penelitian	Pertanyaan	Informan	Jawaban
1)	Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.	1. Bagaimana tahap awal perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja guru? 2. Apa saja jenis kegiatan atau program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?	Bapak Akhmad Khumaini, S.E (Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang)	1. <i>"Jadi begini mas, bahwasanya dalam membuat program kegiatan pengembangn SDM kita terlebih dahulu melihat jenis program atau bentuk program kegiatannnya, contohnya seperti mengikuti workshop, pelatihan, diklat, pengembangan diri dan masih banyak lainnya. Nah hal tersebut nantinya bakal diurutkan dalam proses rapat mengikuti arahan dari pusat, program yang diutamakan yaitu yang dari pusat nah nantinya program tambahan ataupun program pengembangan lainnya mengurut sesuai kebutuhan dari hasil analisis kebutuhan tadi.</i>

				<p>Nah jika nanti telah disusun selanjutnya kita menyusun kapan waktu diadakannya dari program tadi dilanjut menentukan sasaran, misalnya ada yang dikhususkan pada guru mata pelajaran saja dan juga ada yang secara keseluruhan SDM sehingga nantinya mempermudah bagi SDM untuk mempersiapkannya, jadi disini itu terstruktur agar dalam proses implementasi mungkin MGMP, workshop, pelatihan dan lain sebagainya dapat berjalan dengan baik, yang dimana nanti hasil dari hal tersebut semata-mata untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru agar lebih giat dan professional, kemudian melakukan evaluasi.</p> <p>2. "program-program yang ada untuk pengembangan</p>
--	--	--	--	---

				<p><i>sdm dalam meningkatkan motivasi kerja guru itu mas ada beberapa, seperti MGMP, kemudian seminar, ada diklat, workshop, dan pelatihan yang terintegrasi sama kompetensi, yang itu dijadwalkan menyesuaikan kebutuhan mas, namun beberapa dari program tersebut rutin dilaksanakan”.</i></p>
2)	<p>Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana proses pengimplementasian atau pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li> <li>2. Apa saja capaian guru setelah melaksanakan atau mengikuti program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li> </ol>	<p>Bapak Akhmad Khumaini, S.E (Kepala Tata Usaha Usaha MTsN 1 Kota Malang)</p>	<p>1. <i>“dalam proses pelaksanaan tentunya ya melaksanakn program yang sudah direncanakan tadi, dalam melaksanakn program tadi para guru diberikan surat tugas dan surat perjalanan dinas, Nah dari kedua surat tersebut mas, masing-masing itu sudah disahkan kepala madrasah dan bersifat resmi. Kemudian surat tugas kegiatan pengembangan itu berfungsi sebagai surat keterangan sebagai bukti</i></p>

				<p>ketika guru mengikuti kegiatan pengembangan yang berisi tercantun nama kepala madrasah, nama guru yang bersangkutan, waktu pelaksanaan serta bentuk kegiatan pengembangan. Kemudian untuk surat perintah perjalanan dinas itu sendiri berfungsi untuk ketika guru mengikuti pelatihan diluar madrasah, sehingga harus melampirkan surat tersebut yang bersisi no surat, nama pejabat yang memberi perintah, nama guru yang diberi perintah, jabatan guru, tujuan perjalanan dinas, transportasi, tempat pelatihan, lamanya perjalanan, tanggal berangkat dan tanggal kembali, pembebanan anggaran serta keterangan lainnya".</p> <p>2. "Capaian guru tentunya dapat kita lihat setelah</p>
--	--	--	--	---

				<p>pelaksanaan program tadi sudah dilaksanakan, nantinya kita melihat progresnya guru misal dalam kelas pada saat proses mengajar ataupun pada kesehariannya tadi, tentunya dari tujuannya program tadi ya untuk meningkatkan kemampuan, mutu dan motivasi kerja guru sehingga dari beberapa program yang sudah dilaksanakan itu sejauh ini capaian guru dapat lebih berkembang dalam proses belajar mengajar”.</p>
3)	<p>Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja tahapan evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li> <li>2. Bagaimana tindak lanjut pasca evaluasi?</li> </ol>	<p>Bapak Akhmad Khumaini, S.E (Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Malang)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. “Setelah merencanakan lalu pengimplementasian program tadi tentunya nanti bakal ada evaluasi, yang dimana dalam evaluasi itu ada beberapa tahapan, seperti menyiapkan persiapan evaluasi dengan</li> </ol>

				<p>matang,yang dimana setiap hari sabtu disini juga dilakukan rapat rutin piham manajemen yaitu Kepala Madrrasah, Waka Kurikulum, Waka Humas, Waka Kesiswaan, Waka sarana dan prasarana, dan juga Kepala Tata Usaha, yang dimana rapat tersebut membahas evaluasi semua program kegiatan, tidak hanya program kegiatan pengembangan SDM, akan tetapi ketika bertepatan dengan sebeumnya ada pelaksanaan program pengembangan SDM maka kita fokuskan terlebih dahulu untuk membahas evaluasinya sehingga ketika pelaksanaan evaluasi nya nanti kita bisa mengetahui mungkin ada nya kendala atau hambatan, namun yang perlu diketahui disini bahwa</p>
--	--	--	--	---

				<p> <i>Kepala Madrasah ini jarang ada dimadrasah dikarenakan banyak kegiatan di luar, namun walaupun kepala madrasah tidak ada ataupun jarang mengikuti rapat tersebut dalam artian berhalangan, rapat tetap dilaksanakan, ada kepala madrasah ataupun tidak kita tetap melaksanakan rapat karena disini kita sudah mempunyai sistem. Semua pegawai atau staf tahu dengan tugas dan jadwalnya, ada tidaknya Kepala Sekolah tidak berpengaruh. Kalau sudah punya sistem, semuanya pasti akan berjalan lancar. Di MTsN 1 Kota Malang sangat menjunjung tinggi kedisiplinan, karena salah satu modal orang sukses adalah disiplin. Setelah melaksanakan</i> </p>
--	--	--	--	---

				<p> <i>rapat kemudian menjadwalkan waktu untuk kegiatan evaluasi, setelah itu pelaksanaan evaluasi, yang dimana kita kumpulkan semua SDM yang mengikuti program pengembangan, lalu kita membahas satu persatu terkait hasil dari pelaksanaan program pengembangan SDM, ketika memiliki kendala atau hambatan maka kita selesaikan pada saat itu juga dalam artian kita mengambil tindakan apa untuk hal tersebut, sehingga tidak terjadi lagi, nah biasanya itu mas evaluasi cukup diadakan sekali setiap selesai pelaksanaan sehingga setelah itu kita dapat menindaklanjuti hasil evaluasi yang sudah kita evaluasikan bersama.”</i> </p> <p> 2. <i>“setelah dilakukan evaluasikan mas</i> </p>
--	--	--	--	---

				<p><i>dan ditemukan beberapa yang mungkin perlu ditindak lanjuti maka kita tindak lanjuti dengan cara mungkin mengubah konsep perencanaan atau bisa juga mengubah secara keseluruhan namun di implementasikan di tahun berikutnya”.</i></p>
--	--	--	--	---

**Hari/Tanggal** : Kamis, 16 Maret 2023  
**Waktu** : 12.45-Selesai  
**Tempat** : Kantor Wakil Kepala Madrasah  
**Sasaran** : Waka Kurikulum

No	Fokus Penelitian	Pertanyaan	Informan	Jawaban
1)	Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana tahap awal perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja guru?</li> <li>2. Apa saja jenis kegiatan atau program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li> </ol>	Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd. (Waka Kurikulum MTsN 1 Kota Malang)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>“Dalam proses perencanaan program pengembangan SDM melalui rapat setelah menerima informasi tema MGMP, kita melakukan analisis kebutuhan selain merapatkan soal pengembangan sdm kita juga mengikuti apa yang sedang dibutuhkan dalam proses peningkatan motivasi kerja guru</i></li> <li>2. <i>“Setelah perencanaan tadi kemudian merapatkan terkait program yang akan diimplementasikan nah Program-program yang ada untuk pengembangan sdm dalam meningkatkan motivasi kerja guru itu mas ada beberapa, seperti MGMP, kemudian seminar, ada diklat, workshop, dan pelatihan yang terintegrasi sama kompetensi”.</i></li> </ol>
2)	Bagaimana	1. Bagaiaman	Bapak M.	1. <i>“Proses</i>

	<p>pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.</p>	<p>proses pengembangan atau pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</p> <p>2. Apa saja capaian guru setelah melaksanakan atau mengikuti program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</p>	<p>Kholis Widodo, S.Pd. (Waka Kurikulum MTsN 1 Kota Malang)</p>	<p><i>pengimplementasian dari program yang sudah dijadwalkan tadi yang mengikut dari hasil analisis kebutuhan jadi apa saja yang perlu dijalankan programnya misal seperti MGMP, diklat dan sebagainya nah itu nanti para guru diberi wadah untuk mengembangkan kemampuannya supaya lebih meningkat lagi motivasinya”.</i></p> <p>2. <i>“untuk capaian guru sejauh ini banyak mas, mulai dari dalam proses mengajar sudah mulai meningkat dari segi menggunakan media pembelajaran seperti digital atau teknologi, kemudian dalam keseharianpun sesama guru saling sharing dan berdiskusi, nah dengan itu ya sesama guru bisa saling belajar dan memotivasi, tidak hanya mengajar murid tapi saling mengajar atau</i></p>
--	--	---	---	---

				<i>belajar berseama sesama guru”.</i>
3)	Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja tahapan evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li> <li>2. Bagaimana tindak lanjut pasca evaluasi?</li> </ol>	Bapak M. Kholis Widodo, S.Pd. (Waka Kurikulum MTsN 1 Kota Malang)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>“Bahwasanya dalam tahapan evaluasi itu kan melihat hasilnya kan mas, apakah ada kendala atautkah hambatan sehingga jika ada kita dapat tindak lanjuti dala evaluasi, namun jika dirasa tidak ada hambatan atau kekurangan kita tidak perlu melakukan tindak lanjut, namun evaluasi tetap dilaksanakan agar mengetahui hasil implementasinya mas, nah dalam tindak lanjut itu kita melihat misal dalam proses pelaksanaan program ada kendala seperti contoh saja waktu masa pandemi itu kan kita dihadapkan dengan semua yang serba digital, nah otomatis kita harus mengikuti hal tersebut yang dizaman juga sekarang perkembangan zaman sudah mulai melesat jauh, jadi selain kita menerapkan dalam masa pandemi juga kita harus mengikuti perkembangan zaman”.</i></li> <li>2. <i>“Untuk tindak lanjut sendiri kita bisa ambil contoh pada saat ada guru yang mungkin perlu</i></li> </ol>

				<p>pendampingan lebih lanjut untuk menerapkan hasil pelaksanaan program, misal pelatihan digital, nah tindak lanjutnya yakni kita ampingi pada saat pengimplementasiannya langsung, sehingga guru dapat menjalankan dengan baik, ataupun mungkin sesama guru saling berdampingan agar ketika salah satu tidak mengetahui maka yang satunya bisa memberikan contoh dan penjelasan sehingga dari situ mereka bisa saling memotivasi, dan alhamdulillah guru-guru di sini antusias dalam program pengembangan itu sangat luar biasa, jadi jarang ada tindak lanjut dari evaluasi karena memang semua berjalan sesuai, namun mas tindak lanjut itu tidak hanya bisa dilakukan secara langsung di waktu itu dalam artian tahun itu, bisa saja dilakukan pada saat tahun mendatang tinggal kita melihat bentuk evaluasinya apa, jika perlu merbah perencanaan maka bisa dilaksanakan ditahun mendatang, namun jika hanya</p>
--	--	--	--	--

				<i>seperti masalah yang saya jelaskan tadi itu bisa dilaksanakan tindak lanjut langsung.</i>
--	--	--	--	--

**Hari/Tanggal** : Rabu, 15 Maret 2023  
**Waktu** : 10.50-Selesai  
**Tempat** : Kantor Wakil Kepala Madrasah  
**Sasaran** : Waka Humas

No	Fokus Penelitian	Pertanyaan	Informan	Jawaban
1)	Bagaimana perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang.	1. Bagaimana tahap awal perencanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja guru? 2. Apa saja jenis kegiatan atau program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?	Bapak Umargiono, S.Pd (Waka Humas MTsN 1 Kota Malang)	1. <i>“Tahap awal perencanaan tentunya melalui beberapa tahapan seperti analisis kebutuhan, penyusunan program, pengesah dan seterusnya hingga tahap evaluasi mas”.</i> 2. <i>““Program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang, yang dilaksanakan itu mas, ya MGMP, seminar, workshop, pelatihan-pelatihan, diklat. Untuk pelaksanaannya sendiri diadakan setiap tahunnya, dan untuk bab nya sendiri yang disuervisi iti kegiatan pembelajaran dikelas seperti kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir, namun sebelumnya dicek terlebih dahulu administrasinya dengan cara dilihat RPP nya,</i>

				<p><i>jadi dapat dilihat apakah guru mengajar sesuai RPP atau tidak sebagai pencocokan saja mas”.</i></p>
2)	<p>Bagaimana pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.</p>	<p>1. Bagaimana proses pengimplementasian atau pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</p> <p>2. Apa saja capaian guru setelah melaksanakan atau mengikuti program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi</p>	<p>Bapak Umargiono, S.Pd (Waka Humas MTsN 1 Kota Malang)</p>	<p>1. <i>““Dalam mengimplementasikan pengembangan SDM ini harus melalui koordinasi dan arahan dari kepala madrasah mas, akan tetapi melalui rapat bersama bersama para waka dan kepala TU, khususnya waka kurikulum dan kepala TU, jadi disini ini programnya seperti MGMP, nah MGMP ini wajib diikuti oleh guru baik itu guru produktif, adaptif, maupun normative. disini juga diadakan rapat antar guru demi meningkatkan dan</i></p>

		kerja guru?		<p>mengembangkan kompetensi dan saling memotivasi, yang dimana mereka saling berpendapat serta menyampaikan aspirasi. Dalam proses implementasi tentunya berjalan sesuai yang direncanakan dalam artian kita menjalankan sesuai yang direncanakan diawal, untuk kekurangannya nanti akan dievaluasi.”</p> <p>2. “Capaian guru sendiri itu dapat dilihat dari proses pembelajaran ketika mengajar, kemudian pada saat rapat guru dan keseharian, disini sejauh ini setelah guru mendapatkan pelatihan alhamdulillah kemampuan nya meningkat meski ada beberapa yang tidak signifikan meningkatnya namun tetap ada peningkatan”.</p>
--	--	-------------	--	--

3)	Bagaimana evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru di MTsN 1 Kota Malang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja tahapan evaluasi dari program pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan motivasi kerja guru?</li> <li>2. Bagaimana tindak lanjut pasca evaluasi?</li> </ol>	Bapak Umargiono, S.Pd (Waka Humas MTsN 1 Kota Malang)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>“Evaluasi itu tentunya ada mas untuk melihat kelebihan dan kekurangan dari program yang dijalankan, untuk tahapanya sendiri itu membahas seluruh hasil implementasi sehingga nanti kita tahu apakah ada yang perlu diperbaiki atau tidak dan apakah ada yang perlu di pertahankan juga, sehingga dapat ditindak lanjuti nantinya”.</i></li> <li>2. <i>“Tindak lanjut itu bisa dilaksanakan pada program yang lain atau pada program yang sama di waktu berikutnya, atau bisa mengubah konsep dari awal namun pelaksanaannya di tahun berikutnya mas”.</i></li> </ol>
----	---	---	---	---

## *Lampiran IV Curriculum Vitae*

### **CURRICULUM VITAE**

(Daftar Riwayat Hidup)

**Nama** : Syahrul Mubin  
**NIM** : 19170001  
**Program Studi/Fakultas** : MPI/FITK  
**Tahun Masuk** : 2019  
**TTL** : Bumiayu, 03 Maret 2001  
**Alamat** : Polman, Sulawesi Barat  
**Domisili** : JL. Gajayana No. 50 Kota  
Malang  
**No. HP** : 0895803407154  
**E-Mail** : Smub26468@gmail.com



#### **Riwayat Pendidikan**

1. MI DDI 366 Bumiayu 2006 - 2012
2. MTs Mas'udiyah Wonomulyo 2012 - 2016
3. MAN 1 Polewali Mandar 2016 - 2019
4. S1 MPI UIN Maliki Malang 2019 - 2023

#### **Pengalaman Organisasi**

1. Pengurus Bidang PSDA Koperasi Mahasiswa UIN Malang 2020-2022
2. Communication Division Members Comfortmun 2021-2022
3. Anggota Youth Ranger Indonesia 2021-2022
4. Anggota Macanga Institute 2020-2021
5. Anggota Bidang KOMINFO IKMSB Malang 2020-2023
6. Musyrif Pusat Mahad AL-Jamiah UIN Malang 2020-2023
7. Anggota Divisi Keagamaan HMJ MPI UIN Malang 2020-2021
8. Anggota Divisi Sastra UPKM El-Marifah UIN Malang 2020-2021
9. CO Divisi Sastra UPKM El-Marifah UIN Malang 2021-2022
10. CO Divisi Kewirausahaan UPKM El-Marifah UIN Malang 2022-2023

#### **Prestasi**

1. Juara 1 Lomba Busines Plan Maliki Fest UIN Malang 2019
2. Peserta Jambore PIK-R Provinsi Sulawesi Barat 2019
3. Delegate of Canada ComfortMun 2020
4. Penulis buku Gubuk Literasi 2020
5. Kontribusi Sayembara kepenulisan buku persembahan cinta untuk orang tua 2020
6. Brand Ambassador Mola Community 2021
7. Duta Mahasiswa Inspiratif Indonesia Provinsi Sulawesi Barat 2021
8. Juara Umum 1 Kompetisi Kopma Fair 2022
9. Juara 1 Lomba Business Plan Kopma Polinela 2022

10. Juara 3 Lomba Video Kreatif Unnes 2022
11. Juara 3 LCCK (Lomba Cerdas Cermat Koperasi) NCC Kopma UNY 2022
12. 5 Besar Duta Koperasi Mahasiswa Nasional 2022
13. Grand Finalis LETIN (Lomba Essay Tingkat Nasional) Nusantaramuda X Triatma MulyaBali 2023

**Pengalaman Pemateri / Narasumber**

1. Pemateri pada Ragam Talks oleh Kelas Ragam dengan Tema "*Kiat Sukses Seleksi Masuk Perguruan Tinggi Impian*", 12 Maret 2022
2. Pemateri pada Seminar Nasional Business Plan Komunitas Pejuang Kampus dengan tema "*From Business Plan We Develop Youngpreneur Creativity For Industry 4.0*", 18 Juni 2022
3. Pemateri pada Class Of Business Plan Himaskahelium Saintek UIN Malang dengan tema "*Meningkatkan Kreativitas Entrepreneur Muda di Era Digital dalam Menuju SDGs30*", 15 Oktober 2022
4. Pemateri pada TRAIL (Transfer Ilmu) oleh Kopma PB UIN Malang dengan tema "*Mengulik Prestasi Anggota Koperasi*", 21 Oktober 2022