

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMA ISLAM ANDALUSIA BANYUMAS**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Megister Pendidikan

AHMAD RIYANTO

NIM.191765003

IAIN PURWOKERTO
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2021



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.iainpurwokerto.ac.id Email : pps@iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: 202/In.17/D.Ps/PP.009/8/2021

Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Ahmad Riyanto
NIM : 191765003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam
Andalusia Banyumas

Telah disidangkan pada tanggal **26 Juli 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 26 Agustus 2021
Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, 53126 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553
Website: pps.iainpurwokerto.ac.id E-mail: pps@iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama : Ahmad Riyanto
NIM : 191765003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam
Andalusia Banyumas

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag NIP. 19681008 199403 1 001 Ketua Sidang/ Penguji		
2	Dr. M. Misbah, M.Ag NIP. 19741116 200312 1 001 Sekretaris/ Penguji		
3	Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd NIP. 19720420 200312 1 001 Pembimbing/ Penguji		
4	Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd NIP. 19640916 199803 2 001 Penguji Utama		
5	Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I NIP. 19850525 201503 1 004 Penguji Utama		

Purwokerto, 24 Agustus 2021
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd
NIP. 19720420 200312 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: ***“Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Kebasen.”*** seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 18 Juni 2021

Hormat saya,



Ahmad Riyanto

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana IAIN
Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Ahmad Riyanto
NIM : 191765003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengembangan Sumber Daya Manusi di SMA
Islam Andalusia Kebasen

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Purwokerto,

Pembimbing



Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd

NIP. 19741116 200312 1 001

MOTTO

“Kungtum Khoiro Ummatin Ukhrijat Lin-naasi”

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia (Ali ‘Imron :110).”



IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur kepada Illahi Rabbi, kupersembahkan karya ini kepada:

1. Orang tuaku, Bapak H. Sukimin (alm) dan Ibu Hj. Carsinik yang selalu mengajari tentang kesabaran, kerja keras, semangat belajar, dan memotivasi untuk menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT memberikan kesehatan dan umur panjang yang barokah kepada Bapakku serta tempat yang paling mulia untuk alm Bapak saya.
2. Istriku Yuniati dan anak-anak tercinta Hamdan Zahronul Fikri, Akmal Libachtiar 'Ilmi, Arista Fauziatun Nazihah, Syaibatul Hamdi Ramadhani yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta motivasi. Semoga kita selalu diberi keberkahan dan rahmat dari Allah SWT.
3. Bapak Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam memberikan arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik.
4. Saudara, sahabat dan orang-orang terdekat yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Teman-teman seperjuangan MPI A Angkatan 2019, terimakasih atas dukungan dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik
6. Kampus Hijau IAIN Purwokerto Jawa Tengah.

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Al-Hamdulillâh, segala puji syukur ke-Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi akhir zaman Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul: “Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tesis ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada, yang terhormat:

1. Dr. KH. Moh Roqib, M.Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag, Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd selaku Penasehat Akademik Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto sekaligus Dosen Pembimbing, terimakasih atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.
5. Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Kepala SMA Islam Andalusia Banyumas, beserta Dewan Guru dan Karyawan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis mudah untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan.
6. Segenap dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mohon kepada Allah SWT, semoga jasa-jasa beliau akan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Penulis juga memohon atas kritik dan saran terhadap segala kekurangan demi kesempurnaan tesis ini di masa mendatang.

Purwokerto, Juli 2021

Penulis

Ahmad Riyanto
NIM. 191765003



IAIN PURWOKERTO

Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas

Ahmad Riyanto

191765003

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan dari sekolah atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh.

Penelitian ini bertujuan untuk Mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas. penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Islam Andalusia Banyumas. Data penelitian ini diambil melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data pada penelitian ini adalah kepala SMA dan Wakil Kepala bidang kurikulum SMA Islam Andalusia banyumas. Teknik analisis data dilakukan melalui langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa Program dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas, terdapat dua Metode yang dilakukan, yaitu partisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan (*of the job site*) dalam hal ini ada beberapa jenis program, diantaranya: Seminar, work shop, pembekalan, pra jabatan, pihak sekolah yang mengirim utusan, kemudian studi lanjut (melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, khususnya bagi yang berminat). Sedangkan untuk pengembangan *in the job site*, yakni pembinaan intern sekolah, melalui berbagai media. Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Sumber daya Manusia diantaranya Perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan oleh SMA Islam Andalusia Banyumas berdasarkan kebutuhan sekolah melalui rapat atau musyawarah di awal tahun dimaksudkan agar para guru yang mentransfer ilmu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dengan tujuan akhir dari pencapaian maksimal guru tersebut yakni terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan kompetitif. Langkah- langkah pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas dilakukan dengan beberapa langkah antara lain: 1) Menyusun program/ perencanaan Pengembangan, 2) Penentuan Kebutuhan, 3) Penentuan Sasaran, 4) Penetapan Program, 5) Pelaksanaan Program dan 6) Penilaian Pelaksanaan Program.

Human Resource Development at Andalusia Islamic High School Banyumas

Ahmad Riyanto
191765003

ABSTRACT

Human resource development at Andalusian Islamic High School is a process of providing opportunities for human resources to develop technical, theoretical, conceptual and moral abilities of employees in accordance with the needs of the job or position through education and training as demands from the school or the desire and need to grow.

This study aims to describe and analyze the development of human resources in Andalusia Islamic High School Banyumas. This research is a qualitative research. This research was conducted at the Andalusian Islamic High School Banyumas. The research data were taken through interviews, observation and documentation. The sources of data in this study were the head of the high school and the deputy head of the Islamic high school curriculum of Andalusia Banyumas. The data analysis technique was carried out through data reduction steps, data presentation and conclusion drawing.

Based on the results of data analysis and discussion, it was concluded that the program in developing human resources at the Andalusia Islamic High School Banyumas, there are two methods carried out, namely participation in education and training programs (of the job site) in this case there are several types of programs, including: Seminars, work shops, debriefing, pre-service, the school that sends envoys, then further studies (continuing education to a higher level of education, especially for those who are interested). As for the development of the on the job site, namely internal school coaching, through various media. Management functions in Human Resource Development include planning, organizing and supervising the Andalusia Banyumas Islamic High School based on school needs through meetings or deliberation at the beginning of the year intended so that teachers who transfer knowledge have a high sense of responsibility, with the ultimate goal of achieving maximum The teacher is the creation of reliable and competitive Human Resources (HR). The steps for developing human resources at the Andalusia Islamic High School Banyumas are carried out in several steps, including: 1) Developing a development program/planning, 2) Determining needs, 3) Targeting, 4) Program setting, 5) Program implementation and 6) Assessment Program Implementation.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zak	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	za'	z	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el

م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
هـ	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	ditulis	muta'addidah
عِدَّةٌ	ditulis	'iddah

3. *Ta'Marbutah* di akhir kata Bila dimatikan tulis *h*

حِكْمَةٌ	ditulis	<i>hikmah</i>
جِزْيَةٌ	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali jika dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	ditulis	<i>Karamah al-auliya</i>
--------------------------	---------	--------------------------

- b. Bila *ta'marbutah* hidup atau dengan harakat *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan *t*.

زَكَاةُ الْفِطْرِ	ditulis	<i>Zakat al-fitr</i>
-------------------	---------	----------------------

4. Vokal Pendek

◌َ	<i>fathah</i>	ditulis	a
◌ِ	<i>kasrah</i>	ditulis	i
◌ُ	<i>dammah</i>	ditulis	u

5. Vokal Panjang

1.	<i>Fathah + alif</i>	ditulis	ā
----	----------------------	---------	---

	جاهلية	ditulis	jāhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	ā
	تَنسَى	ditulis	tansā
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	ī
	كَرِيم	ditulis	karīm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	ū
	فُرُوض	ditulis	furūd'

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + Ya' mati	ditulis	ai
	بَيْنَكُمْ	ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قَوْل	ditulis	qaul

7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	a`antum
أَعَدْتُ	ditulis	u`iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	la`in syakartum

8. Kata sandang Alif + Lam

a.	Bila diikuti huruf <i>Qamariyyah</i>		
b.	Bila diikuti huruf <i>Syamsiyyah</i> ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya		
	السماء	ditulis	As-Samā`
	الشمس	ditulis	Asy-Syams

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	zawīal-furūd
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	ahl as-sunnah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK (Bahasa Indonesia)	vi
ABSTRAK (Bahasa Inggris)	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengembangan Sumber Daya Manusi	
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	13
3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	13

4. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
5. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
6. Fungsi Oprasional Sumber Daya Manusia.....	16
B. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
C. Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	28
D. Penelitian yang Relevan.....	32
E. Kerangka Berpikir.	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	38
B. Jenis dan Pendekatan dalam Penelitian	38
C. Data Dan Sumber Data	39
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum SMA Islam Andalusia Banyumas	
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMA Islam Andalusia Banyumas	45
2. Visi, Misi, Tujuan dan Prinsip SMA Islam Andalusia Banyumas	46
3. Profil Guru dan Keadaan Peserta didik di SMA Islam Andalusia Banyumas	48
4. Struktur Organisasi SMA Islam Andalusia Banyumas	51
5. Sarana dan Prasarana.....	52
6. Muatan Kurikulum SMA Islam Andalusia Banyumas	54
B. Penyajian Data	
1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	59
2. Fungsi-Fungsi Manajemen yang diterapkan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	60
3. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	62
4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	65
5. Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia	70

D. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas	
1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	73
2. Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	73
3. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	74
4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	76
5. Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	80
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	83
B. Saran-saran.....	84
C. Kata Penutup	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
BIODATA PENULIS	



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Profil Guru SMA Islam Andalusia Banyumas.....	48
Tabel 2. Jumlah Peserta Didik	50
Tabel 3. Struktur Organisasi SMA Islam Andalusia Banyumas	52
Tabel 4. Sarana Prasarana.....	53
Tabel 5. Perlengkapan	53



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman Observasi
- Lampiran 2. Lembar Observasi
- Lampiran 3. Pedoman Wawancara
- Lampiran 4. Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 5. Dokumentasi
- Lampiran 6. SK Pembimbing
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8. Kartu Bimbingan Tesis
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup



IAIN PURWOKERTO

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMA ISLAM ANDALUSIA BANYUMAS**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Megister Pendidikan

AHMAD RIYANTO

NIM.191765003

IAIN PURWOKERTO

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam membangun martabat bangsa, pendidikan menjadi salah satu syarat utama untuk mencapainya. Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 disebutkan “pendidikan adalah usaha sadar serta terencana untuk mewujudkan suasana belajar pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensinya”¹. Adapun prosesnya pasti diiringi dengan perubahan satu ke yang sesuatu yang lain. keberlangsungan proses sesuatu itu disebut *input* dan hasil dari proses sesuatu itu disebut *output*.²

Pada era ini, kehidupan bermasyarakat sangat dipengaruhi dengan berkembangnya ilmu dan teknologi. Begitu pula tentang bagaimana pendidikan berlangsung. Pendidikan merupakan kebutuhan bangsa untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM). Hal ini dikarenakan pendidikan selalu berorientasi jauh kedepan, tentang bagaimana pemenuhan kehidupan manusia di setiap zaman. Apalagi bagi para generasi muda, yang disiapkan untuk siap menghadapi persoalan dimasa mendatang.³

Oleh karenanya, pemberdayaan SDM masyarakat yang memiliki daya saing tidaklah mudah. Namun demikian, hal ini menjadi tugas utama bagi setiap lembaga pendidikan, baik dari Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah hingga Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah, serta Perguruan Tinggi (PT). Dalam hal ini, setiap Madrasah Aliyah dituntut untuk mendesain pendidikan yang memberi pengetahuan dan keterampilan kepada generasi muda untuk siap bermasyarakat di setiap zaman, walaupun dengan segala keterbatasannya.

¹Undang-Undang RI nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Permasalahannya*. (Jakarta: PT Radja Grafindo Persada)

²Novan Ardi Wiyani, *Transformasi Menuju Madrasah Bermutu Terpadu*, (Purwokerto: Jurnal Insania Vol. 16 No. 2, 2011)

³Arief Furchan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2000)

Dalam ketercapaian tujuan, Madrasah Aliyah atau pendidikan lainnya tentunya memerlukan sarana dan prasarana dan SDM yang berkualitas didalamnya. SDM menjadi faktor penentu bagi lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini karena SDMlah yang secara langsung bersentuhan dan berinteraksi dengan para peserta didik. Disamping itu, SDM juga menjadi penggerak atas sumber daya yang lain. Oleh karena itu, pendidikan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan tanpa adanya SDM yang handal dan berkualitas.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, Pemerintah selalu berupaya melakukan pembaruan pendidikan seperti dengan berubahnya sistem pendidikan dari UU No. 2 Tahun 1989 menjadi UU No 20 Tahun 2003. Hal ini merupakan usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menjadi upaya mempersiapkan SDM yang handal dengan dukungan dari penyelenggaraan pendidikan bermutu.⁴ Disamping itu, perubahan sistem pendidikan tersebut menjadi jawaban dan solusi dalam menghadapi persaingan SDM di era global, dengan tujuan yang diharapkan adalah cerdas, cakap dan berkhak mulia (*akhlakul karimah*).

Mudahnya masyarakat memperoleh informasi karena perkembangan teknologi menjadikan tantangan bagi lembaga pendidikan untuk dapat menciptakan SDM yang mampu menganalisis segala informasi dan mampu membuat keputusan dengan akurat dan cepat. Hal ini dapat dicapai manakala SDM yang dihasilkan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan tingkah laku sesuai. Oleh karenanya, SDM didalam lembaga yang menggerakkan sumber daya lain akan menjadi dukungan atas keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya.

SDM memiliki nilai yang lebih penting daripada sumber daya yang lain. SDM lebih istimewa karena memiliki kompetensi manajerial, yang dapat merumuskan visi dan strategi serta kemampuannya dalam memperoleh dan

⁴ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional” (Tamita Utama 2003),hal 7.

menggerakkan sumber daya lainnya guna terwujudnya visi dan menerapkan strategi perubahan.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa SDM merupakan unsur organisasi yang dinamis, yang dapat dikembangkan lebih baik melalui ilmu pengetahuan dan lingkungannya. SDM menjadi permasalahan mendasar dalam membangun dan mengembangkan ekonomis nasional. Oleh karenanya, peningkatan SDM menjadi prioritas pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan dalam organisasi melalui prinsip pembelajaran.⁵ Dalam pandangan Fastino, pengembangan SDM dimaksudkan sebagai proses perencanaan pengelolaan karyawan, pendidikan dan pelatihan guna tercapainya hasil optimal. Wendell French menjelaskan bahwa pengembangan adalah penggunaan dan pemeliharaan, penarikan dan seleksi SDM organisasi.⁶

Proses manajemen secara garis besar terdiri dari empat proses, yakni perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*conroling*).⁷ Begitu pula manajemen SDM juga meliputi garis besar tersebut. Manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur interaksi dan peranan tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan dengan efisien dan efektif.⁸

Pengembangan SDM adalah suatu proses memberikan kesempatan pada karyawan dalam meningkatkan kemampuan secara teoritis, teknis, konseptual dan moral mereka dengan menyesuaikan tuntutan organisasi dan kebutuhan melalui pelatihan dan pendidikan. Dengan demikian, tujuan dari pengembangan dan pembinaan SDM tersebut adalah mengembangkan kempotensi SDM yang diantaranya keterampilan, ilmu, wawasan berfikir,

⁵ Jusuf Irianto, *Tema- Tema Pokok Manajemen SDM*,(Jakarta: PT SIC Group, 2001), hal.80.

⁶ Faustino Cardoso Gomes, *MSDM*,(Yogyakarta: Andi Yogya, 2000), hal. 6

⁷ Ali Imron, *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013), hal 8

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 244

prilaku kerja, dan kecakapan melaksanakan tugas, agar produktivitas kerja meningkat.⁹

Keberhasilan dalam dunia pendidikan tidak lepas dari dukungan manajemen SDM dan pemimpin yang berkomitmen penuh atas keberhasilan lembaga pendidikan, sehingga lembaga tersebut menjadi unggul, kompetitif dan bermutu. SDM pada dasarnya adalah *agent of change* yang dapat memberikan perubahan secara dinamis di tengah modernisasi dan globalisasi sekarang ini.¹⁰

Dihubungkan dengan sekolah formal SMA Islam Andalusia Banyumas, yang termasuk baru beberapa tahun didirikan telah mengalami kemajuan yang pesat, namun kemajuan tersebut belum memiliki manajemen yang semodern lembaga sekolah lain yang sudah lama didirikan. SMA Islam Andalusia sebagai institusi pendidikan berupaya meningkatkan mutu pendidikan, dengan mengembangkan SDMnya sesuai dengan kebijakan pemerintah. SMA Islam Andalusia memiliki SDM yang profesional yang mampu mencetak lulusan berkualitas dan berprestasi, memiliki akhlak yang mulia dan unggul dalam *iptek* serta juga peserta didik yang di terima sekolah favorit.

Di era modernisasi ini, pendidikan Islam memiliki peluang menjadi lembaga yang bersaing, yang dapat mencetak lulusan yang berkarakter agamis dan nasionalis. Hal ini tentu lembaga pendidikan Islam membutuhkan pengembangan SDM di lembaga tersebut. Karena, SDM memegang peranan penting dalam mengembangkan *output* lembaga. Oleh karena itu, SDM didalam lembaga pendidikan Islam harus terus ditingkatkan, sehingga lembaga dimata masyarakat menjadi lembaga unggul yang mampu mencetak anak-anak mereka yang berkarakter religius dan berdaya saing.¹¹

Dalam konteks lokalitas, lembaga pendidikan di Kabupaten Banyumas baik swasta maupun negeri terus menerus berbenah menjadi lembaga berkualitas, sehingga ada daya saing antara satu lembaga dengan lembaga

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber ...* Hal. 73

¹⁰ Moh. Shofan, *Pendidikan Berparadigma Profetik* (Yogyakarta: IRCISoD, 2004) hal

¹¹ Indra Jaya, *Pengembangan Lembaga Pendidikan...* hal 33

lainnya sekaligus *rival institutional* bagi lembaga pendidikan Islam khususnya SMA Islam Andalusia. Strategi sistem pembelajaran yang progresif, metode yang efektif dan manajemen yang massif, guru yang profesional menjadi sebuah keharusan bagi SMA Islam Andalusia jika tidak ingin kalah dari lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Untuk dapat mencapai tujuan maka salah satu terobosan yang harus dilakukan adalah melaksanakan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia yang optimal.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan di SMA Islam Andalusia. SMA Islam Andalusia merupakan SMA yang dirintis pada tahun 2010 dengan sistem pendidikan terintegrasi formal dan kurikulum khas pondok At Taujiah Al Islam dibawah naungan yayasan Ponpes Al-Anwar Al Hisamiyah, berikhtiar membangun ,mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia..

SMA Islam Andalusia aktif mengikuti perlombaan berbagai event tingkatan menjadi bukti SMA islam Andalusia mendidik peserta didik kompetitif, mulai dari olimpiade fisika, sosial, keagamaan hingga tingkat nasional. Lulusan SMA berkesempatan diterima diperguruan tinggi favorit. selain cerdas dalam akademiks, peserta didik juga memiliki kemampuan agama terukur seperti hafal Nadzom Jurumiyah, Nadzom 'Imrithi, hafal minimal 250 bait alfiyah bin malik dan didorong mampu berbahasa inggris dan arab.

Di samping itu, SMA Islam Andalusia selalu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan SDM yang telah dimiliki dan bahkan yang belum dimiliki, melalui berbagai pengembangan seperti diklat, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), evaluasi/penilaian kinerja, pelatihan, peningkatan pendidikan formal, peningkatan kompetensi baik personal, profesional, sosial maupun pedagogis.

SMA Islam Andalusia selalu meningkatkan mutu lembaga, karena semakin tahun ke tahun jumlah siswa terus meningkat jumlahnya, oleh karenanya pembangunan kelas untuk saat ini terus berlangsung dengan tidak mengabaikan kegiatan ekstrakurikuler. Disamping itu, SMA Andalusia terus meningkatkan mutu yang berdaya saing yang bertaraf nasional dengan

bernafaskan Islam, yang membentuk karakter dan berakhlak mulia yang sesuai dengan Qur'an dan Sunah. Oleh karena itu SMA Islam Andalusia dapat menarik minat masyarakat ditengah persaingan ketat antara lembaga lain.

Paparan diatas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah proposal yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan di SMA Islam Andalusia".

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Dari paparan sebagaimana yang telah dikemukakan di latar belakang masalah, maka peneliti membatasi pada manajemen sumber daya manusia guru dari mulai perencanaan sampai pada tahap evaluasi . Serta merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini ialah "Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas?"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah Mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang akan dilakukan, harapan penelitian ini nantinya bermanfaat untuk:

1. Manfaat teoritis,
 - a. Hasil dari penelitian dapat menjadi sumbangsih berupa ilmu pengetahuan sebagai informasi untuk mengembangkan lembaga pendidikan terutama dibidang manajemen SDM bagi lembaga pendidikan.
 - b. Memperkaya khazanah keilmuan dibidang pendidikan, yaitu tentang manajemen SDM dilembaga pendidikan.
 - c. Menambah wawasan peneliti dalam bidang pengembangan lembaga pendidikan serta menjadi referensi bagi peneliti berikutnya.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Kepala Madrasah

Sebagai bahan rujukan bagi Kepala Madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia di Madrasah.

b. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi penyelenggara pendidikan (sekolah) dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan.

c. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan keilmuan peneliti tentang pengembangan sumber daya manusia pendidikan pada pokok yang terkait sehingga mengetahui mutu pendidikan yang telah dicapai.

d. Bagi Masyarakat

Masukan bagi masyarakat luas untuk terus berperan dan mendukung lembaga pendidikan dalam pengembangannya serta melibatkan anak-anaknya untuk bersekolah dilembaga pendidikan bernafaskan Islam.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam rangka mempermudah memahami penelitian ini, peneliti menyusun sistematika pembahasan, yaitu antara lain:

Bab satu membahas pendahuluan. yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua membahas kajian teoritik yang meliputi pengertian pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan sumber daya manusia, proses pengembangan sumber daya manusia, jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia, fungsi oprasional sumber daya manusia, metode pengembangan sumber daya manusia, penelitian yang relevan dan juga kerangka berpikir.

Bab ketiga membahas Metodologi penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data, dan tehnik analisis data.

Bab keempat Hasil dan pembahasan yang meliputi data yang telah diperoleh berkaitan dengan profil SMA Islam Andalusia, visi-misi dan tujuan

SMA Islam Andalusia Banyumas, dan hasil pengembangan sumber daya manusia Islam di SMA Islam Andalusia Banyumas.

Bab kelima merupakan penutup berupa kesimpulan, implikasi dan saran-saran yang membangun bagi pihak-pihak yang berkaitan dalam fokus permasalahan penelitian ini.



BAB II KAJIAN TEORI

A. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan mengartikan pengembangan sebagai usaha mengembangkan keterampilan, baik yang bersifat konseptual, teoritik maupun teknis serta moral karyawan dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi melalui pelatihan dan pendidikan. Dengan pendidikan, seorang karyawan dapat mengembangkan keahliannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.¹² Sedangkan Sinamora menjelaskan *development* merupakan usaha mempersiapkan individu untuk dapat memegang tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda dalam organisasi.¹³

Dalam pandangan Moekijat pengembangan diartikan sebagai usaha perbaikan kinerja baik pekerjaan yang sifatnya saat ini maupun akan datang, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat lebih baik, melalui pemberian informasi, menambah keterampilan dan mengubah sikap. Oleh karena itu, pengembangan dapat diartikan secara luas yaitu setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan sikap.¹⁴

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor sentral didalam setiap organisasi. Apapun tujuan dari organisasi, visi organisasi dibuat untuk kepentingan manusia, dan pelaksanaannya juga diatur oleh manusia. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor strategis bagi setiap organisasi.¹⁵ SDM merupakan keterpaduan antara daya pikir dan daya fisik yang dimiliki manusia.

¹² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) ,hal. 69

¹³ Henry Simamora, *Manajemen SDM, Edisi ke-3*,(Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hal 287

¹⁴ Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4*,(Bandung: PT Mandar Maju,2009), hal. 8

¹⁵ Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*,(Bandung:Alfabeta,2008), hal 13

Sifat dan tingkah lakunya sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan keterunannya, sementara prestasi kinerja dipengaruhi oleh minat pribadi dalam memenuhi kepuasan.¹⁶ Sunhaji juga mengungkapkan bahwa SDM merupakan tenaga kerja yang menjabat posisi tertentu dalam suatu organisasi dengan pekerjaan dan tugas tertentu, yang diserahkan kepadanya.¹⁷

Dalam Meningkatkan SDM diantaranya melalui kegiatan yang bersifat pendidikan dan pengembangan. Disebut dengan pengembangan SDM karena sebagai program pendidikan serta pelatihan disuatu organisasi atau perkumpulan dengan menggunakan pedoman pembelajaran. Kemudian ada yang mengartikan pengembangan SDM menurut pendapat fastino bahwa suatu proses perencanaan pelatihan, pendidikan, pengembangan tenaga kerja serta pengelolaan tenaga kerja sebagai langkah mencapai hasil yang maksimal.¹⁸

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan tersebut bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses untuk mencapai suatu hasil yang maksimal dengan merencanakan, mengolah, mengembangkan kemampuan tenaga kerja secara teoritis dan praktis, serta membentuk moral tenaga kerja yang profesional sesuai kebutuhan kerja atau posisi jabatan sebagai karirnya dengan mengembangkan program pendidikan serta pelatihan sebagai sebuah tanggungjawab organisasi serta kemampuan tumbuh dan mengembangkan sumber daya manusia.¹⁹

SDM adalah kemampuan antara pemikiran serta daya fisik yang dimiliki masing-masing individu. Kemudian sifat serta perilakunya dipengaruhi oleh lingkungan dan keturunan. adapun kepuasan kerja pencapaian melalui prestasi kerja.²⁰

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 244

¹⁷ Sunhaji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Yogyakarta : Pustaka Senja, 2019) hal 3

¹⁸ Faustino Cardoso Gomes, *MSDM*, (Yogyakarta: Andi Yogya, 2000), hal. 6

¹⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hal. 244

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hal. 244

Menurut Fastino berpendapat bahwa pengembangan SDM ialah suatu proses mencapai suatu hasil yang maksimal dengan merencanakan, mengolah, mengembangkan kemampuan tenaga kerja secara teoritis dan praktis, serta membentuk moral tenaga kerja yang professional sesuai kebutuhan kerja atau posisi jabatan melalui program program pendidikan serta pelatihan. Kemudian menurut tokoh Wendell French menerangkan pengembangan yaitu rekrutment, seleksi, pengelolaan pemeliharaan serta pengembangan SDM oleh organisasi.²¹

Menurut Mondy and Noe menjelaskan terkait pengembangan SDM berkaitan erat dengan tersedianya kesempatan, menurutnya pengembangan SDM merupakan proses usaha dan mempunyai arah yang jelas dilakukan oleh organisasi melalui peningkatan secara kompetensi tenaga kerja serta kinerja melalui program pelatihan, pengembangan, serta pendidikan sebagai langkah menuju optimal.

Pengembangan SDM yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka memfasilitasi pengetahuan, porsi kinerja secara professional serta pembangunan sikap kerja aspek yang dikembangkan tidak hanya pelatihan dan pendidikan tenaga kerja, namun pengembangan organisasi dan aspek karir juga dikembangkan

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan proses pemberian kesempatan kerja kepada SDM dengan mengembangkan kemampuan yang ada yaitu teori, praktik, konsep serta etika atau moral tenaga kerja sesuai dengan porsi jabatan dengan pelatihan serta pendidikan sebagai tanggungjawab organisasi sebagai sarana perkembangan dan pertumbuhan sumber daya manusia.

Kegiatan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia memiliki tujuan dalam peningkatan kualitas SDM. Kemudian adanya program pengembangan SDM dapat dilaksanakan dengan pengembangan secara formal dan pengembangan secara informal, pengembangan secara formal yaitu pekerja atau tenaga kependidikan mengikuti kegiatan pelatihan

²¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*... hal. 244

atau pendidikan yang ditugaskan oleh lembaga pendidikan. Kemudian pengembangan informal yaitu tenaga kependidikan melakukan usaha untuk melatih dan mengembangkan pribadinya melalui minat baca literatur sesuai dengan karirnya. Karena tuntutan pekerjaan sehingga pengembangan formal maupun informal diselenggarakan agar kualitas semakin baik.²²

Peningkatan kompetensi tenaga kerja dan tenaga kependidikan yang diupayakan oleh organisasi kependidikan dengan indikator pencapaian keberhasilan sebagai tujuan organisasi, adapun hal yang sangat mempengaruhi adalah sumber daya manusia dan strategi dalam organisasi. Maka dari itu perlu adanya manajemen organisasi terutama sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dibidangnya sehingga pendidikan akan lebih efektif dan efisien untuk melakukan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Setiap bangsa memiliki aset pokok yaitu alam dan SDM, keduanya memiliki peran dan pengaruh dalam mewujudkan pembangunan. Keberhasilan dalam suatu pembangunan negara bisa dilihat dari kemajuan suatu negara berdasarkan indikator keberhasilan.²³

Pengembangan SDM yang dilakukan oleh pendidik serta tenaga kependidikan dengan tanggungjawab dan profesionalitas serta mengikuti perkembangan zaman juga. Adanya situasi yang selalu berubah dalam organisasi diakibatkan oleh tuntutan masyarakat, sehingga para penting dalam pengembangan diantaranya;

- a. Pemanfaatan ilmu pengetahuan yang luas dan teknologi yang maju dan yang beragam harus bisa diikuti dengan mengembangkan sumber daya manusia dengan mengembangkan kemampuan ilmu pengetahuan serta teknologi dalam organisasi.

²² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rosda Karya, 2000), hal. 73

²³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan SDM, Cetakan ke- 3*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 2

- b. SDM sebagai syarat yang harus ada untuk mewujudkan efektifitas dalam organisasi, kemudian SDM bisa dikembangkan menurut kebutuhan organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas bisa dikerucutkan bahwa pengembangan SDM dilakukan secara terorganisir secara baik oleh semua elemen dalam organisasi. Disamping itu pengembangan SDM harus terencana serta bersinambungan, maksudnya harus dikembangkan terus untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga pengembangan SDM menghasilkan pendidikan yang efektif serta efisien.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan mempunyai tenaga kerja yang berkualitas serta kompeten untuk mencapai tujuan lembaga yaitu tujuan pengembangan sumber daya manusia. Dengan jelas di terangkan tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas, kompensasi secara tidak langsung, dan produktifitas.²⁴

Menurut Susilo Martoyo dijelaskan mengenai tujuan pengembangan SDM yaitu memperbaiki efisien serta efektif kerja dalam menjalankan program-program yang ada, serta adanya perbaikan sikap terhadap tugas tanggungjawab.²⁵

Tujuan Pengembangan SDM dapat disimpulkan sebagai berikut;

- a. Mengembangkan kualitas dan produktifitas keja
- b. Meningkatkan efisien dan efektif kerja
- c. Profesionalitas
- d. Meningkatkan prestasi
- e. Meningkatkan perkembangan pribadi

3. Manfaat Sumber Daya Manusia

²⁴ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 139

²⁵ Susilo Martoyo, *MSDM*,(Yogyakarta: BPFF, 1986), hal. 62

Dalam penyelenggaraan program pengembangan SDM memiliki manfaat antara lain;²⁶

- a. Memajukan produktifitas kerja organisasi
- b. Tercipta kordinasi yang baik dalam organisasi
- c. Terjadiya suatu proses pengambilan secara cepat dan tepat
- d. mewujudkan semangat kerja seluruh tenaga kerja
- e. Sikap keterbukaan dalam management
- f. Melancarkan jalanya komunikasi yang efektif dan baik

4. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pengembangan SDM membutuhkan beberapa dorongan hal yang harus ditempuh yaitu adanya kebutuhan, sasaran yang tepat, menetapkan isi program yang jelas, mengidentifikasi prinsip belajar, melaksanakan program, menilai hasil program, evaluasi.²⁷

Pekerjaan pendidik dalam pengembangan sumber daya manusia bisa dilaksanakan dengan beberapa cara yaitu program penyetaraan dan sertifikasi, pemberdayaan, supervise, pelatihan terintegrasi.

Tahapan tahapan dalam pengembangan SDM antara lain;

- a. Analisis kebutuhan, menganalisis kebutuhan sesuai dengan hasil keputusan analisis kebutuhan yang sudah ditentukan.
- b. Tujun dari pelatihan serta pengembangan
- c. Program organisasi disesuaikan dengan kebutuhan serta tujuan
- d. Adanya prinsip tujuan disesuaikan dengan tujuan
- e. Pelaksanaan program program
- f. Kualitas penengetahuan serta kemampuan pegawai
- g. Evaluasi program

Tahapan penentuan suatu kebutuhan dalam pengembangan serta pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang sesuai dengan kebutuhan.

²⁶ Sondang.P, Siagan , *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2015),hal. 183-184

²⁷ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*,(Jakarta:Rajawali Pers, 2016), hal. 143

5. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan SDM dikelompokkan menjadi dua bagian menurut jenisnya yaitu²⁸

- a. Pengembangan formal yaitu pekerja atau tenaga kependidikan mengikuti kegiatan pelatihan atau pendidikan yang ditugaskan oleh lembaga pendidikan.
- b. Pengembangan informal yaitu tenaga kependidikan melakukan usaha untuk melatih dan mengembangkan pribadinya melalui minat baca literatur sesuai dengan karirnya.

Jenis pengembangan SDM ada dua yaitu formal dan informal. Kemudian adanya pemetaan kebutuhan yang dipertimbangkan antara lain;

- a. Faktor internal
 - 1) Misi serta tujuan lembaga yang ingin dicapai, dibutuhkan perencanaan atau konsep yang baik serta realitas perencanaan dengan tepat
 - 2) Strategi dalam pencapaian suatu tujuan, indikator capaian atau keberhasilan diperjelas dan diperinci batasannya agar tidak terjadi kesalahan antara sumberdaya manusia dengan organisasi
 - 3) Sifat dan jenis kegiatan, pengembangan sumberdaya manusia sangat dipengaruhi program program kerja.²⁹

- b. Faktor eksternal

Menurut notoaatmojo, sebaiknya dalam menjalankan pemetaan kebutuhan harus memperhatikan hal hal berikut ini:

- 1) Kebijakan Pemerintahan

Dalam kebijakan baik yang diedarkan berdasarkan undang undang , praturan pemerintahan, surat keputusan merupakan suatu pedoman dan arahan yang harus diperhatikan oleh organissi

- 2) Sosial dan Budaya Masyarakat

²⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemn Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*,(Jakarta: PT BumiAksara, 2016), hal. 72

²⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 11

Dalam hal ini perbedaan menjadi sebuah variasi dalam organisasi, latarbelakang sosio budaya yang berbeda tidak menjadi masalah selagi dalam satu tujuan organisasi.

- 3) Perkembangan ilmu Pengetahuan yang luas serta Teknologi yang maju.

Organisasi atau lembaga harus efektif dan efisien dalam pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian kondisi organisasi harus dikendalikan dengan SDM yang mumpuni dan kompetensi yang bisa mengikuti kondisi yang ada.

6. Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia

- a. Pengadaan SDM atau rekrutment tenaga kerja

Sebuah lembaga atau organisasi melakukan pengadaan SDM atau tenaga kerja untuk mengisi kursi jabatan yang ada atau karir. Fungsi rekrutment pimpinan lembaga bertujuan untuk mendapatkan jumlah tenaga kerja yang bermutu serta kualitasnya masuk dan cocok untuk menempati kursi jabatan yang diperlukan organisasi serta perekrutan bukan semata mata karena sebagai syarat saja tetapi harus benar-benar mumpuni dan professional dalam bidangnya. Definisi *recruitment* menurut Gorton adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik atau pegawai yang sangat potensial untuk melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah.³⁰

Sebagai tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon pejabat yang betul-betul professional dalam menjalankan tugasnya dalam mengolah pembelajaran dalam sekolah. Perekrutan memiliki beberapa proses sebagai langkah yaitu; pengembangan sumber personil, pencarian personil, pengawasan proses rekrutmen. Pengembangan kebijakan bertujuan untuk memelihara dan pengembangan kemampuan organisasi melalui pengadaan staf yang kompeten. Kemudian dalam perencanaan

³⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)hal 24.

rekrutmen memiliki bertujuan meminimalisir ketidak tepatan dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Kegiatan pengawasan rekrutmen adalah kegiatan pengawasan terhadap operasional pembiayaan dari awal sampai akhir. Pengawasan terhadap sumber recruitment meliputi standar profesi, komunikasi dan kualifikasi. Segala sumber rekrutmen agar mampu menjalankan tugasnya secara baik dan professional.

b. Pengembangan dan pelatihan (*training and development*)

Training merupakan mengubah perilaku dalam suatu arahan kerja agar dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja guna meningkatkan tujuan suatu organisasi, kemudian dalam pelatihan lingkungan diciptakan untuk bersikap mempelajari keahlian ketrampilan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pelatihan atau training diadakan dalam rangka penyediaan keahlian keahlian khusus bagi tenaga kerja bertujuan untuk mengoreksi kelemahan dalam kinerja, sehingga bisa meningkatkan kemampuan dan bisa mengembangkan keahlian dalam bidangnya.³¹ Pelatihan atau training memiliki peran terlalu sempit dan harus memberikan keahlian yang bermanfaat bagi organisasi secara cepat, Kemudian pengembangan dilakukan berdasarkan fakta seperti halnya tenaga kerja membutuhkan pengetahuan keahlian, kemampuan berkembang supaya mampu bekerja dengan baik untuk mencapai sukses suatu jabatannya.³²

Adanya pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja supaya produktif dan searah dengan kemampuan yang dimiliki para tenaga kerja. Tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah menambah ketrampilan sesuai dengan tugas serta menyesuaikan dengan perubahan teknologi serta perkembangan zaman. kemudian langkah dalam pengembangan pelatihan antara lain;

³¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) hal 183.

³² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997) hal 342

- 1) Analisis kebutuhan, maksudnya adalah mampu mengidentifikasi jabatan khusus yang dibutuhkan untuk menganalisis serta ketrampilan untuk mengembangkan pengetahuan spesifik yang dapat diukur dengan sasaran kerja.
- 2) Keabsahan, dalam kesalahan berasal dari program pelatihan dengan melakukan audiens kecil.
- 3) Implementasi, dengan cara menjalankan dengan metode tertentu
- 4) Evaluasi

c. Kompensasi

Yaitu penyerahan imbalan sebagai ucapan terimakasih baik berupa uang secara langsung atau barang sebagai balasan atas jasa yang diberikan oleh organisasi atau lembaga, adanya prinsip dalam kompensasi yaitu adil serta layak bisa untuk memenuhi kebutuhan primer. Dalam prespektif kompensasi sangat dipengaruhi sikap kerja yang baik . untuk kesadaran dan kemauan pihak tersebut menjalankan tugas secara optimal.³³

Untuk menjamin kesejahteraan diperlukan suatu system yang yang menjamin keadilan serta kepastian. setiap tenaga kerja mempunyai impian masa depan yang cerah, terpenuinya kesejahteraan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kinerja dalam tugas dan tanggungjawab yang serius.³⁴

Secara materil kopensasi dalam suatu organisasi bisa berbentuk gaji, uang transport, uang makan, dan pendapatan yang lain yang diperoleh secara sah. Adapun kompensasi immaterial yaitu berkaitan dengan perlakuan adil dan manusiawi, kompensasi tersebut sangat berpengaruh terhadap semangat kerja para tenaga kerja.

d. Pengintegrasian

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) hal 9

³⁴ Departemen Keuangan Republik Indonesia, 2006. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Tenaga Kependidikan*. Sumber: <http://www.Indonesia.go.id>.

Adalah kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan tenaga kerja supaya dapat menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan yaitu kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental serta loyalitas terhadap organisasi sampai masa pensiun.

f. Kedisiplinan

Fungsi management SDM adalah terpenting dan sebagai kunci mewujudkan tujuan suatu organisasi atau lembaga.

g. Pemutusan hubungan tenaga kependidikan

Pemberhentian tenaga kerja dalam organisasi adalah putusnya hubungan kerja dari suatu organisasi karena keinginan baik tenaga kerja, perusahaan, serta kontak yang sudah berakhir.³⁵

h. Metode pengembangan SDM.

Realisasi pengembangan berdasarkan pada metode pengembangan yang ditetapkan dalam program pengembangan melalui program. Manager personalia bertanggungjawab atas program pengembangan organisasi. Adanya sasaran proses, waktu, serta metode pelaksanaan disusun oleh manager personalia agar lebih bagus serta bersedia mendapat kritik yang membangun. Metode pengembangan SDM antara lain;

1) Metode latihan

Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi secara baik ketika pendekatan serta koordinasi kinerja digunakan, konsultasi kerja merupakan proses dimana seorang pelatih dengan seorang pelanggan.³⁶

Pelaksanaan pelatihan berdasarkan program yang ditetapkan sebagai metode metode dalam lembaga adapun penanggung jawab dalam dalam pengembangan adalah manager personalia

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya ... hal 14*

³⁶ M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalia, Edisi 3,*(Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2001), hal. 65

2) Metode pendidikan

Metode pendidikan merupakan peningkatan keahlian para tenaga kerja yang dipimpin oleh manager yang profesional pada jabatannya serta mendapatkan hasil optimal. Istilah pendidikan yaitu keseluruhan proses pendidikan, metode pendidikan, teknik, mengajar dan belajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁷ Menurut tokoh bernama Hani Handoko membagi metode pelatihan menjadi dua bagian yaitu;

a) *On the job training*³⁸ merupakan intruksi kepada perorangan untuk mempelajari langsung mengerjakan, difungsikan untuk meningkatkan ketrampilan kebiasaan kerja serta sikap tenaga kerja. Menurut Simanora metode ini banyak melatih pegawai tentang pekerjaan baru,³⁹ ada beberapa macam metode yang sering digunakan untuk praktek yaitu;

(1) Perputaran jabatan atau *Rotation Carrier*

Memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja tentang bagian dan tugas yang berbeda beda yang bersifat managerial. Menurut simamora adaya rotasi adalah memperluas latar belakang tenaga kerja serta menjadi trainee. Rotasi melibatkan satu pekerjaan dengan pekerja yang lain, kadang dari satu tempat ke tempat yang lain. Manfaat rotasi pekerjaan yaitu memaparkan sudut pandang segar terhadap berbagai unit secara bertahap serta eningkatkan fleksibilitas lembaga dalam pembentukan sumber daya manusia yang professional. Serta menjadi pengalaman baru yang diberikan manager untuk meningkatkan serta menanjak posisi kinerja.⁴⁰

³⁷ Sondang P Siagian, *Manajemen Stratejik*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2012),hal 79

³⁸ Gary Dassler, *Manajemn SDM, Jilid I, ED XI*,(Jakarta: Indeks, 2004), hal. 222

³⁹ Henry Simamora, *Manajemen SDM, Edisi ke-3*,(Yogyakarta: Bagian Penerbitan SekolahTinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004) hal 320

⁴⁰ Henry Simamora, *Manajemen SDM, ...* hal 320

Rotasi jabatan berfungsi sebagai gambaran yang luas mengenai berbagai jenis pekerjaan untuk mengembangkan kerja sama antar tenaga kerja kemudian mempermudah penyesuaian dengan lingkungan kerja .

(2) Pelatihan atau training

Dalam organisasi ada perpindahan posisi kerja sehingga perlu adanya pengalaman yang baru, tenaga kerja yang akan di pindah ke bagian lain atau karir yang lebih tinggi organisasi melakukan pembinaan melalui pengembangan pelatihan untuk peningkatan kinerja organisasional.⁴¹ Pendekatan konsultasi kinerja digunakan sehingga terjadi peningkatan efektif serta kedekatan pelatih dan peserta.

Pelatihan didasarkan pada metode atau cara yang ditetapkan dalam mengembangkan suatu lembaga atau organisasi, kemudian yang bertanggungjawab adalah manager atau tim, metode pengembangan harus didasarkan pada tujuan yang dicapai.

(3) Bimbingan atau penyuluhan

Merupakan pelaksanaan mengajarkan keahlian serta ketrampilan dalam bekerja, adanya pengawas berfungsi sebagai petunjuk memberitahukan kepada tenaga kerja melaksanakan serta mengerjakannya. Penyuluhan dilakukan dengan peserta menjalankan serta mengerjakan tugas yang di berikan oleh pelatih atau pejabat senior, serta menjalankan pelatihan secara mandiri dan menjalankan pekerjaan langsung.⁴²

(4) Pelatihan Instruktur

Memberikan petunjuk pekerjaan secara langsung difungsikan untuk melatih tenaga kerja untuk melaksanakan tugas pelaksanaan kerja. Kelebihan dalam metode ini pelatih

⁴¹ M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalia, Edisi 3*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2001), hal. 65

⁴² M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen ...* hal. 65

sudah menguasai kinerja yang diugaskan sehingga bisa melatih tenaga kerja yang menduduki posisi jabatan serta pengawasan kinerja.

(5) Demonstrasi dan Pemberian Contoh

Pemberian contoh atau uswah dalam bekerja sehingga tenaga kerja yang dilatih mendapat teori serta praktek secara langsung dan mempermudah transfer pengetahuan yang ada.

(6) Penugasan Sementara

Penugasan sementara merupakan penempatan tertentu dalam jangka waktu yang tidak tetap dan mampu menyelesaikan masalah masalah organisasi, manfaat atau kelebihan penugasan ini menjadi tanggungjawab langsung sehingga tenaga kerja bekerja dengan serius.

b) *Off The Job Training*, merupakan suatu kegiatan yang dilakukan ditempat yang terpisah dari tempat kerja serta berlangsung pada suatu waktu, tenaga kerja yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin. Pelaksanaan pelatihan di tempat yang berbeda serta jauh sehingga tenaga kerja dapat fokus mengikutinya. Peserta pelatihan menerima presentasi tertentu serta pemberian tanggapan terhadap kondisi yang sebenarnya. Tujuan dari *Off The Job Training* yaitu;

- (1) Meningkatkan kualitas ketrampilan dan pengetahuan tenaga kerja
- (2) Focus kepada pengalaman belajar
- (3) Mempunyai kesempatan tukar pikiran dengan tenaga kerja yang berada di unit kerja yang lain
- (4) Menambah ide baru yang bermanfaat bagi unit kerjanya
- (5) Mendapatkan pengetahuan yang luas

Adanya metode simulasi menurut siamora bentuk off the job training sebagai berikut;⁴³

(1) kursus, pelayanan pembelajaran berupa ketrampilan keahlian serta kemahiran yang bermanfaat unteuk meningkatkan kualiasi kehidupan serta menjadi bekal mencari nafkah serta untuk melanjutka pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan lebih singkat.

(2) Pendidikan, dalam pengembangan organiasi senantiasa berusaha mengembangkan kompetensi SDM yang dimiliki untuk bisa mencapai suatu tujuan organisasi. Menciptakan efektifitas serta efisien tergantung pada sumber daya manusia yang ada sehingga perlu adanya pendidikan secara proposioal.

Menurut Siagian menyatakan bahwa pendidikan bisa bersifat formal dan bisa juga non formal, menurutnya pendidikan formal melalui tingkatan pendidikan atau jenjang pendidikan mulai dari taman kanak kanak sampai dengan perguruan tinggi. Kemudian pendidikan non formal bisa terjadi dimana saja.⁴⁴

Dijelaskan dari pernyataan diatas bahwa pendidikan formal anata sekolah dasar sampaidengan perguruan tinggi, sedangkan non formal merupakan pendidikan diluar pendidikan formal, seperti pelatihan dan kursus. Notoatmojo mengemukakan bahwa pendidikan formal didalam suatu organisasi merupakan proses pengembangan kemampuan menuju suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Maka dari itu bisa dikatakan pentingnya pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan serta penguasan teori yang berkaitan dengan Impetensi dalam kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi.⁴⁵

(3) Workshop

⁴³ Henry Simamora, *Manajemen SDM*, ... hal 320

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumbr Daya Manusia*,... hal. 79

⁴⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumbr Daya Manusia*,... hal. 79

Merupakan kegiatan yang sering dilaksanakan mempunyai beberapa pebagian bidang, kegiatan workshop sering digunakan untuk tujuan komersil. sehingga banyak pihak yang mengadakan kegiatan ini, Kegiatan workshop sangat bermanfaat dan membantu, penyelenggaraan workshop ditentukan oleh lembaga yang menyelenggarakan. Workshop yang dilakukan dalam dunia pendidikan bertujuan untuk mengembangkan pemikiran serta kerja sama dengan kelompok ataupun perorangan untuk memecahkan masalah yang bersifat teori atau praktek dengan tujuan meningkatkan kualitas kepribadian sehingga mampu menjalankan tugas serta tanggungjawab masing-masing.⁴⁶ Tujuan workshop ini adalah bagaimana guru bisa menyusun model rencana pembelajaran untuk setiap bidang studi seperti;⁴⁷

- (a) Keterampilan merumuskan tujuan intruksional khusus
 - (b) Keterampilan memilih materi pembelajaran
 - (c) Kemampuan mengatur proses belajar
 - (d) Menggali sumber pelajaran yang dibutuhkan
 - (e) Kemampuan membuat media pembelajaran
 - (f) Ikut serta mengatasi faktor psikologi anak
- (4) Seminar

Kegiatan seminar adalah suatu perkumpulan atau pertemuan yang memiliki pembahasan suatu topic tertentu untuk dapat dikaji secara mendalam dan dapat memecahkan suatu permasalahan oleh pemateri serta peserta seminar, yang dibantu oleh para pakar dibidang kajian yang dilakukan. Seminar juga sebagai media penyelesaian permasalahan atau isu. Kemudian seminar memiliki focus yang khusus yaitu tema,

⁴⁶ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1991), hal. 108

⁴⁷ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, ... 111

dimana peserta diberikan keaktifan dalam berpendapat melalui forum.

Perbedaan *on The Job Training* dengan *Off The Job Training* adalah sasaran *On The Job Training* dilakukan secara individu peserta di tempat kerja sekaligus praktik kerja sedangkan *Off The Job Training* dilakukan secara masal atau kelompok kemudian pelaksanaan bukan pada tempat kerja, pengetahuan serta ketrampilan yang diperoleh berupa konsep saja.

Pengembangan SDM adalah cara untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam menentukan indikator keberhasilan mencapai tujuan kependidikan yang kompeten serta profesional sebagai ukuran keberhasilan lembaga pendidikan dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja serta pendidik dalam rangka mengembangkan organisasi yang berkualitas.

Upaya perbaikan tenaga kerja kependidikan serta meningkatkan kinerja pendidik merupakan pengembangan dan peningkatan kemampuan ketrampilan melalui tanggungjawab dalam peningkatan pengetahuan, mutu dan sikap.

B. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM lebih meningkatkan kualitas, memaksimalkan fungsi, tidak adanya penambahan berat secara fisik. Peranan strategis pendidik dalam setiap upaya meningkatkan mutu dan efisien pendidikan. Penataan loka karya pendidikan berkelanjutan pendidikan dalam jabatan studi banding dan kegiatan akademik menjadi kegiatan untuk peningkatan mutu suatu profesi.

Penyempurnaan pengembangan terus menerus dilakukan melalui pembinaan kemudian pengembangan profesi tenaga pendidik, maka program yang dilakukan adalah pengembangan profesional tenaga kerja diperlukan beberapa program diantaranya:⁴⁸

1. Program Pre Service

⁴⁸ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: CV Alfabeta, 2009), hal. 222-223

Pelaksanaan dan penegembangan yang ditangani oleh lembaga perguruan tinggi menghasilkan skill tenaga kerja yang menangani program serta menjalankan inovasi dengan pemahaman mendalam kurikulum melakukan evaluasi sebagai kesinambungan dala pengembangan staf

2. Program In Service Education

Peningkatan profesi sebagai pendidik dengan meningkatkan upaya dengan menghdapi dan menghitung empat faktor diantaranya, pendidik, kualitas calon peserta didik, pendidikan sebelum tugas, serta peran organisasi profesi. Dalam meningkatkan mutu layanan maupun professional.

Ada beberapa cara dan tempat atau wadah untuk mengembangkan profesi tenaga kependidikan diantaranya:

- a. Melakukan Belajar mandiri dirumah
- b. Melakukan Belajar dipustakaaan khusus untuk tenaga pendidik
- c. Membuat pesatuan pendidik sebidang studi atau yang sama dan melaksanakan tukar ide serta pikiran atau diskusi.
- d. Mengikuti pertemuan ilmiah dimanapunselama bisa dijangkau
- e. Belajar secara formal di lembaga pendidikan atau organisasi
- f. Mengikuti kegiatan organisasi profesi tenaga pendidikan
- g. Ikut serta dalam setiap kompetisi ilmiah.

Pengembangan tenaga kependidikan sebagai SDM merupakan kewajiban agar tercapainya suatu tujuan. Pendidik yang berpengalaman dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu lembaga sekolah dan yayasan harus merencanakan program mengembangkan kemampuan profesionalitas pendidik sehingga mutu pembelajaran dapat meningkat.

Pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan dengan cara on the job training dan off the job training serta melalui diskusi, seminar pendidikan, worksop pendidikan, symposium, serta konferesi. Bisa menggunakan cara lain seperti pelatihan model pembelajaran, pelatihan pembuatan alat peraga,

pelatihan model pembelajaran, pelatihan pengembangan silabus, dan pelatihan pembuatan materi berbasis standar.⁴⁹

Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menjelaskan ada beberapa alternative pengembangan profesionalisme guru/ atau pendidik sebagai berikut:

1. Program untuk meningkatkan Kriteria Pendidikan Guru, karena dalam peraturan yang berlaku bahwa disebutkan kualifikasi pendidikan guru minimal adalah S1 dari program keguruan. Maka program ini dikhususkan bagi pendidik secara pendidikan yang belum S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini merupakan program berjenjang dan berkelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.
2. Program Pelatihan terpadu Berbasis Komputer, sebuah pelatihan mengacu pedoman kompetensi untuk dicapai suatu capaian oleh peserta didik, sehingga materi pelatihan yang disampaikan merupakan integrasi berbagai bidang keilmuan, kemudian bahan untuk pelatihan diperlukan sebagai capaian kompetensi. Kemudian program yang dikembangkan adalah pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi.
3. Program pengolahan serta Pemberdayaan dalam MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), sebagai langkah untuk meningkatkan serta memajukan pembelajaran yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
4. Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), adalah pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik bekerja sama dengan pihak-pihak sebagai strategi mencapai profesionalisme guru.⁵⁰

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah kewajiban setiap organisasi sebagai Sumber daya manusia dituntut untuk bisa menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Demikian tujuan dari pengembangan SDM untuk meningkatkan

⁴⁹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 43

⁵⁰ Udin Syaifudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, hal. 105-110

kualitas tenaga kerja, efektifitas kerja, serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang luas dan teknologi yang berkembang.

Adapun tujuan pengembangan SDM secara rinci dijabarkan sebagai berikut;⁵¹

1. Untuk Meningkatkan kemampuan secara individual
2. Meningkatkan kompetensi dan kemahiran secara tidak langsung
3. Meningkatkan kualitas hasil yang terukur
4. Meningkatkan produktifitas.

Jangkauan yang luas untuk memperbaiki dan mengupayakan peningkatan kompetensi terhadap perkembangan organisasi, pengembangan lebih kepada meningkatkan kemampuan melalui jalur yang formal dengan jangka waktu yang berkelanjutan untuk memberikan kesempatan belajar guna membantu pengembangan tenaga kerja supaya bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

C. Fungsi Manajemen Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi management dalam pengolahan SDM, fungsi manajemen dalam mengolah SDM memiliki beberapa teori ataupun teknik. Yaitu perencanaan management, pengorganisasian, pengarahan pengembangan dan pengendalian management. Hal ini di tujukan agar terciptanya mutu dan kualitas yang di hasikan sebagai tujuan dari suatu organisasi kerja. Serta wahana membentuk tenaga kerja yang bagus tenaga kerja biasanya akan menyesuaikan dengan wahananya atau sistem perusahaan yang ada. Maka sumber daya manusia butuh di olah dan di manaj sedemikian rupa.

Agar tenaga kerja ataupun anggota terbentuk dan berkembang secara baik dan dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas serta kewajiban mereka. Tehnik manajemen dalam perusahaan ataupun organisasi kerja bisa di katakan roda utama sebagai penentu arah gerak oraganisasi kerja. Maka dari itu manajemen dalam pengolahan sumber daya manusai sangatlah penting. Tanpa memanajnya maka akan tidak terarah.

1. Perencanaan (*Planning*)

⁵¹ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya...* hal 140

Perencanaan atau planning dalam organisasi kerja merupakan menu utama demi menciptakan organisasi kerja yang mempunyai arah dan maksud tujuannya. Program perencanaan ini di upayakan agar terarahnya pengolahan sumber daya manusia.

Perencanaan akan memberikan gambaran yang utuh dan menyeluruh bagi masa depan sehingga mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal dan optimal dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Obyektifitas perencanaan dapat dijelaskan dengan melihat firman Allah SWT, dalam QS. Yusuf: 47-49:

﴿ قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَابًا فَاحْصَدْتُمْ فَأَنْقَضُوا فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا نَأْكُلُونَ ﴿٤٧﴾ ثُمَّ بَأْتِيَ
 مِنْ بَدْدِ ذَلِكَ سَبْعَ شِدَادٍ يَا كُنَّ مَا قَدَّمْتُمْ لَهَا إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَحْصُونَ ﴿٤٨﴾ ثُمَّ بَأْتِيَ مِنْ بَدْدِ ذَلِكَ عَامٌ
 فِيهَا يَأْتِي النَّاسُ وَفِيهَا يَعْصِرُونَ ﴿٤٩﴾﴾ يوسف: ٤٧ - ٤٩

Artinya: Yusuf berkata "Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; Maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang Amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan. Kemudian setelah itu akan datang tahun yang padanya manusia diberi hujan (dengan cukup) dan dimasa itu mereka memeras anggur." (Q.S. Yusuf: 47-49).⁵²

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kepentingan individu pegawai, karena perencanaan dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier selaian itu Perencanaan sumber daya manusia sangat

⁵² Al- Qur'an dan Terjemah, (Madinah Al Munawaroh: Mujamma" Al Malik Fah Li Thiba"at Al Mush-Haf Asy-Syarif, 2007) 356.

penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi.

2. Pengorganisasian (*organization*)

Pengorganisasian merupakan upaya membentuk suatu kelompok yang bergerak demi tujuan dan maksud yang sama. Serta wadah yang mudah untuk di gunakan sebagai pembagi fokus kerja. Seperti pembagian kerja/tugas dan wewenang, serta delegasi, koordinasi dan banyak hal lainnya yang akan di butuhkan dalam pengolahan sumber daya manusia.

3. Pengarahan (*dairacting*)

Pengarahan yang baik akan menentukan araha jalan kemana sumber daya manusia akan di dimanfaatkan. Atau kemana organisasi akan bergerak dan dalam bidang apa. Pengarahan adalah upaya mengarahkan kemana arah gerak dan tujuan organisasi serta seperti apa sistem kerjanya dan menugaskan semua pegawainya agar melaksanakan tugas sesuai yang diinginkan dalam tatanan perusahaan atau sesuai dengan tugasnya masing-masing. Di dalam Islam, upaya menggerakkan dan membangkitkan semangat bekerja guna mencapai tujuan yang diinginkan merupakan hal yang sangat penting. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 60:

وَهُوَ الَّذِي يَتَوَفَّاكُم بِاللَّيْلِ وَيَعْلَمُ مَا جَرَحْتُم بِالنَّهَارِ ثُمَّ
 يَبْعَثُكُمْ فِيهِ لِيُقْضَىٰ أَجَلٌ مُّسَمًّى ثُمَّ إِلَيْهِ مَرْجِعُكُمْ ثُمَّ
 يُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٦٠﴾

Artinya: “Dan dialah yang menidurkan kamu di malam hari dan dia mengetahui apa yang kamu kerjakan di siang hari, Kemudian dia membangunkan kamu pada siang hari untuk disempurnakan umur(mu) yang Telah ditentukan Kemudian kepada Allah-lah kamu kembali, lalu dia memberitahukan kepadamu apa yang dahulu kamu kerjakan”

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian atau *controlling* adalah upaya terakhir yang perlu di lakukan yaitu mengendalikan semua pegawai agar bekerja sesuai dengan

tujuan dan rencana. Agar berjalan sesuai dengan keinginan menurut tujuan lembaga dan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama. Pengendalian menjadi sangat penting karena setelah semuanya berjalan dengan baik namun jika dikendalikan dengan tidak baik akan menghancurkan tatanan yang telah direncanakan sebelumnya.⁵³

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah merupakan suatu kesatuan sistem dalam organisasi pendidikan. Hal ini telah menjadi suatu komponen yang kompleks dalam mengolah sumber daya alam. Tersusun secara sistematis dan bergerak sesuai sistem yang berlaku. Jika dalam kesatuan organisasi tidak berjalan secara sistematis maka akan sulit untuk meningkatkan mutu pendidikan menjadi berkualitas. Adapun manajemen yang diterapkan dalam sistem pendidikan di sekolah yaitu ada input, proses, output. Input berupa penerimaan siswa didik baru setelah itu mereka berproses dengan belajar di situ serta diteruskan dengan outputnya yaitu lulusan. Maka setelah itu akan terlihat standar kualitas dan mutu yang dihasilkan melalui output. Seberapa bagusnya kualitas yang dihasilkan pendidikan adalah output yang dihasilkan dari sistem pembelajaran yang diterapkan. Dalam hal itu sumber daya manusia merupakan aspek keseluruhan dalam sistem pembelajaran dan sistem kerja yang diterapkan dalam lembaga pendidikan atau sekolah.⁵⁴

Kita dapat melihat betapa pentingnya sistem manajemen yang terjadi. Dalam pendidikan sistem manajemen sangatlah penting, tidak hanya dalam hal pendidikan saja sebenarnya. Dalam hal dan bidang apapun jika semuanya termanaj atau tertata rapih berjalan sesuai tatanannya, maka hal itu pasti akan melahirkan hal yang indah dan bagus sesuai dengan keinginan. Maksud serta tujuan yang dikehendaki oleh organisasi kerja, organisasi pendidikan, dan lembaga-lembaga lainnya.

⁵³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*... hal 21

⁵⁴ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 6

Pengembangan SDM pendidikan dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain :

1. Analisis kerja, analisis kerja dapat di jadikan salah satu alat pengembangan yang digunakan dalam hal ini. Dengan menganalisa kinerja dari tenaga pendidik, mengenai kualitas dan kesungguhannya dalam mengemban amanah sebagai tenaga pedidik baik secara mutu penyampaian, moral, sikap tanggung jawab dan lain sebagainya. Apakah sudah sesuai dengan ketetapan yang berlaku atau belum, sudah memenuhi standarisasi atau belum. Lalu melakukan evaluasi untuk mngetahui kendala-kendala yang dihadapi atau masalah yang terjadi setelah itu dilakuakan *problem solving* untuk mendapatkan solusi atas kendala yang di alami.
 2. Analisis suatu kebutuhan, analisis dalam kebutuhan pengembangan tenaga pendidikan dan didasarkan pada suatu hasil analisis kinerja. Beberapa langkah sebgai upaya yang perlu dilakukan sebagai berikut:
 - a. Mengidentifikasi suatu standar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
 - b. Mengidentifikasi setiap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
 - c. Mengidentifikasi semua kebutuhan untuk pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan.
- Dengan sistem yang semacam ini kita dapat dengan mudah mengatur dan menyelesaikan segala problema yang terjadi. Seperti misal kekurangan tenaga pendidik yang mendidik di bagian ilmu apa. Lalu kita butuh dari lulusan jurusan apa yang selinear dan kriteria yang sesuai dengan apa yang bisa diberlakukan dalam lingkungan sekolah tersebut. Semua sistem ini harus berjalan dan terkendali secara runtun tanpa tertinggal salah satunya karena sistem ini merupakan jalan solusi menyelesaikan problema yang terjadi melalui analisis.
3. Analisis SDM, Ada beberapa macam sumber daya yang diperlukan dalam SDM kependidikan, yaitu antara lain:

- a. mengkaji mengenai SDM ini seperti jumlah (jumlah pendidik dan tenaga kependidikan serta pihak-pihak yang berperan serta terkait didalamnya).
- b. Mengetahui biaya pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh faktor biaya. Berapapun idealnya tujuan pengembangan, jumlah biaya yang tersedia selalu menuntut para perencana dalam penyesuaian yang perlu agar program-program yang ditawarkan tetap terjangkau (fisibel dan realistis).kemudian semua yang terlinbat didalamnya harus ada perhitungan.
- c. Fasilitas bukan biaya, semua aspek yang ikut berpengaruh dalam proses perencanaan serta pelaksanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun yang dimaksud dengan fasilitas yaitu: 1) Fasilitas dalam belajar seperti perpustakaan, laboratorium, media belajar, alat-alat praktek, buku-buku pelajaran. 2) Fasilitas sebagai pendukung seperti sarana transportasi, alat-alat percetakan. Semakin lengkap fasilitas yang dimiliki maka akan semakin mudah proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Demikianlah sistem analisis sebagai solusi penyelesaian masalah, dalam banyak hal yang berkaitan dengan SDM.

D. Penelitian Yang Relevan

Suatu penelitian yang dilakukan haruslah relevan karena jika tidak relevan dengan apa yang di teliti mengenai uraian data dan lainnya maka menjadikan data tidak valid dan problem lainnya akan bermunculan. Beberapa penelitian yang sesuai dan relevan dengan penelitian ini antara lain:

Suparto dengan judul;⁵⁵ “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MadrasahIbtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu” Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu,

⁵⁵ Suparto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MadrasahIbtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu* (IAIN Bengkulu :Jurnal An-Nizom Vol 1 No. 3 Desember 2016)

Jurnal An-Nizom Vol. 1 No. 3 Desember 2016. Hasil penelitian ini Madrasah IbtidaiyahI Al-Islam Kota Bengkulu sudah melaksanakan beberapa program pelatihan dan melaksanakan pengembangan SDM guru dengan baik. Tetapi program pelatihan guru dan pengembangan yang dilakukan tersebut tidak ada hubungannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran di kelas. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan para guru dari program pelatihan guru dan pengembangan SDM tersebut seta belum bisa diterapkan karena masih banyak kendala dalam sarana serta kurangnya media pembelajaran untuk kegiatan pembelajaran. Perbedaan dalam penelitian ini fokus pada manajemen SDM guru sedangkan peneliti hanya fokus pada pengembangan sumber daya pendidikan. Dengan metode analisis kemudian di teliti dengan seksama kita dapat mengerti berbagai kendala yang terjadi di lapangan dan sistem yang di terapkan dalam program kerja ataupun yang berlaku yang seharusnya berjalan sesuai dengan sistem pendidikan dan beberapa kendala yang menyebabkan program tidak berjalan dengan baik serta hal itu di gali yang kemudian akan melahirkan solusi dari masalah tersebut. Jika kita menggunakan sistem analisa seperti itu maka akan mempermudah kinerja kita dalam pengolahan sumber daya manusia. Karena kita dapat mngerti apa dan mengapa serta kendala apa yang terjadi, yang kemudian kita olah data dan melahirkan solusi sebagai jalan keluar untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Adi Putra, dengan judul tesis:⁵⁶ “Pengembangan Manajemen Pengembangan SDM (pendidik dan tenaga kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Muhamadiyah Sapen Yogyakarta”. Hasil penelitiannya adalah: 1) merumuskan perencanaan SDM di Sekolah Dasar ini terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, sedangkan seleksi dilakukan melalui tim tahapan. 3) Pelatihan serta pengembangan yang dilakukan sesuai kebutuhan, untuk teknis pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sekolah sendiri

⁵⁶ Adi Saputra, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia(Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, Tesis,*(Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2014).

maupun dengan mengirim utusan. Pola pengembangan manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar ini ada 5 yakni pengembangan SDM, pembinaan sikap disiplin, magang dua bulan, pembinaan dalam satu tahun, mutu layanan kepada pelanggan dan kegiatan afektif dan budaya sekolah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian dengan fokus pada mutu pendidikan sedangkan peneliti memfokuskan pada pengembangan SDM pendidikan.

Abd. Qohin, dengan judul Tesis;⁵⁷ “Pola Pengembangan Kompetensi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto”. Penelitiannya menghasilkan pengembangan SDM sebagai berikut: pertama. pengembangan SDM dengan metode, a. On The Job Training dengan membekali guru dengan job training selama satu bulan, memberikan pelatihan secara berkala dan kontinyu, memberikan kesempatan kepada guru untuk magang dan studi banding disekolah-sekolah yang bagus serta memberikan workshop pengembangan kurikulum secara berkala. b. Off The Job Training dilakukan dengan, kursus bahasa (bahasa arab maupun bahasa inggris), program S1 dan S2, pembinaan spiritual melalui halaqoh dan standarisasi Al Qur’an. kedua, Pola Pengembangan kompetensi guru di LPP Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dengan menggunakan model gabungan dari model CBTE (*Competence Based Teacher Education*) dan PBTE (*Performance Based Teacher Education*). Pada penelitian ini berfokus pada pengembangan kompetensi guru sedangkan peneliti akan memfokuskan pada pengembangan sumber daya pendidikan.

Enceng Fu’ad Syukron, melakukan penelitian dengan judul tesis:⁵⁸ “Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo”. Penelitiannya mengarah kepada Implementasi SDM pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, efektifitas pengembangan sumber

⁵⁷ Abd. Qohin, *Pola Pengembangan Kompetensi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran (LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto*, Tesis, (Purwokerto:Program Pascasarjana IAIN Purwokerto, 2015)

⁵⁸ Enceng Fu’ad Syukron, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah NegeriMaguwoharjo*, Tesis (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012).

daya pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, pengembangan yang dilakukan yangberisi: a. Perencanaan program pengembangan profesi pendidik, pelaksanaan program pengembangan bagi pendidik (pendidikan lanjut, MGMP, mengikuti seminar serta pelatihan, publikasi ilmiah), b. Efektifitas pengembangan SDM pendidik. Peneliti fokus membahas tentang pengembangan SDM.

Krismiyati, dengan judul;⁵⁹ “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik namun pelatihannya belum maksimal dilakukan.

Demikian adalah beberapa penelitian yang relevan yang terstruktur melalui beberapa data dan melalui analisis yang tesusun rapih. Sehingga dalam hal ini kita mngerti problema dengan kendala dan fakta di lapangan serta solusi unutk menyelesaikan masalah tersebut.

Kebanyakan problem terjadi karena pengarahan dan kontrol yang dilakukan kurang berjalan dengan baik, sehingga memicu berbagai kendala yang tidak pernah di inginkan yang seharusnya tidak terjadi. Di dalam hal itu kita perlu jeli dan teliti dalam memanaj suatu organisasi kerja. Seperti kependidikan di sekolahan contohnya apabila terdapat problema. Maka penting di lakukannya analisis dan pencarian solusi jalan keluar jika di temukan problema dalam hal tersebut.

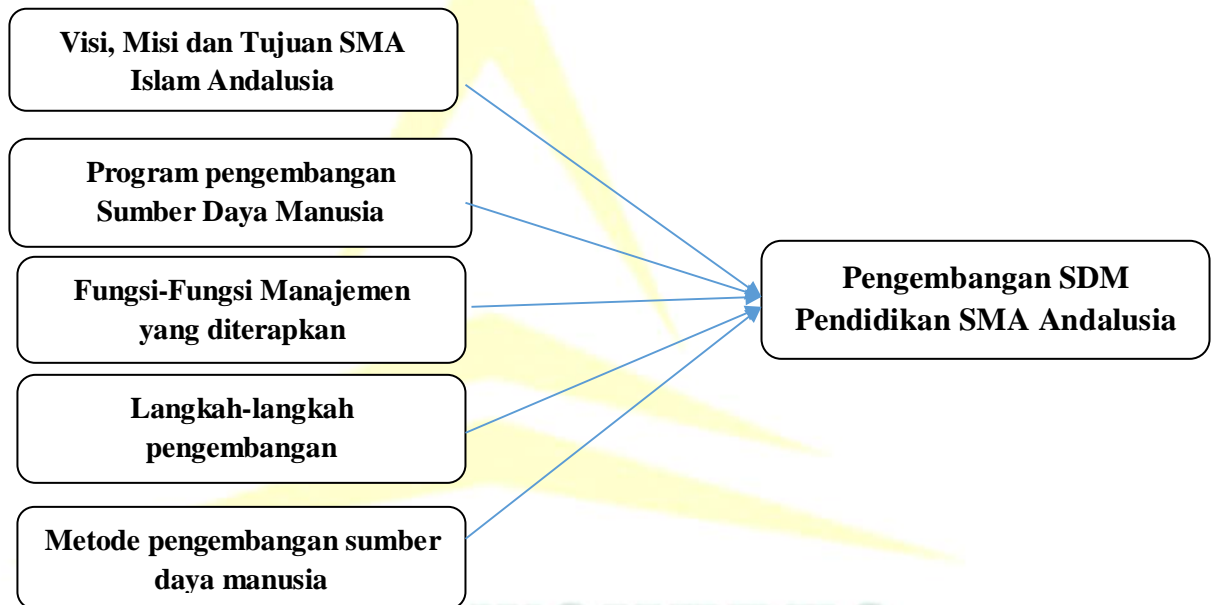
C. Kerangka berfikir

Pengembangan yang dilakukan menjadi nilai baik sehingga perlu untuk penetapan program pengembangan SDM. Dalam dunia pendidikan pengembangan SDM dipengaruhi oleh visi misi serta tujuan lembaga pendidikan. Visi menjadi sutau capaian dalam lembaga pendidikan sedangkan

⁵⁹ Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, (Jurnal Office, Vol.3, No.1, 2017)

misi sebagai jembatan menuju pencapaian visi, serta membuat lembaga mempunyai jadi diri yang khas sebagai pembeda.

Adanya tujuan organisasi sebagai sarana pencapaian, sehingga ketika semua bisa dilakukan dengan baik akan mencapai suatu hasil yang baik dan profesional. Semua kegiatan penelitian dapat di pahami melalui gambaran sebagai paradigma penelitian dapat dilihat bagan sebagai berikut;



IAIN PURWOKERTO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu

Penelitian ini mengambil lokasi di SMA Islam Andalusia Banyumas yang beralamat di Kelurahan Randengan Kec. Kebasen Kab. Banyumas Jawa Tengah. SMA Islam Andalusia merupakan SMA yang dirintis pada tahun 2010 dengan sistem pendidikan terintegrasi formal dan kurikulum khas pondok At Taujeh Al Islam dibawah naungan yayasan Ponpes Al-Anwar Al Hisamiyah yang berikhtiar membangun ,mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Dengan didasarkan pada studi awal dari hasil wawancara dan observasi, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di sekolah dengan pertimbangan yang matang. Pada proses penelitian dilakukan dalam waktu kurang lebih tiga bulan, melalui penentuan informan, pendekatan pada *key informan*, mengumpulkan dan menganalisis data serta melaporkan hasil penelitian.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang diambil ialah kualitatif, dimana data diambil dilapangan dan menghasilkan data deskriptif, data-data tertulis ataupun lisan dari orang-orang yang di amati sebagai objek dalam penelitian. Sugiyono juga mengatakan bahwa penelitian kualitatif ialah metode untuk meneliti objek yang alamiah, *sample* diambil secara *purposive dan snowball*, tehnik pengumpulan data secara triangulasi dan analisis data bersifat induktif.⁶⁰

Pendekatan yang diambil menggunakan pendekatan deskriptif, yang artinya adalah suatu cara atau prosedur dalam pemecahan masalah *research* dengan memaparkan dan mendeskripsikan obyek penelitian, baik individu, intitusi, masyarakat maupun hal-hal lainnya. Penelitian deskriptif berusaha megembangkan objek secara alamiah sesuai dan apa adanya.⁶¹

⁶⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitaif, kualitatif dan R & D*, (Bandung : ALfabeta, 2013) hal 15

⁶¹Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003) hal 157

Temuan data lapangan digunakan untuk dianalisis secara rasional dengan teori-teori pengembangan sumber daya manusia yang telah dijelaskan para pakar, sehingga akan memunculkan hubungan atau kesenjangan antara data lapangan dengan teori-teori itu.

Obyek penelitian yang digunakan ialah pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di SMA Islam Andalusia. Sedangkan fokus penelitian ialah setiap kegiatan yang terkait dengan pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia.

C. Data dan Sumber Data

a) Data penelitian

Data penelitian akan diambil dari wawancara dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala bidang kurikulum SMA Islam Andalusia untuk memvalidasi data.

b) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah kepala SMA dan Wakil Kepala bidang kurikulum SMA Islam Andalusia banyumas yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan terkait kondisi sekolah, mutu dan juga pencapaian visi, misi sekolah, proses pengembangan sumber daya manusia serta kurikulum yang diterapkan, diprogramkan/ telah dilaksanakan.

D. Teknik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Wawancara ialah kontak langsung peneliti dengan Kepala Sekolah, Wakil Kepala bidang kurikulum SMA Islam Andalusia guna mendapatkan kevalidan data. serta mendalam pada SMA Islam Andalusia Banyumas. Wawancara yang akan digunakan oleh peneliti ialah jenis wawancara terbuka dan terpimpin, dimana peneliti memberi pertanyaan sesuai dengan fokus penelitian. Dalam pelaksanaannya menggunakan pedoman garis besar materi wawancara yang dikembangkan lebih jauh dan mendalam oleh peneliti. Garis besar materi wawancara tersebut diantaranya:

- (1) Wawancara yang akan dilakukan dengan kepala SMA Islam Andalusia banyumas yang diharapkan dapat memberikan informasi dan

keterangan terkait kondisi sekolah, mutu dan juga pencapaian visi, misi sekolah, proses pengembangan SDM serta kurikulum yang diterapkan.

- (2) Wawancara yang akan dilakukan dengan Wakil Kepala bidang kurikulum yang diharapkan dapat memberikan informasi dan juga keterangan terkait program pengembangan SDM yang diprogramkan/ telah diterapkan.

b) Observasi

Observasi ialah teknik dalam mengumpulkan data dalam sebuah penelitian melalui pengamatan. Sugiyono mendefinisikan observasi sebagai metode untuk mengumpulkan data penelitian yang berkaitan dengan tingkah laku manusia, proses kerja dan gejala alam serta apabila informan yang diteliti tidak besar atau banyak.⁶²

Observasi digunakan dengan cara melakukan pengamatan kepada objek yang sedang diteliti, data yang diperoleh berupa keadaan *real* lapangan, manusia dan juga situasi sosial yang didapat dari hasil pengamatan secara langsung. Dalam penelitian ini, teknik observasi menggunakan observasi partisipan dimana peneliti ikut berperan aktif dalam aktivitas yang berlangsung. Teknik ini digunakan untuk mengamati aktivitas Kepala Sekolah, dan Wakil Kepala bidang kurikulum SMA Islam Andalusia guna mendapatkan data *detail* tentang pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas.

c) Dokumentasi

Dokumen ialah catatan peristiwa yang mencakup tulisan, gambar atau karya yang telah berlalu di SMA Islam Andalusia Banyumas. Teknik dokumentasi ialah mengumpulkan data atau informasi tentang hal-hal yang bisa berbentuk majalah, transkrip, catatan, gambar, foto, rapat, agenda atau yang lainnya.⁶³

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif...* hal 203

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan praktek* (Jakarta:Rineka Cipta, 2013) hal 236

Dokumen dalam penelitian ini ialah, profil sekolah, foto kegiatan, absensi atau daftar kehadiran sebagai pelengkap dari teknik wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Dengan menggunakan teknik dokumentasi, maka data yang dikumpulkan akan lebih kuat.

d) Triangulasi

Triangulasi yang peneliti lakukan, bertujuan untuk mengukur keabsahan data, sehingga data yang dikumpulkan memperoleh derajat kepercayaan dan bisa dipertanggungjawabkan. Sebagaimana metode, pendekatan dan jenis penelitian ini, tentu data yang sudah didapatkan terdapat data yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi isi data penelitian seperti, keadaan yang dialami, waktu pengungkapan dan kredibilitas informan dan lainnya.

Dalam memeriksa keabsahan data dilakukan dengan menggunakan *credibility* (validitas internal), yang digunakan untuk mengukur kebenaran data yang didapatkan. Sedangkan metode pengujiannya dilakukan dengan cara triangulasi sumber, yaitu memeriksa data yang didapatkan dengan pengecekan beberapa sumber (tiga sumber).⁶⁴

Peneliti menggunakan triangulasi sumber, metode dan juga waktu. Ketiga data sumber kemudian dikategorisasikan dan dideskripsikan, data yang memiliki pandangan yang sama dan mana yang berbeda, serta data yang lebih spesifik dari ketiga sumber data. Peneliti menganalisis data tersebut sehingga menghasilkan kesimpulan yang kemudian dilakukan *member check* dengan ketiga sumber data.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif ialah proses dalam mencari dan juga menyusun data yang diperoleh secara sistematis dari hasil penelitian dengan teknik wawancara, observasi dan juga dokumentasi.⁶⁵ Dalam penelitian yang akan peneliti lakukan peneliti menggunakan teknik analisa data induktif yang menfokuskan pada hal-hal yang akan di polakan menjadi

⁶⁴ Sugiyono, *Motodolgi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2009), hal 372.

⁶⁵ Sugiyono, *metode penelitian dan pengembangan...* hal 368

teori barusetelah dilakukannya kegiatan wawancara, observasi serta pengumpulan data melalui dokumentasi secara mendalam.⁶⁶

Analisis data dilakukan dengan beberapa Tahap, yaitu :⁶⁷

a) Reduksi data

Reduksi merupakan proses merangkum, data yang pokok dipilih dan difokuskan kepada data yang penting. Pereduksian data dapat memberi gambaran jelas dan peneliti dapat mengumpulkan data selanjut dengan lebih mudah. Reduksi data dilakukan secara terus-menerus selama penelitian di SMA Islam Andalusia.

b) Penyajian data

Penyajian data disajikan kedalam bentuk uraian yang singkat yang bertujuan untuk menemukan hal-hal yang memungkinkan adanya makna yang bisa ditarik kesimpulan atau pengambilan tindakan dari beberapa data yang sudah dikumpulkan, lalu disusun secara runtut dari bentuk yang kompleks ke yang lebih sederhana, sehingga dapat dipahami apa yang harus dilakukan dan apa yang sedang terjadi.

c) Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan atau verifikasi adalah tehnik terakhir yang dilakukan dalam menganalisis data. Analisis dalam dan setelah pengumpulan data bertujuan untuk menarik kesimpulan. Selama pengumpulan data, peneliti berupaya mencari makna, wawasan dan alur sebab-akibat, sehingga ditariklah sebuah kesimpulan yang bersifat terbuka kemudian konsep lebih terperinci.

Selama pengumpulan data, peneliti berupaya mencari makna dan hasil yang diakibatkan serta proses yang dilakukan sehingga ditariklah sebuah kesimpulan yang bersifat terbuka kemudian konsep lebih terperinci. Langkah-langkah dalam menganalisis data diantaranya:⁶⁸

⁶⁶ Sugiyono, *metode penelitian dan pengembangan...*hal 313

⁶⁷ Sugiyono, *metode penelitian dan pengembangan...*hal 370

⁶⁸ Farichatun, Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif, <https://www.kompasiana.com/analisis-data-dalam-penelitian-kualitatif/> diakses pada tanggal 24 Juli 2020 pukul 10:51

- (1) Mempersiapkan data yang dianalisis. Langkah tersebut dilakukan transkrip wawancara, scan materi, melakukan pengetikan pada data yang telah di dapatkan dari lapangan, memilih dan menyusun data yang telah ada kedalam berbagai jenisnya masing-masing sesuai dengan sumber data.
- (2) Membaca data secara keseluruhan, yakni diawali dengan membangun *general sense* atas data yang didapatkan dan merefleksikan makna yang terkandungnya secara menyeluruh. Pada proses ini terdapat hal yang perlu diperhatikan yaitu gagasan utama dari tiap perkataan informan, bagaimana nada gagasan tersebut dan bagaimana kesan informan. Pada tahap ini peneliti melakukan pencatatan mengenai gagasan utama yang disampaikan.
- (3) Melakukan analisis lebih mendalam dengan mengkode data. Koding adalah proses mengolah informasi yang telah di dapatkan ke dalam sebuah tulisan sebelum dimaknai. Langkah ini membutuhkan beberapa tahap, yakni mengambil data tulisan atau gambar yang sudah didapatkan, membagi tulisan atau gambar ke dalam beberapa kategori yang telah dibagi dan melabeli kategori dengan berbagai istilah yang berasal dari informan. Data yang dibagi berupa data pernyataan, perilaku, kejadian, perasaan, aktivitas informan dan lain sebagainya. Beberapa pertanyaan yang bisa diajukan untuk membantu melakukan pengkodean terhadap pernyataan, perilaku, perasaan, tindakan dari informan dan lain-lain yaitu:
 - Apa yang sedang atau telah terjadi?
 - Apa asumsi-asumsi yang terjadi dibalik peristiwa ini?
 - Apa yang menjadi makna tersirat dari informan?
 - Apa maksud informan melakukan ini?
 - Perasaan apa yang tercermin dari pernyataan informan ini?
 - Apa makna dari peristiwa ini?

- (4) Gunakan koding dalam menggambarkan setting penelitian, orang, kategori, tema yang nantinya akan dilakukan analisis data. Koding data ini merupakan suatu tindakan dalam menyampaikan informasi sedetail mungkin. Setelah itu terapkan proses koding untuk membuat tema atau kategori. Setelah dilakukan identifikasi tema atau kategori selama proses koding, peneliti dapat menggunakan untuk membuat analisis lebih kompleks.
- (5) Narasikan kembali bagaimana deskripsi dan kategori ini akan disajikan, di dalamnya terdapat kronologi peristiwa, tema atau antar tema yang saling berhubungan. Peneliti juga dapat menggunakan visualisasi berupa gambar, tabel dalam membahas data. Penyajian dapat berupa proses, lokasi penelitian, informasi tentang informan dan lain-lain.
- (6) Tahap akhir yang dilakukan yaitu menginterpretasikan atau menganalisis data. Peneliti memberikan penegasan apakah data dibenarkan atau disangkal.



IAIN PURWOKERTO

BAB IV
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA ISLAM ANDALUSIA
BANYUMAS

A. Profil SMA Islam Andalusia Banyumas

1. Sejarah Singkat SMA Islam Andalusia Banyumas

SMA Islam Andalusia merupakan sekolah kedua yang didirikan oleh KH Zuhurul Anam Hisyam sebagai sekolah lanjutan bagi para santri SMP Islam Andalusia, namun tidak menutup kesempatan bagi para calon santri selain lulusan SMP Islam Andalusia. Lokasi SMA Islam Andalusia berada di Desa Randegan Kec. Kebasen Kab. Banyumas. Disamping itu, SMA ini menerapkan sistem *Boarding school management*, yaitu memadukan konsep pembelajaran berbasis Pondok Pesantren, dengan tinggal di asrama pesantren yang juga berdekatan dengan sekolah.

KH. Zuhurul Anam atau biasa disapa Gus Anam sebagai penggagas sekaligus Pengasuh pesantren yang memandu berdirinya SMA Islam Andalusia Banyumas bertekad untuk membangun sebuah pendidikan formal yang berkualitas dengan didampingi tenaga pengajar lulusan pesantren-pesantren salaf serta alumni Perguruan Tinggi dalam dan luar negeri yang memiliki Takhassusot Ilmiah yang kompeten.

Nama Andalusia diambil berdasarkan masukan dari Syaikh Maimun Zubair. Andalusia adalah salah satu wilayah di Spanyol yang merupakan lambang kejayaan Islam sekitar abad ke 12 M dalam bidang intelektual. *Ghirah* (semangat intelektual) para pemikir besar dari Andalusia pada abad tersebut, seperti Abbas Ibnu Famas (Ilmu kimia dan astronom), Ibnu Rusyd (filsafat), sejarah dan geografi (Ibnu Al Hajj, Abu ja'far, Ibnu Ad Dho'I, Abu Hayyan, Ibnu Kholdun dari Tunis, Ibnu Batutah dari Tangier, Ibnu jubair dari Valencia,), dan penulis Kitab Alfiyah Ibnu Malik, Muhammad Ibnu Abdillah Ibnu Malik menjadi rujukan didirikannya SMA Islam Andalusia.

Dengan demikian nama Andalusia dinilai selaras dengan visi dan misi sekolah. Dalam upaya memaksimalkan transfer ilmu, maka SMA Islam

Andalusia Banyumas menggunakan *Full Day Learning*, yaitu pembelajaran selama sehari penuh, baik di sekolah maupun di pesantren. Dalam pembelajaran, materi yang ditekankan adalah penguasaan ilmu gramatikal bahasa Arab secara komprehensif, yang mencakup *nahwu, shorf, I'roob, I'laalan wa balaghot* disertai kosa kata Arab, hingga mencapai standar baku dalam *kafa'ah lughowiyah arabiyah*, yakni *kitabah shohihah* dan *nuthqon shohiih*.

Seiring berjalannya waktu, SMA Islam Andalusia berupaya mengembangkan dan meningkatkan SDM guru dan peserta didik. Dalam perbincangan kecil saya bersama bapak Kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, beliau mengungkap:

“Untuk menunjang tujuan dari SMA Islam Andalusia kami menambahkan kurikulum Diniyyah dengan target peserta didik mampu menguasai konsep dan dasar-dasar gramatikal bahasa Arab dan hafal kitab Jurumiyyah, Imrithi, Nadhom Maqshud dan 1000 bait Kitab Aalfiyah Ibnu Malik sehingga dapat membekali untuk mendalami bidang-bidang keilmuan Islam lain yang lebih luas pada jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi baik di dalam maupun luar negeri, atau melanjutkan di pesantren induk At Taujeh Al Islamy. Akhirnya semoga sekolah ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas dan dapat ambil bagian dalam memajukan bangsa dan agama. Amiin amiin ya robbal'amin.”⁶⁹

2. Visi, Misi dan Tujuan Pendidikan SMA Islam Andalusia Banyumas

a) Visi

SMA Islam Andalusia merupakan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan atas yang memiliki ruh Islam dan yang menjadi pertimbangan SMA dalam merumuskan visinya yaitu harapan peserta didik, orang tua dan lembaga lain yang menerima output serta masyarakat. SMA Islam Andalusia Banyumas diharapkan mampu merepon tantangan perkembangan masa depan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi SMA Islam Andalusia Banyumas ingin mewujudkan harapan tersebut dalam sebuah visi “Terwujudnya Insan Berakhlaqul Karimah, Unggul dalam Khasanah Keilmuan Islam, Berpengetahuan Modern, serta Berwawasan Kebangsaan”.

⁶⁹Hasil wawancara dengan bapak Drs. Dawud Buang, M.Pd.I. tanggal 29 Januari 2021

b) Misi

Misi SMA Islam Andalusia Banyumas antara lain:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan untuk mewujudkan peserta didik menjadi insan yang bermartabat, jujur dan berakhlaqul karimah,
- 2) Menyelenggarakan pendidikan yang mendasar pada pembiasaan, teladan dan menuntun prakarsa peserta didik,
- 3) Menyelenggarakan pendidikan yang mampu membentuk peserta didik menguasai sumber-sumber keislaman yang original paham Ahlussunnah Wal Jama'ah dengan rujukan Al Asy'ari dan Imam Maturidi,
- 4) Mengembangkan pembelajaran dengan gramatika Arab secara sistematis menggunakan kutubussalaf yaitu Imtiri, Al Jurumiyyah, Nadhom Maqshud dan Alfiiyah,
- 5) Mengembangkan pembelajaran yang berbasis teknologi yang inovatif dalam Olimpiade Sains Nasional (OSN),
- 6) Mengembangkan pembelajaran sesuai dengan nilai-nilai kebangsaan untuk membentuk karakter peserta didik yang cinta tanah air,
- 7) Menyelenggarakan pendidikan untuk menyiapkan peserta didik melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

c) Tujuan

secara umum, tujuan pendidikan SMA Islam Andalusia Banyumas adalah Menghasilkan lulusan yang menguasai *basic knowledge of science and technology* (dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi) yang berlandaskan keimanan dan ketaqwaan, sehingga siap untuk melanjutkan jenjang pendidikan tinggi yang berkualitas, serta dapat berinteraksi dengan baik dalam lingkungan sosial, budaya dan alam sekitarnya dengan *akhlaqul karimah*.

Untuk mencapai tujuan ini, SMA Islam Andalusia Banyumas menambahkan Kurikulum Diniyyah dengan target mampu menguasai konsep dan dasar-dasar gramatikal Bahasa Arab dan menghafal kitab Imrithi, Jurumiyyah, Nadhom Maqshud dan sekurang-kurangnya 1000 bait Kitab Alfiiyah Ibnu Malik, sehingga dapat membekali untuk mendalami bidang-bidang keilmuan Islam lain yang lebih luas pada jenjang pendidikan formal

yang lebih tinggi, baik didalam maupun luar negeri, atau melanjutkan di pesantren Induk At Taujeh Al Islami yang diselenggarakan untuk *tafaqquh* dan *tatsqiif* dengan menggunakan literatur standar pesantren salaf.

Sejalan dengan tujuan umum pendidikan dasar tersebut, SMA Andalusia Banyumas memiliki tujuan “Meningkatkan keunggulan potensi dan prestasi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

3. Profil Guru SMA Islam Andalusia Banyumas

- a. Pembagian tugas guru dalam proses belajar mengajar di SMA Islam Andalusia Banyumas tahun pelajaran 2020/2021.⁷⁰

Tabel 1. Profil Guru SMA Islam Andalusia Banyumas

No	Nama	Jabatan	Jenis guru	Tugas mengajar
1	Drs. H. Dawud Buang, M.Pd.I	Kepala Sekolah	Guru Mapel	PAI
2	M.Danang Uzairul Anam, Lc	Kurikulum	Guru Mapel	B.Arab
3	Tarsun, S.Pd.	Sarana	Guru Mapel	Geografi
4	Laelatul Hana, S.Pd	Guru	Guru Mapel	Penjasorkes
5	Tofan Rezario, S.Pd.	Kesiswaan	Guru Mapel	B.Ingris
6	Fica Kusmiati, S.Pd.	Humas	Guru Mapel	PKN
7	Nestri Yunarti, S.Pd.	Ka. Laboratorium	Guru Mapel	Kimia
8	Laksita Adi Widayat, M.Pd	Guru	Guru Mapel	Kimia

⁷⁰ Dokumen SMA Islam Andalusia Banyumas , disalin pada 29 Januari 2021

9	Mirna Mayangsari, S.Pd.	Staf Kurikulum	Guru Mapel	MTK
10	Jalu Anugrah, M.Pd	Guru	Guru Mapel	B.Indonesia
11	Arifqi Widodo, S.Pd.	Staf Kurikulum	Guru Mapel	MTK
12	Setyo Adi Pratikno, S.Pd.	Pembina Osis	Guru Mapel	MTK
13	Ika Pertiwi, M.Pd	Guru	Guru Mapel	MTK
14	Linggar Tyas Anjarsari, S.Pd.	Guru	Guru Mapel	MTK
15	M. Ikhwan Fakhtudin, S.Pd	Guru	Guru Mapel	Sosiologi
16	Akhyana Nurul Baiti, S.Pd	Guru	Guru Mapel	MTK
17	Versi Mursito, S.Pd	Guru	Guru Mapel	Sej. Indonesia
18	Rizki Fajri Rahayu S.Pd	Guru	Guru Mapel	B.Jawa
19	Nur Badriyah, S.Pd	Guru	Guru Mapel	Ekonomi
20	Nachdienda Oktavianna Ariza, S.Pd.	Guru	Guru Mapel	Sej. Indonesia
21	Fay Lalitya Ardi, M.Pd	Guru	Guru Mapel	Fisika
22	Desilia Kamilasuri, S.Pd	Guru	Guru Mapel	B.Inggris
23	Diana Apriani, S.Pd	Staf Kurikulum	Guru Mapel	B.Inggris
24	Johan Arinda Mukti, S.Pd	Guru	Guru Mapel	SBK
25	Desy Wulandari, S.Pd	Guru	Guru Mapel	B.Indonesia
26	Khusnul Khotimah, S. Pd.I.	Bend. Sekolah	Guru Mapel	PAI
27	Faozan Muslim,	Pembina Pramuka	Guru	PAI

	S.Pd.I		Mapel	
28	Dian Adi Wibowo, S.Pd. Gr.	Bendahara BOS	Guru Mapel	Ekonomi
29	Yanuar Dwi Wijayanto, S.Pd.	Staf Humas	Guru Mapel	PKN
30	Intan Tri Novitasari, S.Pd.	Guru	Guru Mapel	Biologi
31	Bayu Aji Prabowo, S.Pd.	Op. Dapodik	Guru Mapel	Geografi

Tabel 2. Jumlah peserta didik SMA Islam Andalusia Banyumas

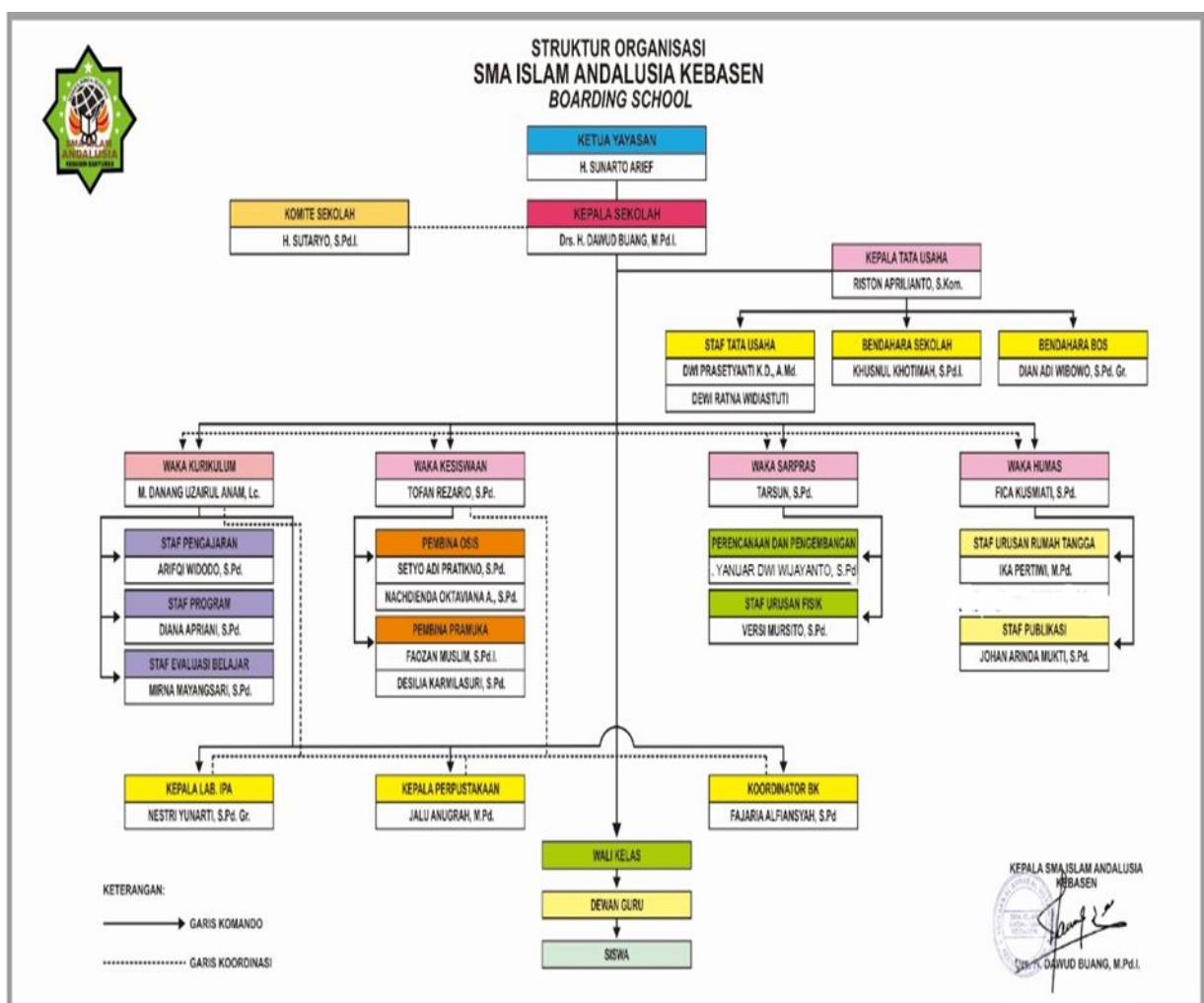
No	KELAS	L	P	WALI KELAS
1	X MIPA 1	35		Wahyu Widyo Pramono, S.Pd.
2	X MIPA 2	35		Laksita Adi Widayat, M.Pd
3	X MIPA 3		27	Akhyana Nurul Baiti, S.Pd
4	X MIPA 4		26	Intan Tri Novitasari, S.Pd
5	X MIPA 5		28	Linggar Tyas Anjarsari, S.Pd
6	X IPS 1	31		Yanuar Dwi Wijayanto, S.Pd.
7	X IPS 2	25		Bayu Aji Prabowo, S.Pd.
8	X IPS 3	27		M. Iwan Fatkhudin, S.Pd
9	X IPS 4		30	Nur Badriyah, S.Pd
10	X IPS 5		28	Nachdienda Oktavianna Ariza, S.Pd
11	XI MIPA 1	32		Jalu Anugrah, S.Pd
12	XI MIPA 2	30		Faozan Muslim, S.Pd.I.
13	XI MIPA 3		27	Fay Lalitya Ardi, M.Pd.
14	XI MIPA 4		29	Mirna Mayangsari, S.Pd
15	XI MIPA 5		32	Desy Wulandari, S.Pd.
16	XI IPS 1	29		Dian Adi Wibowo, S.Pd.Gr
17	XI IPS 2	21		Johan Arinda Mukti, S.Pd
18	XI IPS 3		28	Rizki Fajri Rahayu, S.Pd
19	XI IPS 4		25	Laelatul Hana, S.Pd

20	XII MIPA 1	31		Versi Mursito, S.Pd.
21	XII MIPA 2	32		Arifqi Widodo, S.Pd
22	XII MIPA 3		32	Diana Apriani, S.Pd
23	XII MIPA 4		31	Nestri Yunarti, S.Pd.Gr
24	XII IPS 1	38		Setyo Adi Pratikno, S.Pd
25	XII IPS 2		37	Ika Pertiwi, M.Pd
Jumlah		366	380	

4. Struktur Organisasi SMA Islam Andalusia Banyumas

Struktur organisasi SMA Islam Andalusia Banyumas di susun dan di resmikan pada rapat pengurus yayasan, yang melibatkan dewan guru dan komite SMA yang dilaksanakan setiap lima tahun sekali.

Tabel 3. Struktur organisasi SMA Islam Andalusia Banyumas



5. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana di SMA Islam Andalusia Banyumas bisa dikatakan sudah memenuhi standar kelayakan suatu lembaga pendidikan, dimana fasilitas ini yaitu:

a. Gedung

Gedung menjadi faktor utama dalam melaksanakan pembelajaran. Gedung yang teredia di sekolah terdiri dari kelas dan berbagai ruang yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Ruang yang dimaksud ini yaitu :⁷¹

Tabel 4. Sarana dan prasarana SMA Islam Andalusia Banyumas tahun pelajaran 2020/2021

No	Jenis Bangunan	Jumlah
1	Ruang Kepala Madrasah	1
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Kelas	22
4	Perpustakaan	1
5	UKS	1
6	Laboratorium	4
7	Mushola	1
8	Ruang BK	1
9	Ruang OSIS	1
10	Gudang	1
11	WC	15

b. Perlengkapan

Perlengkapan pendukung yang digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran dan yang mendukung terpenuhinya administrasi sekolah sudah

⁷¹ Observasi di SMA Islam Andalusia Banyumas, pada 29 Januari 2021

cukup baik dan dengan kondisi yang baik. Perlengkapan ini tersedia dalam tabel berikut:⁷²

Tabel 5. Perlengkapan di MI Muhammadiyah Pasirmuncang Purwokerto barat tahun pelajaran 2020/2021

No	Nama Barang	Jumlah
1	Kompor Gas	1
2	Bel Otomatis	1
3	Rak Buku	14
4	Lemari Kelas	9
5	Papan Tulis	22
6	Papan Pengumuman	2
7	Meja Kepala Madrasah	1
8	Kursi Kepala Madrasah	1
9	Meja Guru	31
10	Kursi Guru	31
11	Meja Peserta Didik	373
12	Kursi Peserta Didik	746

6. Muatan Kurikulum

Mata pelajaran yang dilakukan di SMA Islam Andalusia Banyumas terdiri dari mata pelajaran umum kelompok A, mata pelajaran umum kelompok B, dan mata pelajaran peminatan akademik kelompok C. Mata pelajaran peminatan akademik kelompok C dikelompokkan atas mata pelajaran Peminatan Ilmu Pengetahuan Alam dan Matematika, mata pelajaran Peminatan Ilmu Pengetahuan Sosial.

Struktur kurikulum SMA Islam Andalusia Banyumas kelas X peminatan MIPA (tabel struktur kurikulum dibuat per kelas per peminatan)

Alokasi Waktu Per Minggu

Mata Pelajaran	Semeter I	Semeter II
----------------	-----------	------------

⁷² Observasi di SMA Islam Andalusia Banyumas, pada 29 Januari 2021

Kelompok A (Umum)			
1.	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3	3
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2
3.	Bahasa Indonesia	4	4
4.	Matematika	4	4
5.	Sejarah Indonesia	2	2
6.	Bahasa Inggris	2	2
Kelompok B (Umum)			
7	Seni Budaya	2	2
8	Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan	3	3
9	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2
10	Bahasa Jawa (wajib)	2	2
Jumlah jam pelajaran kelompok A dan B per minggu		26	26
Mata pelajaran peminatan akademik			
	Matematika	3	3
	Fisika	3	3
	Kimia	3	3
	Biologi	3	3
Mata pelajaran pilihan lintas minat dan/atau pendalaman minat			
	Bahasa Arab	3	3
	Geografi/Ekonomi/Sosiologi/Sejarah	3	3
Jumlah jam pelajaran kelompok A, B, dan C per minggu		44	44

Struktur kurikulum SMA Islam Andalusia Banyumas kelas X peminatan IPS (tabel struktur kurikulum dibuat per kelas per peminatan)

Alokasi Waktu Per Minggu

Mata Pelajaran		Semeter I	Semeter II
Kelompok A (Umum)			
1.	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3	3
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2
3.	Bahasa Indonesia	4	4
4.	Matematika	4	4
5.	Sejarah Indonesia	2	2
6.	Bahasa Inggris	2	2
Kelompok B (Umum)			
7	Seni Budaya	2	2

8	Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan	3	3
9	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2
10	Bahasa Jawa (wajib)	2	2
Jumlah jam pelajaran kelompok A dan B per minggu		26	26
Mata pelajaran peminatan akademik			
	Sosiologi	3	3
	Ekonomi	3	3
	Sejarah	3	3
	Geografi	3	3
Mata pelajaran pilihan lintas minat dan/atau pendalaman minat			
	Bahasa Arab	3	3
	Matematika/Fisika/Kimia/Biologi	3	3
Jumlah jam pelajaran kelompok A, B, dan C per minggu		44	44

Struktur kurikulum SMA Islam Andalusia Banyumas kelas XI peminatan MIPA (tabel struktur kurikulum dibuat per kelas per peminatan)

Alokasi Waktu Per Minggu

Mata Pelajaran		Semeter I	Semeter II
Kelompok A (Umum)			
1.	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3	3
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2
3.	Bahasa Indonesia	4	4
4.	Matematika	4	4
5.	Sejarah Indonesia	2	2
6.	Bahasa Inggris	2	2
Kelompok B (Umum)			
7	Seni Budaya	2	2
8	Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan	3	3
9	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2
10	Bahasa Jawa (wajib)	2	2
Jumlah jam pelajaran kelompok A dan B per minggu		26	26
Mata pelajaran peminatan akademik			
	Matematika	4	4

Fisika	4	4
Kimia	4	4
Biologi	4	4
Mata pelajaran pilihan lintas minat dan/atau pendalaman minat Bahasa Arab/Geografi/Ekonomi/Sosiologi/Sejarah	4	4
Jumlah jam pelajaran kelompok A, B, dan C per minggu	46	46

Struktur kurikulum SMA Islam Andalusia Banyumas kelas XI peminatan IPS
(tabel struktur kurikulum dibuat per kelas per peminatan)

Alokasi Waktu Per Minggu

Mata Pelajaran		Semeter I	Semeter II
Kelompok A (Umum)			
1.	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3	3
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2
3.	Bahasa Indonesia	4	4
4.	Matematika	4	4
5.	Sejarah Indonesia	2	2
6.	Bahasa Inggris	2	2
Kelompok B (Umum)			
7	Seni Budaya	2	2
8	Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan	3	3
9	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2
10	Bahasa Jawa (wajib)	2	2
Jumlah jam pelajaran kelompok A dan B per minggu		26	26
Mata pelajaran peminatan akademik			
	Sosiologi	4	4
	Ekonomi	4	4
	Sejarah	4	4
	Geografi	4	4
Mata pelajaran pilihan lintas minat dan/atau pendalaman minat Bahasa Arab/Matematika/Fisika/Kimia/Biologi		4	4
Jumlah jam pelajaran kelompok A, B, dan C per minggu		46	46

Struktur kurikulum SMA Islam Andalusia Banyumas kelas XII peminatan MIPA (tabel struktur kurikulum dibuat per kelas per peminatan)

Alokasi Waktu Per Minggu

Mata Pelajaran		Semeter I	Semeter II
Kelompok A (Umum)			
1.	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3	3
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2
3.	Bahasa Indonesia	4	4
4.	Matematika	4	4
5.	Sejarah Indonesia	2	2
6.	Bahasa Inggris	2	2
Kelompok B (Umum)			
7	Seni Budaya	2	2
8	Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan	3	3
9	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2
10	Bahasa Jawa (wajib)	2	2
Jumlah jam pelajaran kelompok A dan B per minggu		26	26
Mata pelajaran peminatan akademik			
	Matematika	4	4
	Fisika	4	4
	Kimia	4	4
	Biologi	4	4
Mata pelajaran pilihan lintas minat dan/atau pendalaman minat			
	Bahasa Arab/Geografi/Ekonomi/Sosiologi/Sejarah	4	4
Jumlah jam pelajaran kelompok A, B, dan C per minggu		46	46

Struktur kurikulum SMA Islam Andalusia Banyumas kelas XII peminatan IPS (tabel struktur kurikulum dibuat per kelas per peminatan)

Alokasi Waktu Per Minggu

Mata Pelajaran		Semeter I	Semeter II
Kelompok A (Umum)			
1.	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3	3
2.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2	2
3.	Bahasa Indonesia	4	4
4.	Matematika	4	4
5.	Sejarah Indonesia	2	2

6.	Bahasa Inggris	2	2
Kelompok B (Umum)			
7	Seni Budaya	2	2
8	Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan	3	3
9	Prakarya dan Kewirausahaan	2	2
10	Bahasa Jawa (wajib)	2	2
Jumlah jam pelajaran kelompok A dan B per minggu		26	26
Mata pelajaran peminatan akademik			
	Sosiologi	4	4
	Ekonomi	4	4
	Sejarah	4	4
	Geografi	4	4
Mata pelajaran pilihan lintas minat dan/atau pendalaman minat			
	Bahasa Arab/ Matematika/Fisika/Kimia/Biologi	4	4
Jumlah jam pelajaran kelompok A, B, dan C per minggu		46	46

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan kualitas SDM dalam hal ini adalah upaya lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan didasarkan pada hasil pendidikan anak didik, sebagai pijakan keberhasilan atau kegagalan proses pendidikan. Oleh karenanya, pengembangan kualitas SDM tidak hanya difokuskan pada proses pelaksanaan pendidikan saja, namun SMA Islam Andalusia Banyumas memperhatikan hasil dari penerapan pengembangan SDM saat proses evaluasi berlangsung, yaitu dengan melaksanakan proses evaluasi dari awal hingga akhir secara konsisten.⁷³

Dari hasil wawancara dengan kepala SMA Islam Andalusia Banyumas, dewan guru dan staf selalu mengadakan rapat bulanan yang diadakan setiap awal bulan. Dalam hal ini, sekolah menyiasatinya sebagai wadah untuk membahas tentang peningkatan mutu, baik mutu akademik maupun non-akademik, yaitu

⁷³ Wawancara dengan Kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I pada tanggal 13 Maret 2021

dengan membagi tugas dan tanggungjawab guru dan staf dalam melaksanakan aktivitas pendidikan dan kependidikan di sekolah.⁷⁴

Dalam pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, dilakukan dengan dua metode, yakni metode *of the job site* dengan berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan, yang meliputi: pra jabatan, pembekalan, work shop, Seminar, mengirim utusan, kemudian studi lanjut (kejenjang yang lebih tinggi, bagi yang berminat); dan metode *in the job site*, yang berupa pembinaan sekolah secara intern, dengan berbagai wadah, pertama: program harian bagi seluruh unsur ketenagaan oleh Kepala Sekolah setiap pagi menjelang bel masuk dengan waktu singkat, kedua: MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), yaitu kegiatan diskusi antara sesama guru dan dibina pengawas yang beranggotakan semua sekolah baik negeri maupun swasta dalam satu kabupaten bahkan satu provinsi.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen yang diterapkan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

a) Perencanaan

Upaya perencanaan pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas berdasarkan kebutuhan sekolah melalui rapat atau musyawarah di awal tahun dengan langkah-langkah tahap perencanaan, sebagai berikut:

- (1) Penetapan kualitas dan kuantitas SDM yang diperlukan.
- (2) Pengumpulan data dan informasi terkait SDM yang diperlukan.
- (3) Menetapkan beberapa alternative maksudnya disini adalah apakah bisa ditutupi dari SDM internal atau harus kita merekrut tenaga baru.
- (4) Memilih alternatif terbaik menjadi rencana.
- (5) Menginformasikan rencana kepada pegawai guna merealisasikannya

Perencanaan SDM ini sangat penting karena akan mempengaruhi jumlah guru baru yang diterima. Selain itu, jumlah guru dan jabatan yang diperlukan SMA Islam Andalusia ini terkait dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, serta terkait dengan kisaran guru dan jabatan yang ada.

⁷⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I pada tanggal 13 Maret 2021

b) Pengorganisasian

Susunan rencana yang sudah ditetapkan dan matang tentu tidak menjadikan tujuan organisasi semakin dekat, namun menempatkan fungsi pengorganisasian sangat penting dilakukan, karena pelaksanaan pengorganisasian akan menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaan dari suatu program yang telah disusun, sebagaimana diungkapkan kepala SMA Islam Andalusia Banyumas:

“Dalam pengorganisaian ini kami berusaha mengusahakan hubungan-hubungan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuanatau sasaran tertentu yakni dengan memberi job dan tugas sesuai hasil rapat dan ditanya kesiapannya.”⁷⁵

c) Pengawasan

Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi guru atas tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka, sekaligus membina dan membimbing mereka untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi. Tujuan akhir dari ketercapaian maksimal guru ini yakni terciptanya lembaga yang bermutu dengan adanya SDM yang handal dan kompetitif. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SMA Islam Andalusia Banyumas ketika ditanya apakah bapak selalu melakukan pengawasan:

“Pengawasan itu pasti karena sebagai bentuk controlling terhadap kinerja yang ada sekaligus nanti ada evaluasi yang berujung pada promosi dan mutasi”

Ada beberapa metode yang diterapkan Kepala sekolah SMA Islam Andalusia Banyumas dalam melakukan fungsi pengawas yaitu:

- (1) Kunjungan Kelas. Istilah “supervisi kelas” bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, supervisi dapat dikaakan sebagai proses peningkatan dan perbaikan proses dan hasil belajar. Sedangkan teknik kunjungan kelas, menunjukkan kepala sekolah sebagai

⁷⁵ Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 13 Maret 2021

supervisor mengecek aktivitas belajar di kelas dimana pembelajaran sedang berlangsung.

- (2) Musyawarah dengan para guru dan karyawan dan yayasan. Salah satu cara adalah dengan musyawarah yang berisi pembinaan dari yayasan yang dilakukan tiap awal bulan sebagai bentuk kontroling kepada guru dan yayasan sebagai Pembina juga memberikan pengarahan dan mengeksekusi bagi para guru yang bermasalah apakah nanti di bina atau memang dicopot atau dikurangi jamnya terutama untuk guru yang sudah sertifikasi. Dari system yang dilakukan dalam pengawasan ini kita dapat melihat betapa pengawasan dilakukan dengan baik dan tersistem dengan baik.

3. Langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas

Pengembangan sumber daya di SMA Islam Andalusia Banyumas dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(a) Menyusun program/perencanaan

Dalam penyusunan program, dilakukan dengan memadukan dan mengintegrasikan rancangan rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Disamping itu dalam menerapkan program dilakukan secara fleksibel serta evaluasi programnya ada tindak lanjutnya, yaitu mengupayakan segala potensi dan faktor pendukung program pengembangan SDM. Program tersebut dilakukan perencanaan dengan menentukan peserta, anggaran, prosedur, kebijaksanaan, sasaran, waktu dan kurikulumnya, kemudian menginformasikannya kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan secara terbuka.⁷⁶

Proses pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas disusun program jangka panjang, menengah dan pendek, serta direncanakan pada awal tahun pembelajaran dengan menimbang kebutuhan, anggaran, pelaksanaan dan sarana. Disamping itu program ini juga menyesuaikan kebutuhan sekolah.

⁷⁶ Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 13 Maret 2021

Dalam penyusunan program pengembangan SMA Islam Andalusia Banyumas mengimplementasikan langkah-langkah yang meliputi: sasaran, pelaksanaan program, perinsip, isi program, penentuan kebutuhan, identifikasi manfaat dan penilaian program. Adapun program SMA Islam Andalusia Banyumas, yaitu MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Supervisi, pelatihan, sertifikasi, program penyetaraan serta program pendidikan berkelanjutan.

(b) Penentuan Kebutuhan

SMA Islam Andalusia Banyumas menentukan kebutuhan dengan didasarkan pada analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan serta menyesuaikan anggaran. Penyediaan anggaran digunakan untuk mendanai kegiatan pengembangan SDM yang menjadi beban sekolah. Oleh karenanya penyediaan anggaran ini dilakukan dengan sungguh-sungguh dipertanggungjawabkan. Dalam hal ini, kegiatan pengembangan harus benar-benar dibutuhkan sebagai bentuk jaminan atas anggaran tersebut. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bapak Dawud Buang selaku kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk menentukan kebutuhan ada beberapa pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penentuan kebutuhan antara lain satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia, para kepala dan wakil kepala pada satuan pendidikan, dan para pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.”⁷⁷

Usaha pengembangan SDM dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dalam mengetahui dan mengatasi tantangan baru dan tantangan kedepan. Hal ini juga dipertegas oleh Bapak M.Danang Uzairul Anam, Lc selaku wakil kepala bidang kurikulum yang mengatakan bahwa, pengembangan SDM dilakukan hanya ketika benar-benar dibutuhkan.⁷⁸

(c) Penentuan Sasaran

Dalam pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, penentuan sasaran digunakan sebagai pijakan dalam usaha menentukan langkah

⁷⁷ Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 13 Maret 2021

⁷⁸ Wawancara dengan wakil kepala bidang kurikulum, M.Danang Uzairul Anam, Lc, pada tanggal 13 Maret 2021

selanjutnya yang mencakup isi dan metode program pengembangan SDM. Sasaran harus dibuat sejelas mungkin agar program pengembangan SDM dapat memberikan umpan balik dan bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan mengenai programnya dan pesertanya.

(d) Penetapan Program

Dalam menetapkan program pengembangan, SDM SMA Islam Andalusia menentukan dua faktor yang berasal dari hasil analisis kebutuhan dan sasaran yang dicapai semaksimal mungkin. Karena program pengembangan tersebut harus jelas apa yang hendak dicapai, diantara sasarannya yaitu, mengajarkan keterampilan baru kepada SDM sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini dilakukan dengan berbagai program pengembangan seperti diklat, workshop dan seminar yang terkait dengan menyiapkan susunan perangkat pembelajaran atau kurikulum. Disamping itu, sasaran yang sama pentingnya dengan penetapan program ialah perubahan perilaku dan sikap dalam melaksanakan tugasnya.

(e) Pelaksanaan Program

Dalam melaksanakan pengembangan SDM, SMA Islam Andalusia Banyumas menyelenggarakannya dengan bergantung pada situasi dan keadaan lapangan, disamping itu menekankan pada pertimbangan kebutuhan dan kepentingan, seperti diklat, MGMP, workshop kurikulum setiap tahun dan Penilaian Kinerja atau supervisi tim supervisor atau kepala madrasah.

(f) Penilaian Pelaksanaan Program

Dalam melaksanakan program, terutama pengembangan SDM, keberhasilan program tersebut ditentukan manakala terjadinya transformasi berupa meningkatnya keterampilan dalam pelaksanaan tugas, perubahan sikap dan etos kerja. perubahan perilaku kerja,. Oleh karenanya, pelaksanaan program perlu ditindak lanjuti dengan melakukan penilaian program apakah berhasil atau tidak. Dalam hal ini, SMA Islam Andalusia Banyumas melaksanakan penilaian dalam pengembangan SDM setiap akhir dari program tersebut. Hal ini dilakukan

untuk mengetahui bagaimana hasil dan dampak dari program pengembangan tersebut pada SDM.⁷⁹

Penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa Pengembangan SDM SMA Islam Andalusia Banyumas dilakukan secara bertahap, langkah demi langkah, yakni dimulai dari menyusun program, menentukan program, kebutuhan, sasaran, menetapkan program, melaksanakan program hingga menilai pelaksanaan dari program tersebut.

4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas

Berdasarkan langkah-langkah di atas, SMA Islam Andalusia Banyumas mengupayakan pengembangan SDM dengan beberapa metode diantaranya:

a. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu dari metode pengembangan SDM, yaitu merupakan proses dalam menyiapkan elemen sekolah (guru) guna melakukan pekerjaan tertentu dalam jangka pendek. Pelatihan ini perlu dilakukan kepada guru, terutama guru baru, sehingga mereka menguasai materi dan siap untuk mengajar dikelas. Oleh karenanya, pelatihan sangat penting bagi guru dalam menguasai materi pelajaran tertentu.

Hal-hal yang dijadikan sebagai dasar pelatihan adalah karena terdapat guru baru yang belum memiliki pengalaman yang cukup dalam mengajar dikelas. Adanya pelatihan menjadikan guru untuk tahu dan menguasai pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting bagi keberhasilan sekolah, dan menjadi faktor dalam pengembangan SDM.

Dalam menentukan jenis pelatihan untuk pendidik, keterampilan yang dibutuhkan menjadi dasar dalam memilih jenis pelatihan, kebutuhan tersebut menyangkut pekerjaan dan kualifikasi guru, atau permasalahan yang dihadapi sekolah sekarang atau masa mendatang. Pelatihan diselenggarakan didalam atau diluar pekerjaan sekolah yang berupa penyegaran, peningkatan dan pelatihan. Bentuk insentif dan penghargaan dari Kepala Sekolah dapat

⁷⁹ Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 13 Maret 2021

dijadikan motivasi bagi guru agar sistem pelatihan berlangsung secara efektif. Dalam artian tertentu, insentif dan penghargaan ini diberikan atas keberhasilan guru dalam mengikuti pelatihan dengan baik dan dibuktikan dengan ketercapaian standar kompetensi atau nilai.

Cara lain yang mirip dengan hal tersebut adalah dengan mengamati kinerja guru setelah mengikuti pelatihan, artinya apabila pada suatu kurun waktu tertentu guru dapat mengimplementasikan hasil pelatihannya, maka ia akan mendapatkan kenaikan gaji. Agar pelatihan dapat diikuti baik menurut kepala sekolah adalah apabila terdapat perencanaan karier bagi peserta pelatihan. Dengan adanya hal tersebut, maka seorang guru akan terpacu untuk mengembangkan dirinya dalam mendapatkan kesempatan karier yang lebih baik.

b. Pengelolaan Kinerja Guru

Salah satu usaha dalam pengembangan SDM oleh kepala sekolah ialah melaksanakan pengelolaan kinerja. Pengelolaan kinerja dilakukan dengan merotasi guru dalam bentuk pergantian jabatan administrasi sekolah, pergantian kelas yang diajar dan mengganti bidang studi ajar. Selain itu, pengelolaan kinerja juga mencakup sistem penilaian dan evaluasi. Tujuan dari diadakannya rotasi adalah meningkatkan gairah kerja guru. Karena tanpa adanya rotasi tidak menutup kemungkinan timbulnya kebosanan, atau disebabkan karena ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki dengan yang dipertanggungjawabkannya. Sedangkan untuk penilaian dan evaluasi bertujuan untuk mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik.

Data evaluasi dapat digunakan sebagai pijakan dalam menentukan pengembangan SDM yang akan dilakukan selanjutnya sesuai kebutuhan guru. Evaluasi ada dua macam, yaitu evaluasi eksternal dengan dilakukan oleh kepala sekolah; dan evaluasi internal, yaitu evaluasi diri secara pribadi. Evaluasi diri tidak bisa dilakukan tanpa kejujuran diri sendiri. Dalam hal ini, evaluasi diri diperlukan untuk mengukur dan menilai kompetensinya sendiri dalam hal-hal tertentu. Untuk mengkonfirmasi evaluasi ini, guru dapat menulis tentang kompetensi dan kekurangannya pribadi pada selembar kertas, kemudian

menyerahkannya kepada kepala sekolah untuk mengkonfirmasi evaluasi dengan kegiatannya sehari-harinya.

c. Pengembangan Karir

Kepala Sekolah harus menyadari bahwa untuk mengembangkan kemampuan guru, pengembangan karir perlu dilakukan. Pengembangan ini didapatkan dari perpindahan jabatan yang lebih tinggi, yang lebih banyak tanggungjawab dan promosi, serta kemampuan tertentu. Misalnya dari seorang guru menjadi Kepala Sekolah. Pengembangan karir juga berdampak kepada guru untuk terus berupaya meningkatkan kemampuannya sekaligus menaikkan pangkat dan golongan.

Dalam dunia pendidikan sekarangm pengembangan karir jabatan semakin sulit, dimana untuk memegang jabatan Kepala Sekolah, persaingannya sangat ketat. Oleh karenanya, Kepala Sekolah dalam pengembangan karier guru diarahkan pada kenaikan golongan dan pangkat.

d. Peningkatan Kesejahteraan

Peningkatan kesejahteraan yang baik tidak kalah pentingnya dengan pelatihan dan pengelolaan kinerja guru dalam upaya mengembangkan SDM, misalnya melalui kompensasi. Kompensasi dapat dianggap sebagai balas jasa kepada guru atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi akan memberi kepuasan dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pada akhirnya akan mengembangkan kemampuan guru.

Selain itu, peningkatan kesejahteraan berfungsi untuk mempertahankan dan memelihara guru agar tidak pindah kesekolah lain. Fungsi lain dalam meningkatkan kesejahteraan kepada guru adalah prestasi kerja. Kompensasi diberikan dengan berbagai jenis seperti pemberian cuti, asuransi, insentif, uang tambahan dan sebagainya. Selain itu, sistem kompensasi bertujuan untuk melakukan evaluasi atas program yang telah dan sedang dijalankan dengan keberhasilan.

Dalam meningkatkan profesionalitas guru, kesejahteraan sangat penting dilakukan, karena guru merasa memperoleh penghargaan atas kinerjanya dalam bentuk kesejahteraan. Selain itu, kesejahteraan adalah kewajiban lembaga

dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kepada guru dan pegawai lainnya, sesuai dengan kemampuan lembaga itu sendiri..

Dalam hal ini, Manajemen SMA Islam Andalusia memiliki perhatian yang cukup baik dan transparan terhadap kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan. Sesuai hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada bapak Danang Uzairul yang mengatakan:⁸⁰

“kesejahteraan yang diterima oleh pendidik dan tenaga kependidikan alhamdulillah selama ini cukup baik, guru yang diberikan tanggung jawab ganda juga diberikan gaji tambahan”

e. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP merupakan wadah yang bertujuan sebagai sarana kepada para guru mata pelajaran untuk berdiskusi dalam rangka mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tugas. MGMP ini sebagai forum berbagi informasi, pengetahuan dan pengalaman dalam dunia pendidikan. Selain itu juga merupakan wadah dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga memperoleh solusi bersama.

Kegiatan dalam MGMP diantaranya adalah penyusunan kegiatan belajar, metode belajar, media belajar, pendalaman materi pelajaran, pengembangan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan lainnya. MGMP ini dilakukan dengan mengadakan pertemuan dua kali secara bergilir dalam satu semester.⁸¹

f. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Program pendidikan dan pelatihan ini diselenggarakan oleh pemerintah dengan bekerjasama dengan lembaga terkait. Dalam hal ini, Kepala Sekolah SMA Islam Andalusia Banyumas selalu menunjuk guru atau tenaga kependidikan untuk mengikuti program diklat sesuai instruksi dari pemerintah.⁸²

⁸⁰ Wawancara dengan wakil kepala bidang kurikulum, M.Danang Uzairul Anam, Lc, pada tanggal 13 Maret 2021

⁸¹ Wawancara dengan wakil kepala bidang kurikulum, M.Danang Uzairul Anam, Lc, pada tanggal 13 Maret 2021

⁸² Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 10 April 2021

g. Seminar

Kepala Sekolah mengikutkan kegiatan seminar kepada guru ketika ada surat edaran atau undangan yang ditujukan kepada sekolah. Hal ini tentu saja dengan memperhatikan kebutuhan sekolah, jika memang dibutuhkan maka kepala sekolah menindaklanjutinya dengan menunjuk siapa saja yang akan mengikuti kegiatan seminar kepada pendidik atau tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.⁸³

h. Supervisi

Penyelenggaraan supervisi dilakukan di SMA SMA Islam Andalusia Banyumas untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pada setiap semester, supervisi dilakukan sehubungan dengan penilaian SKP. Dalam supervisi kelompok dilakukan dengan kegiatan diskusi dengan guru-guru lainnya atau tim supervisi yang dibentuk panitia supervisi.⁸⁴

i. Studi Lanjut

Pengembangan dapat dilakukan dengan studi lanjut, dimana tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju dengan melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi.⁸⁵ Begitu pula dalam mengembangkan kualitas SDM, studi lanjut diperlukan sebagai persiapan dalam menyesuaikan diri dari tantangan dan kemajuan zaman. Di SMA Islam Andalusia Banyumas, hampir semua pendidik sudah menyelesaikan jenjang S1, bahkan ada yang melanjutkan studi S2. Pengembangan SDM melalui studi lanjut bertujuan untuk meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga membawa kemajuan SMA Islam Andalusia Banyumas.

Berdasarkan penjelasan diatas, kesimpulan yang diambil dalam metode pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas adalah pelatihan,

⁸³ Wawancara dengan wakil kepala bidang kurikulum, M.Danang Uzairul Anam, Lc, pada tanggal 10 April 2021

⁸⁴ Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 10 April 2021

⁸⁵ Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 10 April 2021

pengelolaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP, Diklat, seminar, supervisi, dan study lanjut. Harapan dari pengembangan SDM ini adalah mengembangkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.

5. Faktor pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas

Pengembangan SDM khususnya pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Islam Andalusia Banyumas sangat dipengaruhi beberapa faktor menurut Brapak Dawud Buang, Faktor-faktor tersebut diantaranya:⁸⁶

- a. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi pendidik dan tenaga kependidikan menentukan keberhasilan didalam pelaksanaan tugas. Artinya, keberhasilan pengembangan SDM tercermin dari perbuatan dan sikapnya saat membimbing dan membina anak didik.
- b. Profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan peranan dan tugasnya sangat penting dalam lembaga pendidikan. Karena tugas mereka bukan hanya memberi ilmu pengetahuan saja, namun juga menanamkan jiwa dan sikap, sehingga dapat bertahan di era global ini,
- c. Kecakapan pendidik dalam mengajar menunjukkan penguasaan materi terhadap kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, kecakapan tenaga kependidikan juga menunjukkan pemahaman akan tugas yang dibebankan kepadanya
- d. Komunikasi dan interaksi terhadap lingkungan kerja juga memberi dukungan atas keberhasilan tugas dan tanggungjawab pendidik dan tenaga kependidikan disekolah.
- e. Hubungan masyarakat, juga berperan atas kelancaran kegiatan pendidikan. Hubungan masyarakat antara sekolah dengan masyarakat akan memberi pemahaman yang lebih baik mengenai sasaran dan tujuan sekolah yang hendak direalisasikan,

⁸⁶ Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 10 April 2021

- f. Kedisiplinan, kedisipilinan berhubungan dengan sikap pendidik dan tenaga kependidikan dalam mentaati tata tertib sekolah. Hal ini akan membuahkan hasil yang positif bagi peserta didik, dimana mereka akan menjadikan mereka sebagai teladan. Oleh karena itu, sikap disiplin harus diterapkan dalam menjalankan tugas
- g. Kesejahteraan, kesejahteraan berhubungan dengan insentif yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan sebagai wujud peningkatan SDM, juga untuk menghindari guru membolos karena mencari nafkah diluar,
- h. Iklim kerja dibangun untuk memberikan suasana yang kondusif, sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat bekerja lebih tenang dan bergairah.

Penjelasan diatas, berkaitan dengan pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, yang terus menerus berusaha untuk memaksimalkan kualitas pendidikannya. Untuk itu, kegiatan pengembangan perlu diterapkan, yang dalam hal ini diantaranya:

- a. Membuat dan menerapkan kegiatan seminar, orientasi, workshop dan pelatihan mengenai pengembangan pendidikan, atau mengirimkan mereka untuk mengikuti kegiatan tersebut sebagai peserta, yang diadakan dinas atau instansi lainnya.
- b. Memberi pengarahan dan bimbingan kepada guru setiap bulan,
- c. Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan, baik dalam melaksanakan tugas mengajar maupun dalam tingkat kedisiplinan mereka.

Pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, juga memiliki tujuan untuk mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang memang harus dimiliki mereka, kompetensi tersebut yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik, kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, yang meliputi pemahaman anak didik, membuat rancangan belajar, evaluasi dan mengembangkan serta merancang pembelajaran kepada mereka, sehingga mereka dapat mengaktualisasikan potensi-potensi yang mereka miliki. Hal ini dilakukan dimulai dengan menyusun administrasi pembelajaran sampai pada proses pembelajaran. SMA Islam Andalusia Banyumas melaksanakan pelatihan saat libur semester, hal ini dilakukan dalam

rangka mempersiapkan pendidik untuk menyusun perangkat pembelajaran atau administrasi⁸⁷.

- b. Kompetensi professional, pengembangan SDM SMA Islam Andalusia Banyumas dalam mengembangkan kompetensi profesional adalah melaksanakan supervisi atau penilaian, yang dilaksanakan setiap semester dua kali. Di SMA Islam Andalusia Banyumas, Tujuan pengembangan kompetensi ini ialah untuk menyiapkan pendidik agar memahami dan melaksanakan dasar baik filosofis maupun logis, menguasai teori belajar sesuai dengan psikologis anak, memiliki kemampuan untuk mengajar mata pelajaran yang menjadi tugasnya, memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan metode dan strategi belajar. Intinya kecakapan ini berhubungan dengan kemampuan guru dalam memproses pembelajaran secara inovatif, kreatif, aktif dan menyenangkan.
- c. Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru dalam berinteraksi sosial kepada masyarakat, pendidik lain, anak didik dan lingkungan sekitar. Hal ini sangat penting dikembangkan karena seorang pendidik merupakan bagian dari masyarakat sosial.
- d. Kompetensi Kepribadian, pengembangan kompetensi kepribadian bertujuan untuk membangun pribadi yang berwibawa, arif, dewasa, stabil dan mantap, sehingga dapat menjadi teladan bagi anak didiknya. Dalam hal ini, SMA Islam Andalusia Banyumas sangat mementingkan kepribadian dengan menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan teladan dimata anak didik seperti menyapa anak didik di depan gerbang, membaca Asmaul khusna dan membaca Al Qur'an bersama-sama, mengimplementasikan 3S (salam, sapa dan senyum), shalat dzuhur berjama'ah, shalat sunnah, memperingati hari-hari besar Islam puasa sunnah,⁸⁸

⁸⁷ Wawancara dengan kepala Sekolah, Drs. Dawud Buang, M.Pd.I, Pada Tanggal 10 April 2021

⁸⁸ Observasi pada tanggal 12 April 2021

C. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas

Setelah melakukan pengumpulan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, peneliti menganalisis guna memberi gambaran yang lebih detail mengenai pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas. Adapun aspek-aspek pengembangan SDM ini mencakup langkah-langkah, metode dan faktor pengembangan SDM.

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, dilakukan dengan dua metode, yakni metode *of the job site* dengan berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan, yang meliputi: pra jabatan, pembekalan, work shop, Seminar, mengirim utusan, kemudian studi lanjut (kejenjang yang lebih tinggi, bagi yang berminat); dan metode *in the job site*, yang berupa pembinaan sekolah secara intern, dengan berbagai wadah

2. Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Sumber daya Manusia

- a) Perencanaan. Upaya perencanaan pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas berdasarkan kebutuhan sekolah melalui rapat atau musyawarah di awal tahun.
- b) Pengorganisasian, fungsi pengorganisasian sangat penting dilakukan, karena pelaksanaan pengorganisasian akan menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaan dari suatu program yang telah disusun.
- c) Pengawasan. Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi guru atas tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka, sekaligus membina dan membimbing mereka untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi. Tujuan akhir dari ketercapaian maksimal guru ini yakni terciptanya lembaga yang bermutu dengan adanya SDM yang handal dan kompetitif. Hal ini dilakukan melalui kunjungan kelas dan musyawarah dengan guru dan yayasan.

3. Langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Menyusun program/ perencanaan Pengembangan.

Dalam penyusunan program, dilakukan dengan memadukan dan mengintegrasikan rancangan rencana jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Disamping itu dalam menerapkan program dilakukan secara fleksibel serta evaluasi programnya ada tindak lanjutnya, yaitu mengupayakan segala potensi dan faktor pendukung program pengembangan SDM. Program tersebut dilakukan perencanaan dengan menentukan peserta, anggaran, prosedur, kebijaksanaan, sasaran, waktu dan kurikulumnya, kemudian menginformasikannya kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan secara terbuka.

b) Penentuan kebutuhan.

SMA Islam Andalusia Banyumas menentukan kebutuhan dengan didasarkan pada analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan serta menyesuaikan anggaran. Penyediaan anggaran digunakan untuk mendanai kegiatan pengembangan SDM yang menjadi beban sekolah. Oleh karenanya penyediaan anggaran ini dilakukan dengan sungguh-sungguh dipertanggungjawabkan. Dalam hal ini, kegiatan pengembangan harus benar-benar dibutuhkan sebagai bentuk jaminan atas anggaran tersebut. Dalam hal ini, ada pihak-pihak yang menentukan kebutuhan yang meliputi para pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri para kepala dan wakil kepala pada satuan pendidikan, organisasi yang mengelola SDM pendidik dan tenaga kependidikan.

c) Penentuan Sasaran.

Dalam pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, penentuan sasaran digunakan sebagai pijakan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya yang mencakup isi dan metode program pengembangan SDM. Sasaran harus dibuat sejelas mungkin agar program pengembangan SDM dapat memberikan umpan balik dan bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan mengenai programnya dan pesertanya

d) Penetapan Program

Dalam menetapkan program pengembangan, SDM SMA Islam Andalusia menentukan dua faktor yang berasal dari hasil analisis kebutuhan

dan sasaran yang dicapai semaksimal mungkin. Karena program pengembangan tersebut harus jelas apa yang hendak dicapai, diantara sasarannya yaitu, mengajarkan keterampilan baru kepada SDM sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

e) Pelaksanaan Program.

Dalam melaksanakan pengembangan SDM, SMA Islam Andalusia Bayumas menyelenggarakannya dengan bergantung pada situasi dan keadaan lapangan, disamping itu menekankan pada pertimbangan kebutuhan dan kepentingan, seperti diklat, MGMP, workshop kurikulum setiap tahun dan Penilaian Kinerja atau supervisi tim supervisor atau kepala madrasah.

f) Penilaian Pelaksanaan Program

Dalam melaksanakan program, terutama pengembangan SDM, keberhasilan program tersebut ditentukan manakala terjadinya transformasi berupa meningkatnya keterampilan dalam pelaksanaan tugas, perubahan sikap dan etos kerja. perubahan perilaku kerja,. Oleh karenanya, pelaksanaan program perlu ditindak lanjuti dengan melakukan penilaian program apakah berhasil atau tidak. Dalam hal ini, SMA Islam Andalusia Banyumas melaksanakan penilaian dalam pengembangan SDM setiap akhir dari program tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil dan dampak dari program pengembangan tersebut pada SDM.

4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan langkah-langkah di atas, SMA Islam Andalusia Banyumas mengupayakan pengembangan sumber daya manusia dengan beberapa metode, antara lain:

a) Pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu dari metode pengembangan SDM, yaitu merupakan proses dalam menyiapkan elemen sekolah (guru) guna melakukan pekerjaan tertentu dalam jangka pendek. Pelatihan ini perlu dilakukan kepada guru, terutama guru baru, sehingga mereka menguasai materi dan siap untuk mengajar dikelas. Oleh karenanya, pelatihan sangat penting bagi guru dalam menguasai materi pelajaran tertentu.

Hal-hal yang dijadikan sebagai dasar pelatihan adalah karena terdapat guru baru yang belum memiliki pengalaman yang cukup dalam mengajar dikelas. Adanya pelatihan menjadikan guru untuk tahu dan menguasai pekerjaannya. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting bagi keberhasilan sekolah, dan menjadi faktor dalam pengembangan SDM.

Oleh karena itu, pelatihan merupakan usaha sistematis agar seorang pendidik menjadi paham dan menguasai pekerjaannya. Dalam menentukan jenis pelatihan untuk pendidik, keterampilan yang dibutuhkan menjadi dasar dalam memilih jenis pelatihan, kebutuhan tersebut menyangkut pekerjaan dan kualifikasi guru, atau permasalahan yang dihadapi sekolah sekarang atau masa mendatang. Pelatihan diselenggarakan didalam atau diluar pekerjaan sekolah yang berupa penyegaran, peningkatan dan pelatihan.

b) Pengelolaan Kinerja Guru

Salah satu usaha dalam pengembangan SDM oleh kepala sekolah ialah melaksanakan pengelolaan kinerja. Pengelolaan kinerja dilakukan dengan merotasi guru dalam bentuk pergantian jabatan administrasi sekolah, pergantian kelas yang diajar dan mengganti bidang studi ajar. Selain itu, pengelolaan kinerja juga mencakup sistem penilaian dan evaluasi. Tujuan dari diadakannya rotasi adalah meningkatkan gairah kerja guru. Karena tanpa adanya rotasi tidak menutup kemungkinan timbulnya kebosanan, atau disebabkan karena ketidak sesuaian kompetensi yang dimiliki dengan yang dipertanggungjawabkannya. Sedangkan untuk penilaian dan evaluasi bertujuan untuk mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik.

c) Pengembangan Karir.

Kepala Sekolah harus menyadari bahwa untuk mengembangkan kemampuan guru, pengembangan karir perlu dilakukan. Pengembangan ini didapatkan dari perpindahan jabatan yang lebih tinggi, yang lebih banyak tanggungjawab dan promosi, serta kemampuan tertentu. Misalnya dari seorang guru menjadi Kepala Sekolah. Pengembangan karir juga berdampak kepada guru untuk terus berupaya meningkatkan kemampuannya sekaligus menikkan pangkat dan golongan. Dalam dunia pendidikan sekarangm

pengembangan karir jabatan semakin sulit, dimana untuk memegang jabatan Kepala Sekolah, persaingannya sangat ketat. Oleh karenanya, Kepala Sekolah dalam pengembangan karier guru diarahkan pada kenaikan golongan dan pangkat

d) Peningkatan Kesejahteraan

Dalam meningkatkan profesionalitas guru, kesejahteraan sangat penting dilakukan, karena guru merasa memperoleh penghargaan atas kinerjanya dalam bentuk kesejahteraan. Selain itu, kesejahteraan adalah kewajiban lembaga dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kepada guru dan pegawai lainnya, sesuai dengan kemampuan lembaga itu sendiri. Dalam hal ini, Manajemen SMA Islam Andalusia memiliki perhatian yang cukup baik dan transparan terhadap kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.

e) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP merupakan wadah yang bertujuan sebagai sarana kepada para guru mata pelajaran untuk berdiskusi dalam rangka mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tugas. MGMP ini sebagai forum berbagi informasi, pengetahuan dan pengalaman dalam dunia pendidikan. Selain itu juga merupakan wadah dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga memperoleh solusi bersama.

Kegiatan dalam MGMP diantaranya adalah penyusunan kegiatan belajar, metode belajar, media belajar, pendalaman materi pelajaran, pengembangan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan lainnya. MGMP ini dilakukan dengan mengadakan pertemuan dua kali secara bergilir dalam satu semester..

f) Pendidikan dan Pelatihan (diklat)

Program pendidikan dan pelatihan ini diselenggarakan oleh pemerintah dengan bekerjasama dengan lembaga terkait. Dalam hal ini, Kepala Sekolah SMA Islam Andalusia Banyumas selalu menunjuk guru atau tenaga kependidikan untuk mengikuti program diklat sesuai instruksi dari pemerintah. Dalam hal ini, pengelolaan diklat ini dilakukan secara bergantian, agar semua

dapat merasakan dan memperoleh pengetahuan serta menyamaratakan pemahaman pendidik.

g) Seminar

Kepala Sekolah mengikutkan kegiatan seminar kepada guru ketika ada surat edaran atau undangan yang ditujukan kepada sekolah. Hal ini tentu saja dengan memperhatikan kebutuhan sekolah, jika memang dibutuhkan maka kepala sekolah menindaklanjutinya dengan menunjuk siapa saja yang akan mengikuti kegiatan seminar kepada pendidik atau tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan.

h) Supervisi

Penyelenggaraan supervisi dilakukan di SMA SMA Islam Andalusia Banyumas untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pada setiap semester, supervisi dilakukan sehubungan dengan penilaian SKP. Dalam supervisi kelompok dilakukan dengan kegiatan diskusi dengan guru-guru lainnya atau tim supervisi yang dibentuk panitia supervisi.

i) Studi Lanjut

Pengembangan dapat dilakukan dengan studi lanjut, dimana tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju dengan melanjutkan kejenjang yang lebih tinggi. Begitu pula dalam mengembangkan kualitas SDM, studi lanjut diperlukan sebagai persiapan dalam menyesuaikan diri dari tantangan dan kemajuan zaman. Di SMA Islam Andalusia Banyumas, hampir semua pendidik sudah menyelesaikan jenjang S1, bahkan ada yang melanjutkan studi S2. Pengembangan SDM melalui studi lanjut bertujuan untuk meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga membawa kemajuan SMA Islam Andalusia Banyumas.

5. Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas sangat dipengaruhi faktor-faktor, sebagai berikut:

a) Kepribadian dan dedikasi yang tinggi pendidik dan tenaga kependidikan menentukan keberhasilan didalam pelaksanaan tugas. Artinya, keberhasilan

pengembangan SDM tercermin dari perbuatan dan sikapnya saat membimbing dan membina anak didik.

- b) Profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan peranan dan tugasnya sangat penting dalam lembaga pendidikan. Karena tugas mereka bukan hanya memberi ilmu pengetahuan saja, namun juga menanamkan jiwa dan sikap, sehingga dapat bertahan di era global ini,
- c) Kecakapan pendidik dalam mengajar menunjukkan penguasaan materi terhadap kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, kecakapan tenaga kependidikan juga menunjukkan pemahaman akan tugas yang dibebankan kepadanya,
- d) Komunikasi dan interaksi terhadap lingkungan kerja juga memberi dukungan atas keberhasilan tugas dan tanggungjawab pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.
- e) Hubungan masyarakat, juga berperan atas kelancaran kegiatan pendidikan. Hubungan masyarakat antara sekolah dengan masyarakat akan memberi pemahaman yang lebih baik mengenai sasaran dan tujuan sekolah yang hendak direalisasikan,
- f) Kedisiplinan, kedisiplinan berhubungan dengan sikap pendidik dan tenaga kependidikan dalam mentaati tata tertib sekolah. Hal ini akan membuahkan hasil yang positif bagi peserta didik, dimana mereka akan menjadikan mereka sebagai teladan. Oleh karena itu, sikap disiplin harus diterapkan dalam menjalankan tugas,
- g) Kesejahteraan, kesejahteraan berhubungan dengan insentif yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan sebagai wujud peningkatan SDM, juga untuk menghindari guru membolos karena mencari nafkah diluar,
- h) Iklim kerja dibangun untuk memberikan suasana yang kondusif, sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat bekerja lebih tenang dan bergairah.

Penjelasan diatas, berkaitan dengan pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, yang terus menerus berusaha untuk memaksimalkan kualitas pendidiknya. Untuk itu, kegiatan pengembangan perlu diterapkan, yang dalam hal ini diantaranya:

- a) Membuat dan menerapkan kegiatan seminar, orientasi, workshop dan pelatihan mengenai pengembangan pendidikan, atau mengirimkan mereka untuk mengikuti kegiatan tersebut sebagai peserta, yang diadakan dinas atau instansi lainnya.
- b) Memberi pengarahan dan bimbingan kepada guru setiap bulan,
- c) Memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan, baik dalam melaksanakan tugas mengajar maupun dalam tingkat kedisiplinan mereka.

. Pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, juga memiliki tujuan untuk mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang memang harus dimiliki mereka, kompetensi tersebut yaitu:

- a) Kompetensi Pedagogik, kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, yang meliputi pemahaman anak didik, membuat rancangan belajar, evaluasi dan mengembangkan serta merancang pembelajaran kepada mereka, sehingga mereka dapat mengaktualisasikan potensi-potensi yang mereka miliki.
- b) Kompetensi profesional, pengembangan SDM SMA Islam Andalusia Banyumas dalam mengembangkan kompetensi profesional adalah melaksanakan supervisi atau penilaian, yang dilaksanakan setiap semester dua kali. Intinya kecakapan ini berhubungan dengan kemampuan guru dalam memproses pembelajaran secara inovatif, kreatif, aktif dan menyenangkan.
- c) Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru dalam berinteraksi sosial kepada masyarakat, pendidik lain, anak didik dan lingkungan sekitar. Hal ini sangat penting dikembangkan karena seorang pendidik merupakan bagian dari masyarakat sosial.
- d) Kompetensi Kepribadian, pengembangan kompetensi kepribadian bertujuan untuk membangun pribadi yang berwibawa, arif, dewasa, stabil dan mantap, sehingga dapat menjadi teladan bagi anak didiknya.

BAB V

SIMPULAN, REKOMENDASI DAN PENUTUP

A. Simpulan

Pada bab sebelumnya, peneliti telah memaparkan hasil penelitian. dalam bab terakhir ini, peneliti menarik kesimpulan dari hasil seluruh analisis data wawancara, dokumentasi dan observasi di SMA Islam Andalusia Banyumas sebagai berikut:

Dalam pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, dilakukan dengan dua metode, yakni metode *of the job site* dengan berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan, yang meliputi: pra jabatan, pembekalan, work shop, Seminar, mengirim utusan, kemudian studi lanjut (kejenjang yang lebih tinggi, bagi yang berminat); dan metode *in the job site*, yang berupa pembinaan sekolah secara intern, dengan berbagai wadah.

Fungsi Manajemen dalam Pengembangan SDM diantaranya Perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan oleh SMA Islam Andalusia Banyumas berdasarkan kebutuhan sekolah melalui rapat atau musyawarah di awal tahun dimaksudkan agar para guru yang mentransfer ilmu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dengan tujuan akhir dari pencapaian maksimal guru tersebut yakni terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan kompetitif.

Langkah- langkah pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas dilakukan dengan beberapa langkah antara lain: 1) Menyusun program/ perencanaan Pengembangan, 2) Penentuan Kebutuhan, 3) Penentuan Sasaran, 4) Penetapan Program, 5) Pelaksanaan Program dan 6) Penilaian Pelaksanaan Program.

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas terdiri dari 9 metode yaitu: 1) Pelatihan, 2) Pengelolaan Kinerja Guru, 3) Pengembangan Karir, 4) Peningkatan Kesejahteraan, 5) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), 6) Pendidikan dan Pelatihan Diklat), 7) Seminar, 8) Supervisi, 9) Studi Lanjut.

Faktor pengembangan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas yaitu: 1) Kepribadian dan dedikasi yang tinggi, 2) Profesional pendidik dan tenaga kependidikan, 3) Kemampuan mengajar pendidik dan tenaga kependidikan, 4) Hubungan dan komunikasi, 5) Hubungan dengan masyarakat, 6) Kedisiplinan, 7) Tingkat kesejahteraan, 8) Iklim kerja yang kondusif

B. Rekomendasi

Pengembangan SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas, sebaiknya dilakukan secara terus menerus dengan setiap pelaksanaan mengalami peningkatan. Karena, zaman yang semakin dinamis menuntut pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan baik, sehingga SDM di SMA Islam Andalusia Banyumas yang kompeten dan profesional.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka rekomendasi yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pendidik, hendaknya pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Islam Andalusia Banyumas dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.
2. Bagi kepala sekolah sebagai manajer hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.
3. Bagi lembaga hendaknya terus melakukan peningkatan dalam mengembangkan sumber daya manusia pendidikan.
4. Bagi Masyarakat, hendaknya terus berperan dan mendukung lembaga pendidikan dalam pengembangannya serta melibatkan anak-anaknya untuk bersekolah dilembaga pendidikan bernafaskan Islam.

C. Kata Penutup

Puji syukur kehadiran Allah, Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat, yang memberikan Nikmat, menggerakkan niat, hati dan meringankan langkah langkah kaki sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.

Peneliti sangat menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna dan banyak sekali kekurangan-kekurangan baik isi ataupun penulisan. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi perbaikan penelitian ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca umumnya. Terakhir peneliti berharap semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan melimpahkan rahmat-Nya kepada kita, dan mohon maaf atas segala kekurangan dan kekhilafan.



IAIN PURWOKERTO

Daftar Pustaka

- Ardi, Novan Wiyani, *Transformasi Menuju Madrasah Bermutu Terpadu*, (Purwokerto: Jurnal Insania Vol. 16 No. 2, 2011)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan praktek* (Jakarta:Rineka Cipta, 2013)
- Armstrong, Michael *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*,(Jakarta: PT Gramedia, 2003)
- Bafadal, Ibrahim *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Cardoso Faustino, Gomes, *MSDM*,(Yogyakarta: Andi Yogya, 2000)
- Dassler, Gary. *Manajemn SDM, Jilid I, ED XI*,(Jakarta: Indeks, 2004)
- Departemen Keuangan Republik Indonesia, 2006. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2006 Tentang Tunjangan Tenaga Kependidikan*. Sumber: <http://www.Indonesia.go.id>.
- Dokumen SMA Islam Andalusia Banyumas
- Farichatun, Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif, <https://www.kompasiana.com/analisis-data-dalam-penelitian-kualitatif/>
- Fu'ad, Enceng Syukron, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Negeri Magowoharjo*, Tesis (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012).
- Furchan, Arief. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2000)
- Haikal, Fikri. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTsN Rantau Prapat Kabupaten Labuhan batu Sumatera Utara.*, Tesis (Yogyakarta : PPs UIN Sunan Kalijaga,2005)
- Imron, Ali, *Proses Managemen Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013)
- Irianto, Jusuf. *Tema- Tema Pokok Manajemen SDM*,(Jakarta: PT SIC Group, 2001)

- Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Moekijat, *Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4*,(Bandung: PT Mandar Maju,2009)
- Mulyasa,E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*,(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan SDM, Cetakan ke- 3*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2003)
- Observasi di SMA Islam Andalusia Banyumas
- Qohin, Abd. *Pola Pengembangan Kompetensi Guru di Lajnah Pendidikan dan Pengajaran(LPP) Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, Tesis, (Purwokerto: ProgramPascasarjana IAIN Purwokerto, 2015)*
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan*,(Bandung: CV Alfabeta, 2009)
- Saputra, Adi. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia(Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta, Tesis*,(Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2014).
- Shofan, Moh. *Pendidikan Berparadigma Profetit* (Yogyakarta: IRCISoD, 2004)
- Simamora, Henry. *Manajemen SDM, Edisi ke-3*,(Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004)
- Sugiyono,*Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*, (Bandung : ALfabeta,2013)
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Sunhaji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*,(Yogyakarta : Pustaka Senja, 2019)
- Suparto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu* (IAIN Bengkulu :Jurnal An-Nizom Vol 1 No. 3 Desember 2016)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Ulfatin, Nurul Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016)

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional”
(Tamita Utama 2003)

Undang-Undang RI nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional
Permasalahannya.* (Jakarta: PT Radja Grafindo Persada)

wawancara dengan bapak Drs. Dawud Buang, M.Pd.I

Wawancara dengan wakil kepala bidang kurikulum, M.Danang Uzairul Anam, Lc

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori,
Aplikasi, dan Isu Penelitian*,(Bandung:Alfabeta,2008)



IAIN PURWOKERTO

A large, yellow, stylized star or mountain-like logo composed of three upward-pointing chevrons stacked vertically. The top chevron is the smallest, the middle is medium, and the bottom is the largest, creating a sense of upward growth or a mountain peak.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

IAIN PURWOKERTO

Lampiran 1

Pedoman Observasi

1. Aspek – aspek yang diamati
 - a. Sarana dan prasarana SMA Islam Andalusia Banyumas
 - b. Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas

2. Lembar Observasi
 - a. Sarana dan prasarana SMA Islam Andalusia Banyumas

No	Jenis Bangunan	Jumlah
1	Ruang Kepala Madrasah	1
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Kelas	22
4	Perpustakaan	1
5	UKS	1
6	Laboratorium	4
7	Mushola	1
8	Ruang BK	1
9	Ruang OSIS	1
10	Gudang	1
11	WC	15

No	Nama Barang	Jumlah
1	Kompor Gas	1
2	Bel Otomatis	1
3	Rak Buku	14
4	Lemari Kelas	9
5	Papan Tulis	22
6	Papan Pengumuman	2
7	Meja Kepala Madrasah	1
8	Kursi Kepala Madrasah	1
9	Meja Guru	31
10	Kursi Guru	31
11	Meja Peserta Didik	373
12	Kursi Peserta Didik	746



IAIN PURWOKERTO

Lampiran 2

Dokumentasi

Beri tanda *ceklist* pada kolom “ada” apabila muncul aspek yang diamati atau “tidak” apabila tidak muncul aspek yang diamati serta deskripsikan aspek yang diamati pada kolom keterangan apabila dibutuhkan.

No	Dokumen yang dibutuhkan	Ada	Tidak	Keterangan
1	Profil Madrasah	✓		
2	Denah lokasi	✓		
3	Visi, misi dan tujuan sekolah	✓		
4	Prinsip dan keunggulan	✓		
5	Struktur Organisasi	✓		
6	Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	✓		
7	Pembagian tugas mengajar	✓		
8	Daftar hadir	✓		
9	Data prestasi peserta didik	✓		
10.	Sarana dan prasarana	✓		
11.	Fasilitas pendidikan	✓		
12.	Foto Kegiatan	✓		

Lampiran 3

Pedoman Wawancara

1. Informan wawancara

- (1) Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Patikraja Banyumas
- (2) Guru MI Muhammadiyah Patikraja Banyumas

2. Materi Wawancara

a. Pedoman wawancara pendahuluan

- (1) Berapa jumlah Guru di SMA Islam Andalusia Banyumas?
- (2) Berapakah jumlah guru yang berasal dari lulusan S1?
- (3) Masih adakah guru yang belum menyelesaikan S1?
- (4) Berapakan Jumlah guru yang sudah menerima sertifikasi?
- (5) Adakah program untuk mengembangkan sumber daya manusia di SMA Islam Andalusia Banyumas? kalau ada seperti apa programnya?
- (6) Pengembangan apa saja yang sudah pernah dilakukan?

b. Pedoman wawancara saat penelitian

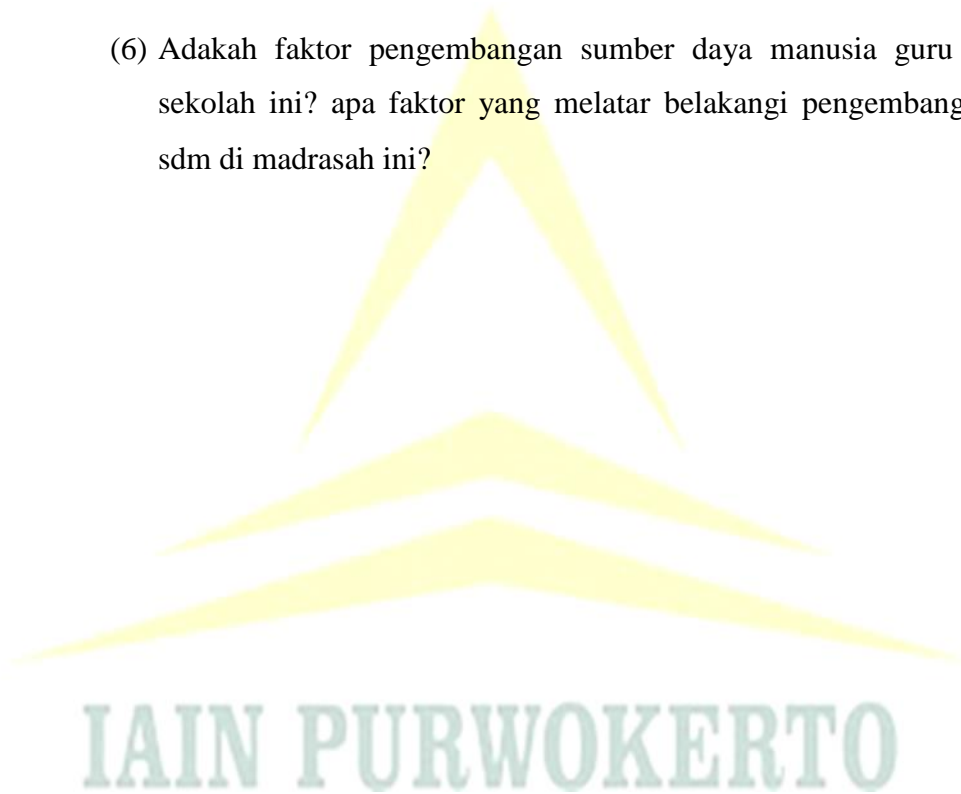
(a) Kepala Sekolah

- (1) Sudah berapa lama anda menjadi Kepala Sekolah?
- (2) Apa Visi, Misi dan Tujuan dari Sekolah ini?
- (3) Bagaimana gambaran secara umum manajemen di sekolah ini?
- (4) Bagaimana proses pengembangan Sumber Dya Manusia guru di Sekolah ini?
- (5) Adakah kebijakan dari sekolah untuk pengembangan sumber daya manusia guru di Sekolah ini? bagaimana bentuk kebijakannya? dan siapa yang menentukan kebijakan tersebut?

(b) Wakil Kepala Madrasah

- (1) Bagaimana keadan guru di SMA Islam Andalusia Banyumas?
- (2) Adakah program untuk pengembangan Sumber Daya Manusia Guru di sekolah ini? bagaimana gambaran programnya?

- (3) Bagaimana tahap penyusunan perencanaan pengembangan sumber daya manusia guru di sekolah ini? siapa yang dilibatkan dalam perencanaan ini?
- (4) Bagaimana langkah- langkah dalam pengembangan SDM di sekolah ini?
- (5) Bagaimana metode- metode dalam pengembangan sumber daya manusia guru di sekolah ini?
- (6) Adakah faktor pengembangan sumber daya manusia guru di sekolah ini? apa faktor yang melatar belakangi pengembangan sdm di madrasah ini?



Lampiran 4





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

*Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.iainpurwokerto.ac.id Email : pps@iainpurwokerto.ac.id*

KARTU BIMBINGAN TESIS

1. Nama Mahasiswa : AHMAD RIYANTO
2. NIM : 191765003
3. Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
4. Pembimbing : Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd
5. Tanggal Mengajukan :
6. Konsultasi

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	16 Februari 2021	Perbaiki judul, kata pendidikan dalam judul dihilangkan, masukkan dalam batasan masalah bahwa yang dimaksud adalah gur dan lain-lain	
2.	17 Maret 2021	Gunakan numbering di halaman 21 tambahkan kutipan bahasa arab dan inggris	
3.	23 Maret 2021	Bab 3 pengumpulan data dibuat oprasional, wawancara dan obsevasi	
4.	1 Juni 2021	Lanjutkan Bab 4	
5.	16 Juni 2021	Bab 4 data pengembangan SDM yang ada silahkan sesuaikan atau kelompokkan pada poin pengembangan SDM Pendidikan SMA Islam Andalusia	

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
6.	19 Juni 2021	Bab 4 untuk mengklasifikasikan data yang sudah ada dan menambah data yang masih kurang	
7	9 Juli 2021	Kata gambaran judul bab 4 dihilangkan. Kata penyajian data pada sub judul B dihilangkan	

Purwokerto, 09 Juli 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Pembimbing



Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd
NIP. 195701311986031002



Dr. Rohmat, M.Ag, M.Pd
NIP. 195701311986031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama : Ahmad Riyanto
2. Tempat / Tgl lahir : Brebes, 14 Agustus 1975
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Laki -Laki
5. Warga Negara : Indonesia
6. Pekerjaan : Pendidik
7. Alamat : Gunungnangka Rt.11/05 Gentasari, Kroya, Cilacap.
8. Email : ust.ariyanto75@gmail.com
9. No. HP : 081391222209

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri Bantarkawung 2 Brebes
2. MTs Mamba'ul Ulum Bantarkawung, Brebes
3. MA Ma'arif NU 1 Bantarkawung, Brebes
4. S1 Tarbiyah PAI STAIN Purwokerto

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,



Ahmad Riyanto

SMA ISLAM ANDALUSIA BANYUMA







No	Waktu	Keperawatan	Diagnosa	Intervensi	Evaluasi
1	08.00	DAURUL	1. Nyeri akut	1.1. Mengukur tingkat nyeri	1.1.1. Nyeri berkurang
2	08.00	DAURUL	2. Gangguan tidur	2.1. Mengajar tentang teknik relaksasi	2.1.1. Tidur lebih tenang
3	08.00	DAURUL	3. Ketidakefektifan pola makan	3.1. Mengajar tentang pola makan yang sehat	3.1.1. Makan lebih teratur
4	08.00	DAURUL	4. Risiko infeksi	4.1. Menjaga kebersihan diri	4.1.1. Tidak ada infeksi
5	08.00	DAURUL	5. Risiko cedera	5.1. Menjaga lingkungan yang aman	5.1.1. Tidak ada cedera
6	08.00	DAURUL	6. Perubahan status kesehatan	6.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	6.1.1. Status kesehatan stabil
7	08.00	DAURUL	7. Perubahan status kesehatan	7.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	7.1.1. Status kesehatan stabil
8	08.00	DAURUL	8. Perubahan status kesehatan	8.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	8.1.1. Status kesehatan stabil
9	08.00	DAURUL	9. Perubahan status kesehatan	9.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	9.1.1. Status kesehatan stabil
10	08.00	DAURUL	10. Perubahan status kesehatan	10.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	10.1.1. Status kesehatan stabil
11	08.00	DAURUL	11. Perubahan status kesehatan	11.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	11.1.1. Status kesehatan stabil
12	08.00	DAURUL	12. Perubahan status kesehatan	12.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	12.1.1. Status kesehatan stabil
13	08.00	DAURUL	13. Perubahan status kesehatan	13.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	13.1.1. Status kesehatan stabil
14	08.00	DAURUL	14. Perubahan status kesehatan	14.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	14.1.1. Status kesehatan stabil
15	08.00	DAURUL	15. Perubahan status kesehatan	15.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	15.1.1. Status kesehatan stabil
16	08.00	DAURUL	16. Perubahan status kesehatan	16.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	16.1.1. Status kesehatan stabil
17	08.00	DAURUL	17. Perubahan status kesehatan	17.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	17.1.1. Status kesehatan stabil
18	08.00	DAURUL	18. Perubahan status kesehatan	18.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	18.1.1. Status kesehatan stabil
19	08.00	DAURUL	19. Perubahan status kesehatan	19.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	19.1.1. Status kesehatan stabil
20	08.00	DAURUL	20. Perubahan status kesehatan	20.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	20.1.1. Status kesehatan stabil
21	08.00	DAURUL	21. Perubahan status kesehatan	21.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	21.1.1. Status kesehatan stabil
22	08.00	DAURUL	22. Perubahan status kesehatan	22.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	22.1.1. Status kesehatan stabil
23	08.00	DAURUL	23. Perubahan status kesehatan	23.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	23.1.1. Status kesehatan stabil
24	08.00	DAURUL	24. Perubahan status kesehatan	24.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	24.1.1. Status kesehatan stabil
25	08.00	DAURUL	25. Perubahan status kesehatan	25.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	25.1.1. Status kesehatan stabil
26	08.00	DAURUL	26. Perubahan status kesehatan	26.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	26.1.1. Status kesehatan stabil
27	08.00	DAURUL	27. Perubahan status kesehatan	27.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	27.1.1. Status kesehatan stabil
28	08.00	DAURUL	28. Perubahan status kesehatan	28.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	28.1.1. Status kesehatan stabil
29	08.00	DAURUL	29. Perubahan status kesehatan	29.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	29.1.1. Status kesehatan stabil
30	08.00	DAURUL	30. Perubahan status kesehatan	30.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	30.1.1. Status kesehatan stabil
31	08.00	DAURUL	31. Perubahan status kesehatan	31.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	31.1.1. Status kesehatan stabil
32	08.00	DAURUL	32. Perubahan status kesehatan	32.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	32.1.1. Status kesehatan stabil
33	08.00	DAURUL	33. Perubahan status kesehatan	33.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	33.1.1. Status kesehatan stabil
34	08.00	DAURUL	34. Perubahan status kesehatan	34.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	34.1.1. Status kesehatan stabil
35	08.00	DAURUL	35. Perubahan status kesehatan	35.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	35.1.1. Status kesehatan stabil
36	08.00	DAURUL	36. Perubahan status kesehatan	36.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	36.1.1. Status kesehatan stabil
37	08.00	DAURUL	37. Perubahan status kesehatan	37.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	37.1.1. Status kesehatan stabil
38	08.00	DAURUL	38. Perubahan status kesehatan	38.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	38.1.1. Status kesehatan stabil
39	08.00	DAURUL	39. Perubahan status kesehatan	39.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	39.1.1. Status kesehatan stabil
40	08.00	DAURUL	40. Perubahan status kesehatan	40.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	40.1.1. Status kesehatan stabil
41	08.00	DAURUL	41. Perubahan status kesehatan	41.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	41.1.1. Status kesehatan stabil
42	08.00	DAURUL	42. Perubahan status kesehatan	42.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	42.1.1. Status kesehatan stabil
43	08.00	DAURUL	43. Perubahan status kesehatan	43.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	43.1.1. Status kesehatan stabil
44	08.00	DAURUL	44. Perubahan status kesehatan	44.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	44.1.1. Status kesehatan stabil
45	08.00	DAURUL	45. Perubahan status kesehatan	45.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	45.1.1. Status kesehatan stabil
46	08.00	DAURUL	46. Perubahan status kesehatan	46.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	46.1.1. Status kesehatan stabil
47	08.00	DAURUL	47. Perubahan status kesehatan	47.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	47.1.1. Status kesehatan stabil
48	08.00	DAURUL	48. Perubahan status kesehatan	48.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	48.1.1. Status kesehatan stabil
49	08.00	DAURUL	49. Perubahan status kesehatan	49.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	49.1.1. Status kesehatan stabil
50	08.00	DAURUL	50. Perubahan status kesehatan	50.1. Melakukan pemeriksaan vital sign	50.1.1. Status kesehatan stabil

