

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DI
MTS MA'ARIF NU 01 GANDRUNGMANGU KABUPATEN CILACAP**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Profesor K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pendidikan Islam

HENDRIYANTO

NIM. 224120500052

PROGRAM STUDI

MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO

2024



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

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

PENGESAHAN

Nomor 1624 Tahun 2024

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Hendriyanto
NIM : 224120500052
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di Mts Ma'arif Nu 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

Telah disidangkan pada tanggal **12 Juli 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 22 Juli 2024

Direktur



Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.
NIP. 19680816 199403 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

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

PENGESAHAN TESIS

Nama Peserta Ujian : Hendriyanto
NIM : 224120500052
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs
Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A. NIP. 19730605 200801 1 017 Ketua Sidang/ Penguji		22/7 2024
2	Dr. Munawir, S.Th.I., M.S.I NIP. 19780515 200901 1 012 Sekretaris/ Penguji		18/7/2024
3	Prof. Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19720420 200312 1 001 Pembimbing/ Penguji		18/7/2024
4	Prof. Dr. H. Rohmad, M.Pd. NIP. 19661222 199103 1 002 Penguji Utama		22/7 2024
5	Dr. Ali Muhdi, M.S.I NIP. 19770225 200801 1 007 Penguji Utama		18/7 2024

Purwokerto, ..22 Juli 2024..

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A.
NIP. 19730605 200801 1 017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

*Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624,
628250, Fax : 0281-636553*

Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana UIN Prof. K. H.
Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama : Hendriyanto
NIM : 224120500052
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Manajemen Pengembangan Sumber Daya
Pendidik Di MTs Ma'arif NU 01
Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

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

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

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Purwokerto, April 2024
Pembimbing

Prof. Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd
NIP. 197204022003121001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis saya yang berjudul: “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di MTs Ma’arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap” 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, 25 April 2024
Yang mneyatakan



Hendriyanto
NIM. 224120500052

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DI MTS MA'ARIF NU 01 GANDRUNGMANGU KABUPATEN CILACAP

Hendriyanto
224120500052

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1.) Pengadaan (recruitmen) sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. 2.) Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. 3.) Karir sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi serta data diuji kabsahannya menggunakan triangulasi waktu, sumber dan teknik. teknik analisis data menggunakan langkah-langkah milik miles dan huberman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu memiliki proses rekrutmen yang cermat dan fokus pada kebutuhan pendidikan berkualitas, dengan penekanan pada transparansi, integritas, dan komitmen terhadap prinsip-prinsip NU dalam proses seleksi. Sekolah ini berkomitmen untuk membentuk tim pengajar yang memiliki kompetensi akademis, dedikasi terhadap pendidikan, dan kemampuan menerapkan prinsip-prinsip NU dalam pembelajaran sehari-hari. 2) MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik, dengan menyelenggarakan pelatihan yang mencakup berbagai aspek pembentukan kompetensi guru, manajemen kelas, integrasi teknologi dalam pembelajaran, dan pendekatan inovatif dalam mengajar. Sekolah ini juga berfokus pada meningkatkan akses pendidikan secara merata dengan melibatkan partisipasi orang tua dan komunitas lokal, didukung oleh alokasi dana yang memadai. 3) Karir sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu dipandang sebagai panggung untuk pertumbuhan profesional yang berkelanjutan dan pengakuan atas dedikasi dalam mencetak generasi yang unggul.

Melalui sistem penghargaan dan insentif holistik, sekolah ini memberikan motivasi kepada para pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis. Kolaborasi erat antara sekolah, pendidik, dan orang tua siswa juga menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh, menjadikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu bukan hanya lembaga pendidikan biasa, tetapi juga wadah untuk pembentukan generasi yang kompeten dan beretika.

Kata Kunci: Manajemen Pengembangan; Sumber Daya Pendidik; MTs

MANAGEMENT OF EDUCATOR RESOURCE DEVELOPMENT IN MTs MA'ARIF NU 01 GANDRUNGMANGU, CILACAP REGENCY

**Hendriyanto
224120500052**

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) the recruitment of educator resources in MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Cilacap Regency. 2) the training and development of educator resources in MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Cilacap Regency. 3) the career analysis of educator resources in MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Cilacap Regency. This research is a qualitative study with data collection techniques including observation, interviews, and documentation, and data validity testing using triangulation of time, sources, and techniques. Data analysis techniques use steps proposed by Miles and Huberman.

The results of this study indicate that 1) MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu has a careful recruitment process focused on the needs of quality education, with emphasis on transparency, integrity, and commitment to NU principles in the selection process. The school is committed to forming a teaching team with academic competence, dedication to education, and the ability to apply NU principles in daily teaching. 2) MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu shows a strong commitment to training and developing educator resources, organizing training covering various aspects of teacher competence building, classroom management, technology integration in learning, and innovative teaching approaches. The school also focuses on improving equal access to education by involving parental and local community participation, supported by adequate funding allocation. 3) The career of educator resources in MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu is seen as a stage for sustainable professional growth and recognition of dedication in producing outstanding generations.

Through holistic reward and incentive systems, the school motivates educators to improve the quality of learning and create a dynamic learning environment. Close collaboration between the school, educators, and parents is also key to improving overall education quality, making MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu not just an ordinary educational institution, but also a platform for the formation of competent and ethical generations.

Keywords: Development Management; Educator Resources; MTs

TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ	Dammah	U	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...ئ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
و...ؤ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ - kataba
- فَعَلَ - fa`ala
- سُئِلَ - suila
- كَيْفَ - kaifa
- حَوْلَ - haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...إ...ى...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...ي...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...ؤ...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ - qāla
- رَمَى - ramā
- قِيلَ - qīla
- يَقُولُ - yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- سَيِّئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا - Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu

didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

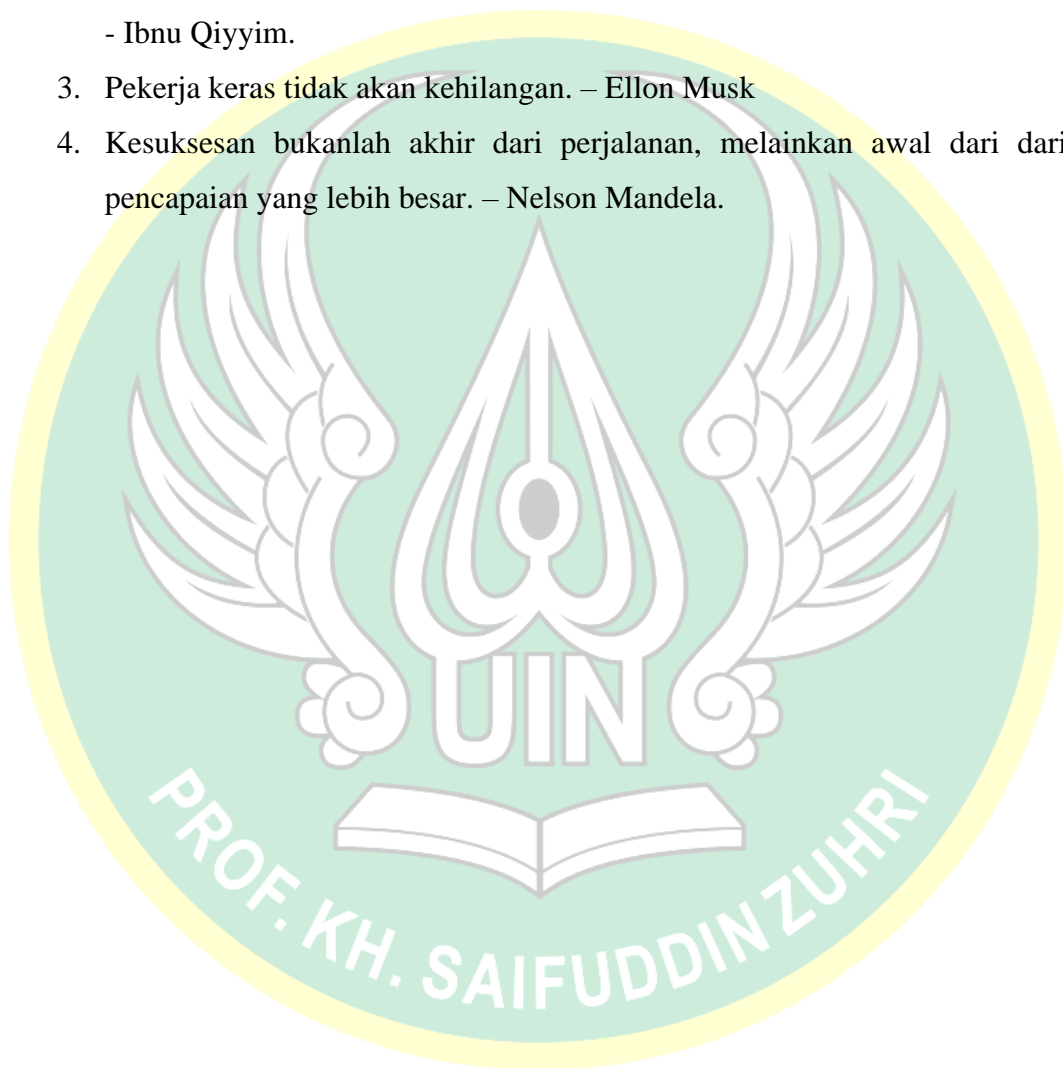
- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

MOTTO

1. “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri” QS Ar Rad 11
2. Barang siapa yang menginginkan kejernihan hatinya hendaknya dia lebih mengutamakan Allah daripada menuruti berbagai keinginan hawa nafsunya.
- Ibnu Qiyim.
3. Pekerja keras tidak akan kehilangan. – Elton Musk
4. Kesuksesan bukanlah akhir dari perjalanan, melainkan awal dari dari pencapaian yang lebih besar. – Nelson Mandela.



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta Alam atas segala keanugrahan, karunia, kekuasaan serta ridho-Nya dalam menyelesaikan sebuah karya besar dalam hidup saya. Karya ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang telah membina, membimbing, menghidupi serta memberikan kesempatan, ridho, doa dan restu untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi ini.
2. Kepada kedua kakak saya, yang memacu untuk menyelesaikan perkuliahan saya, yang meskipun selesai dengan tidak cepat namun semoga bermanfaat untuk diri sendiri dan keluarga khususnya.
3. Kepada para guru sejak usia dini sampai perkuliahan, yang tanpa para guru semuanya saya tidak akan sampai pada jenjang perguruan tinggi ini.
4. Istri dan Anak-anak Saya yangmana menjadi pilihan pendamping hidup yang alhamdulillah diberikan restu dan dukungan dari kedua orang tua saya dan semoga dapat istiqomah sampai menjadi sepasang suami istri sampai akhir hayat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmatnya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Shalawat tetap tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat beliau.

Tesis yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma’arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap”. Disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Prodi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Penyusunan Tesis ini, penulis mendapat bimbingan dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Maka dari itu, penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan izin penelitian sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
2. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Direktur Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang memberikan bimbingan dan persetujuan tentang penulisan tesis ini.
3. Dr. Muh. Hanif, M.Ag., M.A., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah bersedia membagi waktu, tenaga dan pikiran untuk melakukan bimbingan dan persetujuan tentang penulisan tesis ini.
4. Prof. Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd. selaku dosen pembimbing tesis yang telah bersedia membagi waktu, tenaga dan pikiran untuk melakukan bimbingan dan persetujuan tentang penulisan tesis ini.
5. Para dosen di lingkungan Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan motivasi belajar dan membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan tesis ini.
6. Karyawan Pascasarjana UIN Prof KH Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah melayani dengan maksimal dan humanis.

7. Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap yang telah memberikan izin penelitian di pesantren.
8. Semua dewan guru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap yang bersedia menjadi narasumber dan membantu mempermudah dalam penyelesaian tesis ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusun tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca diharapkan menjadi sapaan untuk tulisan ini sebagai bahan pertimbangan dalam proses kreatif berikutnya. Namun demikian sekecil apapun makna terkandung dalam tulisan ini diharapkan ada manfaatnya dan semoga menjadi amal pengabdian penulis terhadap Agama, Bangsa, dan Negara, Amin.

Purwokerto,

Hormat saya

Hendriyanto

NIM. 224120500052



DAFTAR ISI

COVER	i
PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK INDONESIA	vi
ABSTRAK INGGRIS	vii
TRANSLITERASI	viii
MOTTO	xiv
PERSEMBAHAN	xv
KATA PENGANTAR	xviii
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Pengembangan	12
B. Sumber Daya Pendidik	32
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia	41
D. Penelitian Terdahulu	44
E. Kerangka Berpikir	50
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Paradigma, Jenis dan Pendekatan Penelitian	51
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	53
C. Objek dan Subjek Penelitian	54

D. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Uji Keabsahan Data	58
F. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Wilayah Penelitian	63
1. Profil MTs	63
2. Visi dan Misi Madrasah	64
3. Data Guru dan Karyawan.....	67
4. Data Siswa.....	67
5. Data Sarana dan Prasana	68
B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap	69
1. Pengadaan (recruitmen) sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.....	71
2. Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.....	74
3. Analisis karir sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.....	76
C. Pembahasan.....	79
1. Pengadaan (recruitmen) sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.....	79
2. Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.....	86

3. Analisis karir sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.....	103
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	109
B. Implikasi	110
C. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT PENDIDIKAN	



DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	44
4.1 Daftar Siswa.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidik dalam suatu lembaga pendidikan merupakan guru yang diberikan tanggung jawab dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran. Tidak hanya mengelola pelaksanaan pembelajaran saja, namun saat ini guru juga dibebankan untuk menyiapkan bahan pelajaran dan administrasi pembelajaran yang sangat banyak. Secara umum administrasi guru ada 19 jenis yang meliputi Kalender Pendidikan, Program semester (Promes), Program Tahunan (Prota), Silabus, Analisis SK/KD, Prosedur Penilaian, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal), Jurnal Agenda Guru, Buku Presensi, Daftar Nilai, Buku Pegangan (buku paket, modul, dan LKS), Bahan Ajar, Kisi-kisi Soal, Kartu Soal, Analisis Hasil Ulangan, Program Remedial, Program Pengayaan, Kumpulan Soal.¹ Banyaknya administrasi yang mesti dipenuhi menjadikan tidak sedikit keluhan yang diberikan oleh guru terkait banyaknya administrasi pembelajaran yang semakin rumit.

Banyaknya administrasi yang mesti dituntaskan oleh guru dirasa membawa dampak menurunnya skor rata-rata Indonesia pada survei Programme for International Student Assessment (PISA) 2018. Dalam hal ini presiden Jokowi memberikan arahan mengenai perbaikan yang mesti dilakukan dalam hal beban administrasi guru, manajemen sekolah dan tentunya kualitas guru.² Hasil ini mestinya menjadi refleksi bagi setiap lembaga pendidikan dalam upaya memberikan formulasi dalam mengatasi permasalahan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan juga menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap

¹ Nuraini, "Administrasi Pembelajaran Di Kelas Inklusi Dan Kelas Klasifikasi," *Cross-Border: Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara, Diplomasi Dan Hubungan Internasional* 3, no. 1 (2020): 111–23.

² Dita Angga Rusiana, "Jokowi: Guru Sibuk Fokus Urusi Administrasi Lupa Tugas Mengajar," *Sindonews*, 2020, <https://edukasi.sindonews.com/berita/1577617/144/jokowi-guru-sibuk-fokus-urusi-administrasi-lupa-tugas-mengajar>.

kinerja guru.³ Beban kerja disini bisa berupa banyaknya administrasi yang harus dipenuhi oleh guru terlebih ketika guru memiliki dua fungsi atau menduduki jabatan di lembaga pendidikan, maka lebih banyak beban kerja yang mesti dipenuhinya.

Demi menyelesaikan permasalahan berupa banyaknya beban kerja yang diterima guru, langkah yang bisa diambil oleh kepala sekolah salah satunya yaitu dengan mengembangkan sumber daya pendidiknya agar memiliki kemampuan dan berdaya tahan tinggi dalam perubahan disertai dengan fleksibilitas yang dimiliki. Fleksibilitas sendiri dapat didefinisikan sebagai efektivitas individu dalam menyesuaikan diri di berbagai aktivitas dengan penguluran tubuh pada bidang sendi yang luas.⁴ Fleksibilitas dalam diri guru menginisiasi dirinya untuk terus belajar dan berjuang dalam menghadapi tantangan zaman yang kian kompleks dimana fleksibilitas merupakan komponen utama dalam kompetensi yang mesti ada dalam diri guru.

Perubahan yang terus terjadi di dalam tubuh pendidikan dimana salah satu yang tidak bisa dihindari adalah perubahan kurikulum. Ada tiga konsep kurikulum yaitu kurikulum sebagai substansi, sebagai sistem dan sebagai bidang studi. Menurut Sukmadinata kurikulum sebagai sunbstansi merupakan suatu dokumen yang berisi rumusan tentang tujuan, bahan ajar, kegiatan belajar mengajar, jadwal dan evaluasi. Kurikulum sebagai suatu sistem mencakup struktur personalia, dan prosedur kerja bagaimana cara menyusun suatu kurikulum, melaksanakan, mengevaluasi dan menyempurnakannya. Kurikulum sebagai bidang studi yaitu bidang studi kurikulum. Tujuan Kurikulum sebagai bidang studi adalah mengembangkan ilmu kurikulum dan sistem kurikulum.⁵ Perubahan-perubahan ini adalah dampak dari tuntutan kehidupan manusia karena perkembangan yang terus terjadi.

³ Sri Hariati Hasibuan and Adi Munasib, "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 247–58.

⁴ Andhega Wijaya, "Fleksibilitas Siswa Sekolah Dasar," *Indonesian Journal of Primary Education* 4, no. 1 (2020): 118–23.

⁵ Fenty Setiawati, "Dampak Kebijakan Perubahan Kurikulum Terhadap Pembelajaran Di Sekolah," *NIZĀMULILMI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 1–17.

Pengembangan profesionalisme guru selalu mendapatkan perhatian secara global, karena guru berperan penting dalam mencerdaskan bangsa dan sebagai sentral pendidikan karakter. Tugas mulia yang diemban seorang guru tersebut menjadi berat karena bukan saja guru harus mempersiapkan generasi muda sebagai penerus yang mampu bersaing namun juga unggul dari segi karakter. Tugas guru secara umum dibagi kedalam tiga hal yaitu tugas keprofesionalan dimana dalam hal ini guru mengembangkan keterampilan dan potensi dirinya, tugas bidang kemanusiaan yaitu suri tauladan bagi peserta didiknya dan tugas kemasyarakatan yaitu nilai kebermaknaannya di masyarakat.⁶ Mengembangkan profesi guru bukan sesuatu yang mudah, maka diperlukan strategi yang tepat dalam upaya menciptakan iklim kondusif bagi pengembangan profesi guru. Situasi kondusif ini jelas amat diperlukan oleh tenaga pendidik untuk dapat mengembangkan diri sendiri ke arah profesionalisme guru.

Upaya dalam mengembangkan sumber daya pendidik agar menjadi pendidik yang professional bisa dilakukan dengan pendekatan karakteristik yaitu dengan berupaya memunculkan karakter yang melekat dalam suatu profesi, pendekatan institusional atau pendekatan yang lebih memandang profesionalitas sebagai suatu proses konstusional dan pendekatan legalistic atau upaya professional yang menekankan pada adanya pengakuan sutau profesi oleh Negara.⁷ Pendidik profesional yang memiliki karakter yang baik pada akhirnya dapat membawa peserta didik kearah yang lebih baik, yaitu dapat mengembangkan dirinya dengan sebaik mungkin dan bisa mengarahkannya untuk mampu bersaing dan beradaptasi dengan perkembangan yang ada.

Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian yang terus mengalami perkembangan dalam dunia baik konsep ataupun sikap yang ditampilkan. Pendidik atau guru merupakan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan yang mesti dikembangkan baik kompetensi ataupun bentuk kegiatan yang dijalankannya. Kompetensi guru bisa dikembangkan melalui workshop,

⁶ Munawir Munawir, Zuha Prisma Salsabila, and Nur Rohmatun Nisa', "Tugas, Fungsi Dan Peran Guru Profesional," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. 1 (2022): 8–12, <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.327>.

⁷ Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 29.

pelatihan dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan, inhouse training dan studi lanjut.⁸ Pengembangan yang dilakukan dalam diri guru yang berkaitan dengan kapasitas dalam dirinya berkaitan dengan memberikan kesempatan dalam menempuh pendidikan dan pelatihan, bimbingan, seminar dan berbagai bentuk lainnya. Pengembangan guru tentunya ditujukan dalam meningkatkan profesionalisme didalam dirinya.

Seiring perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetensi guru tidak cukup hanya sebatas pengetahuan dan keterampilan dalam bidang keguruan saja, namun mereka juga harus mampu menggunakan teknologi terutama dalam proses belajar-mengajar. Kemampuan guru yang bisa beradaptasi dengan perkembangan tersebut menandakan bahwasanya dirinya merupakan sosok guru profesional dan ideal yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh dunia pendidikan diabad ini.⁹ Hal ini menunjukkan pengembangan dalam diri guru tidak hanya berkutat pada berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan bidang keguruan, adminisrasi pembelajaran, perencanaan dan pengembangan kurikulum, evaluasi pembelajaran namun mesti disertai dengan kemampuan teknologi.

Program pengembangan profesionalisme guru harus didesain untuk memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk mengubah perilaku pembelajarannya, sehingga peserta didik termotivasi untuk banyak belajar dan belajar banyak. Terjadinya perubahan praktik pembelajaran ke arah yang lebih baik merupakan signifikansi perlunya program pengembangan profesionalisme. Perubahan itu meliputi perubahan persepsi dan cara berpikir, pergeseran

⁸ Fifit Firmadani, "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas," *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 3, no. 2 (2022): 192–207, <https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.48045>.

⁹ Ali Aspar, "Peningkatan Kompetensi Teknologi Informasi Guru Min 1 Ketapang Di Masa Pandemi Covid-19 Tahun Pelajaran 2020/2021," *Jurnal Pembelajaran Dan Pendidikan Karakter* 1, no. 1 (2021): 7, <https://jurnal.pendikar.untan.ac.id/index.php/jp2k/article/view/12%0Ahttps://jurnal.pendikar.untan.ac.id/index.php/jp2k/article/viewFile/12/12>.

kepercayaan dan nilai; dan adanya kesadaran dan pemahaman baru tentang esensi praktik pembelajaran yang lebih bermakna bagi peserta didik.¹⁰

Upaya dalam mengembangkan sumber daya pendidik juga dilakukan oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Upaya ini sebagai bentuk kepedulian MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap kepada pendidik dan pemberian kesempatan kepada pendidik dalam mengembangkan potensi yang dimiliki demi mencapai aktualisasi diri dan pelaksanaan pembelajaran yang maksimal. Berbagai program diberikan oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap dalam upaya mengembangkan kompetensi pendidiknya. Hasil wawancara dengan Mukholid sebagai Kepala di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap menjelaskan bahwa sekolah menyelenggarakan program pelatihan dan workshop rutin bagi para guru. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, seperti metode pengajaran terbaru, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, manajemen kelas, dan pengembangan profesional lainnya. Tujuannya agar guru-guru di sekolah dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Masa pandemic yang melanda meningkatkan pelatihan yang diberikan kepada guru dengan beragam tema dimana konsistensi dalam pemberian pelatihan juga terus di laksanakan sampai dengan saat ini.

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya untuk mengadakan program pengembangan sumber daya pendidik. Lembaga pendidikan setempat memberikan sertifikasi atau pelatihan khusus bagi para guru di sekolah. Pengenalan program pendidikan terbaru dan beragam model hasil cipta karsa para mahasiswa dan dosen turut berperan serta dalam mengembangkan kemampuan guru dalam mendidik siswanya dimana hasil cipta yang diberikan berupa hasil penelitian dan pengembangan mahasiswa dan dosen.

Guru-guru baru atau yang masih kurang berpengalaman di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap mendapatkan bimbingan dan

¹⁰ Sumardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP Model Dan Implementasinya Untuk Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 32.

dukungan dari guru-guru senior melalui program mentoring dan coaching. Kegiatan ini membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan membantu guru baru beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap mendorong guru-guru untuk terlibat dalam penelitian dan pengembangan di bidang pendidikan. Guru-guru membuat proyek penelitian tentang inovasi pembelajaran atau pengembangan kurikulum yang relevan dengan kondisi sekolah dan lingkungan sekitar. Dukungan dalam bentuk fasilitas dan akses ke sumber daya penelitian diberikan oleh sekolah dan mendorong partisipasi aktif para guru dalam upaya pengembangan pendidikan.

Selain program pelatihan internal, dimana MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap mendukung partisipasi guru-guru dalam kegiatan pelatihan eksternal yang diselenggarakan oleh organisasi atau lembaga pendidikan lainnya. Pelatihan eksternal yang diikuti oleh guru menjadikan guru dapat mengakses pengetahuan dan pengalaman baru dari sumber yang berbeda, serta membangun jaringan dengan pendidik dari luar sekolah.¹¹

Banyaknya model kegiatan yang diberikan oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap dalam upaya mengembangkan pendidiknya ternyata belum didasari dengan evaluasi kebutuhan pengembangan pendidik yang dilakukan di MTS Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Lembaga tersebut belum memiliki sistem yang terstruktur untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pendidik secara komprehensif. Seharusnya Kebutuhan pengembangan pendidik disesuaikan dengan tuntutan kurikulum terbaru, perkembangan teknologi pendidikan, serta kebutuhan khusus guru dalam meningkatkan kompetensi mengajar dan pembinaan karakter siswa.

Selain itu berkenaan dengan strategi yang digunakan dalam mengembangkan kompetensi pendidik. MTS Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap mengembangkan sumber daya pendidik dengan format kegiatan yang sama yaitu secara formal dengan susunan kegiatannya yang serupa. Format kegiatan pengembangan yang sama tentunya memunculkan

¹¹ Hendriyanto, "Wawancara Dengan Mukholid" (Hendriyanto, 2023).

beberapa celah yang sama yang tentunya tidak bisa di lengkapi dengan kegiatan lainnya. Misalnya pemberian tugas setelah kegiatan tidaklah efektif ketika pendidik meminta bantuan orang lain dalam menyelesaikannya.

Keterlibatan guru juga menjadi permasalahan tersendiri dimana guru terlibat dalam semua kegiatan yang dilaksanakan oleh MTS Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Namun, keterlibatan ini tidak diikuti oleh *interest* dan keaktifan dalam kegiatan sehingga keterlibatan yang dilakukan oleh guru semata-mata hanya menjadi upaya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dimiliki.¹²

Sumber daya pendidik merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, hal ini menjadi penting karena sumber daya pendidik mengambil peran penting dalam keberlangsungan belajar mengajar, sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap diadakan melalui proses seleksi yang terstruktur dan sistematis demi mendapat sumber daya pendidik yang profesional. Hal ini disadari betul oleh peneliti sehingga dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya pendidik yang ada di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.

Penelitian mengenai pengembangan ini juga dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya Aswan yang menjelaskan bahwa perencanaan pengembangan belum dijalankan dengan maksimal dimana perencanaan yang disusun hanya terfokus pada anggaran.¹³ Penelitian lainnya dilakukan oleh Abdillah dan Nugraha yang mana dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat berbagai kegiatan yang dilakukan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusianya.¹⁴

¹²

¹³ Aswan, "Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan Madrasah Di Sumatera Selatan Survei Di Bidang Madrasah Dan Pendidikan Agama (Mapenda) Kanwil Departemen Agama Provinsi Sumatera Selatan (2009)" (Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2020).

¹⁴ Muhyidin Abdillah and Sopia Laila Nugraha, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Literasi: Studi Di Pesantren Baitul Kilmah Bantul," *Jurnal MD* 5, no. 1 (2019): 73–86.

Penelitian ini difokuskan pada manajemen pengembangan sumber daya pendidik yang dilakukan oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap meliputi berbagai program sajian yang ditujukan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Pengembangan yang dilakukan sangatlah berdampak pada profesionalisme guru dimana hal ini menginisiasi peneliti untuk meneliti mengenai pengembangan sumber daya pendidik dengan judul **“Manajemenn Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma’arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap”**

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan terbatas yang dibatasi agar pembahasannya tetap fokus dan tidak melebar. Adapun batasan dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama, yaitu sumber daya pendidik dan manajemen pengembangan sumber daya pendidik. Sumber daya pendidik yang menjadi objek kajian ada di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap. Hal ini berarti penelitian akan difokuskan pada analisis terhadap sumber daya pendidik yang ada di sekolah tersebut, yang mencakup guru-guru, kepala sekolah, dan aspek-aspek lain yang terkait dengan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut. Kemudian penelitian ini akan menitikberatkan pada manajemen pengembangan sumber daya pendidik. Dalam konteks ini, fokus akan diberikan pada bagaimana proses pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu dilaksanakan, termasuk program-program pelatihan, peningkatan kompetensi, pemberdayaan guru, dan kebijakan-kebijakan yang terkait.

Melalui batasan yang telah ditetapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu serta upaya-upaya yang dilakukan dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya pendidik tersebut.

2. Rumusan Masalah

Deskripsi latar belakang yang diberikan memunculkan beberapa permasalahan yang mesti dijawab. Beberapa permasalahan tersebut tertuang dalam rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana pengadaan (recruitmen) sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap?
2. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap?
3. Bagaimanakah analisis karir sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai, beberapa tujuan tersebut yaitu:

1. Menganalisis pengadaan (recruitmen) sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap
2. Menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap
3. Menganalisis analisis karir sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini akan menambah keilmuan dan pengetahuan pada bidang manajemen pendidikan, menjadi sebuah referensi yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya pendidik, dan dapat di jadikan tinjauan pustaka atau rujukan untuk penelitian yang sejenis kedepannya.

b. Manfaat Praktis

Terdapat beberapa nilai kemanfaatan secara praktis dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Salah satu tujuan praktis yang mungkin adalah meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis cara-cara efektif untuk mengembangkan sumber daya pendidik, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi dan strategi yang dapat membantu sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran dan pencapaian akademik siswa.
- 2) Optimalisasi Penggunaan Sumber Daya. Penelitian ini mungkin bertujuan untuk membantu sekolah dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, seperti tenaga pendidik, sarana dan prasarana, serta anggaran. Dengan memahami bagaimana sumber daya tersebut dapat dikelola dengan lebih efisien, sekolah dapat memberikan lingkungan yang lebih baik bagi pengembangan siswa.
- 3) Peningkatan Kompetensi Pendidik. Salah satu fokus penelitian ini mungkin adalah mengidentifikasi program pengembangan profesional bagi para pendidik di sekolah tersebut. Dengan mengevaluasi kebutuhan mereka dan merancang program pelatihan yang sesuai, penelitian ini dapat membantu meningkatkan kompetensi dan kualifikasi para pendidik.
- 4) Pengembangan Kurikulum yang Relevan. Penelitian ini mungkin juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi terkait pengembangan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan pendidikan saat ini dan masa depan. Dengan memahami tuntutan kurikulum yang aktual, sekolah dapat mempersiapkan siswa dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai.
- 5) Peningkatan Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat. Penelitian ini bisa memiliki tujuan untuk mendorong keterlibatan yang lebih aktif dari orang tua dan masyarakat dalam pengembangan pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Dengan melibatkan mereka dalam proses

pengambilan keputusan dan kegiatan sekolah, penelitian ini dapat meningkatkan dukungan dan kolaborasi untuk tujuan pendidikan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ialah urutan pembahasan yang memiliki fungsi untuk menunjukkan pokok bahasan dalam penelitian ini. pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini tersaji dalam tiga bagian utama yang diuraikan dalam pembahasan berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini tersaji beberapa hal yang berkaitan dengan legalitas dari tesis yang dirancang oleh peneliti. Legalitas ini dibuktikan dengan adanya penegasan penelitian, bukti keaslian, dan beberapa bagian lainnya.

2. Bagian Inti

Bagian inti terdiri dari lima bab dengan pembahasan yang berlainan. Pada bab satu berisi mengenai latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian. Bab berikutnya yaitu bab dua berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai landasan penelitian dan analisis data yang didapatkan dilanjutkan dengan menyajikan hasil penelitian yang relevan dan kerangka berpikir. Bab ketiga berisi mengenai paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pemeriksaan keabsahan data. Bab keempat berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasannya dimana di dalamnya terdapat deskripsi wilayah penelitian dan pembahasan dan analisis hasil penelitian. Bab kelima sebagai bab terakhir berisi mengenai simpulan, implikasi dan saran

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini akan disajikan mengenai daftar pustaka yang digunakan dalam penelitian disertai dengan lampiran-lampiran yang berhubungan dengan apa yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Pengembangan

1. Pengertian Manajemen

Manajemen secara umum digambarkan dengan pengelolaan sebuah perkumpulan atau organisasi agar mampu mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perkumpulan tersebut.¹⁵ Manajemen diartikan dengan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹⁶ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁷

Menurut George R Terry dan Leslie W Rue dalam Iriawan manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan dan pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atas maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan pelaksanaannya adalah “*managing*” yang berarti mengelola sedangkan pelaksanaannya disebut *manager* atau *pengelola*.¹⁸

Hersey dan Blanchard dalam Rinawati menjelaskan bahwasanya manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian,

¹⁵ Arman Paramansyah, *Manajemen Pendidikan Dalam Menghadapi Era Digital* (Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi, 2020), 44.

¹⁶ Sukarman Purba et al., *Teori Manajemen Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 83.

¹⁷ Malayu and Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 171.

¹⁸ Hermanu Iriawan, *Manajemen Merek & Kepuasan Pelanggan* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021), 102.

pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.¹⁹

Liber Glick dalam Fahdli dan Khusnia memaparkan pengertian manajemen sebagai bidang keilmuan dengan tujuan untuk dapat memahami secara sistematis mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama dalam mencapai tujuan dan menjadikan sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi manusia.²⁰

Manajemen secara umum juga diartikan dengan istilah yang berkaitan dengan proses untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi dimana suatu cara atau seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan dalam mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.²¹

Manajemen secara umum dapat disimpulkan sebagai proses atau kerangka kerja yang melibatkan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengomunikasikan, dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi atau perkumpulan. Tujuan utama dari manajemen adalah untuk mencapai tujuan organisasional atau pribadi dengan cara yang efektif dan efisien. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, motivasi, dan pengendalian terhadap orang-orang serta mekanisme kerja dalam upaya mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Bidang pendidikan juga bisa menerapkan konsep manajemen karena terdapat berbagai komponen yang ada dalam pendidikan. Manajemen dalam bidang pendidikan memiliki pengertian yang luas yang bisa diartikan dengan ilmu yang mempelajari penataan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara produktif.²² Tujuan utama dari manajemen pendidikan adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien dalam

¹⁹ Rinawati, *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 109.

²⁰ Khotim Fahdli Mukhibatul Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)* (Bogor: Guepedia, 2021), 75.

²¹ Sri Setiatjahjati et al., *Bunga Rampai Manajemen Farmasi* (Jakarta: Media Pustaka, 2023), 66.

²² Tim Pengembang Ilmu Pendidikan UPI, *Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan* (Bandung: PT Intima, 2007), 31.

institusi pendidikan. Tujuan ini mencakup berbagai aspek dan tujuan yang saling terkait untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

2. Unsur-unsur manajemen

Manajemen terdiri dari enam unsur di dalamnya yaitu man, money, method, materials, machine dan market.²³ Manullang dalam Agustini juga mengatakan bahwa didalam manajemen terdapat enam unsur ini yaitu manusia, material, mesin, metode, money dan market.²⁴ Secara lebih jauh penjelasan mengenai unsure-unsur didalam manajemen yaitu:

a. Man

Bagian terpenting atau sarana utama dari setiap unsur manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Man atau manusia ataupun juga sering disebut dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menerapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas bukan, bahwa tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerja karena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

Unsur man ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu unsur manajemen perlu mendapatkan perhatian khusus karena manusia memiliki ciri dinamis dan bisa dikembangkan. Konsep pengembangan SDM dalam konteks makro merupakan keseluruhan proses aktivitas perluasan spectrum pilihan untuk meningkatkan kemampuan manusia, yang didalamnya terdapat beragam aktivitas.

Menurut pandangan penulis di dalam manajemen, manusia atau sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dan kunci dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia tidak hanya merancang

²³ Aras Solong, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 73.

²⁴ Agustini, *Pengelolaan Dan Unsur-Unsur Manajemen* (Jakarta: Cipta Pustaka, 2013), 110.

dan menerapkan tujuan, tetapi juga menjalankan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa kehadiran manusia, proses kerja tidak akan terjadi karena manusia adalah makhluk yang bekerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi bidang ilmu yang penting dalam mengelola manusia sebagai aset yang dinamis dan dapat dikembangkan. Konsep pengembangan SDM melibatkan beragam aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan manusia secara keseluruhan.

b. Material

Dalam menjalankan suatu kegiatan, manusia pasti menggunakan sebuah material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material juga disebut sebagai alat atau sarana manajemen dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pembahasan di atas, kesimpulan yang dapat diambil dari penulis adalah bahwa dalam pelaksanaan suatu kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan tertentu. Oleh karena itu, material tersebut dianggap sebagai alat atau sarana dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, material memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan dalam suatu kegiatan.

c. Machine

Dalam era saat ini, kemajuan teknologi sangat terasa dimana semua kegiatan manusia dijalankan dengan menggunakan mesin. Hal ini menjadikan manajemen juga dijalankan dengan membutuhkan mesin dalam melaksanakannya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan tersebut adalah bahwa dalam era saat ini, kemajuan teknologi telah mengubah cara manusia melakukan berbagai kegiatan, termasuk manajemen. Teknologi telah menjadi komponen penting dalam melaksanakan manajemen, dengan penggunaan mesin dan sistem otomatisasi yang semakin meluas. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi memainkan peran kunci dalam

meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen di berbagai sektor kehidupan.

d. Method

Dalam menjalankan suatu kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternative metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

Dari pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan dalam menjalankan suatu kegiatan, manusia memiliki beberapa pilihan dalam memilih metode atau cara pelaksanaannya. Dengan memilih metode yang tepat, kegiatan tersebut dapat dijalankan secara efisien dan efektif, sehingga metodenya menjadi alat manajemen yang mendukung pencapaian tujuan.

e. Money

Kelancaran suatu kegiatan yang sudah ditentukan, juga tidak bisa terlepas dengan adanya pengelolaan keuangan. Karena suatu kegiatan pasti membutuhkan dana.

Menurut analisa penulis, kelancaran suatu kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat terlepas dari pengelolaan keuangan yang baik. Kegiatan apapun memerlukan sumber daya keuangan untuk dapat berjalan dengan lancar, sehingga penting bagi pihak yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan untuk mengelola keuangan dengan efisien dan efektif agar tujuan kegiatan dapat tercapai tanpa hambatan.

f. Markets

Pasar atau market adalah sasaran dari pada manajemen yang sudah ditentukan. Dan hasil dari manajemen bisa dikatakan baik atau buruk, dilihat dari hasil sasaran yang ingin dicapai.

Pandangan penulis mengartikan pasar atau market adalah tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan manajemen dinilai berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam pasar tersebut. Dengan kata lain, manajemen dianggap baik jika berhasil mencapai tujuan

pasar yang telah ditentukan, dan sebaliknya jika tidak berhasil mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tujuan pasar menjadi indikator kinerja dalam manajemen.

3. Fungsi Manajemen

Stoner dalam Aprianto, Muntolib dan Risnita membagi fungsi manajemen menjadi empat, yaitu perencanaan atau planning, pengorganisasian atau organizing, pemimpin atau leading dan pengendalian atau controlling.²⁵ George R Terry dalam Ilham, Setiawan dan Fatimah juga memformulasikan mengenai fungsi manajemen yang diakronimkan dengan POAC atau Planing, Organizing, Actuating dan Controlling.²⁶

POAC merupakan singkatan dari Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Ini adalah empat fungsi manajemen yang penting dalam mengelola organisasi atau proyek. Berikut adalah penjelasan singkat tentang masing-masing fungsi dalam bahasa Indonesia:

a. Perencanaan (Planning).

Perencanaan adalah langkah pertama dalam manajemen di mana tujuan organisasi ditetapkan, strategi didefinisikan, dan rencana tindakan diatur. Koontz menyerahkan perencanaan sebagai suatu proses intelektual yang menentukan secara sadar tindakan yang akan ditempuh dan mendasarkan keputusan-keputusan pada tujuan yang hendak dicapai, informasi yang tepat waktu dan dapat dipercaya, serta memperhatikan perkiraan keadaan yang akan datang.²⁷ Dalam fungsi ini, manajer merumuskan apa yang ingin dicapai oleh organisasi, bagaimana caranya, serta mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan.

Terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapai dalam perencanaan yang baik, yaitu:

²⁵ Iwan Aprianto, Muntholib, and Risnita, *Manajemen Public Relations Analisis Citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam* (Klaten: Lakeisha, 2021), 44.

²⁶ Ilham, Heri Cahyo Bagus Setiawan, and Nuzulul Fatimah, *Dasar Dasar Kewirausahaan Teori Dan Aplikasi* (Sidoarjo: PT Berkat Mukmin Mandiri, 2020), 82.

²⁷ Engkoswara and Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010).

- 1) Protective benefits, yaitu menjaga agar tujuan-tujuan, sumber dan teknik/metode memiliki relevansi yang tinggi dengan tuntutan masa depan sehingga mengurangi resiko keputusan.
- 2) Positive benefits, yaitu produktifitas dapat meningkat sejalan dengan dirumuskannya rencana yang komprehensif dan tepat.

Perencanaan yang dilakukan oleh organisasi memiliki beberapa ruang lingkupnya sendiri. Ruang lingkup perencanaan dalam pendidikan berupa:²⁸

- 1) Perencanaan dari Dimensi Waktu

Perencanaan waktu adalah langkah penting untuk mengoptimalkan penggunaan waktu. Ini mencakup pemetaan dan penjadwalan tugas, proyek, atau aktivitas dalam rentang waktu tertentu. Dengan merinci tugas berdasarkan prioritas dan urgensi, perencanaan waktu dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

- 2) Perencanaan Jangka Panjang (Long Term Planning)

Long term planning melibatkan pengembangan strategi untuk mencapai tujuan dalam jangka waktu 10 tahun atau lebih. Ini melibatkan pemikiran jauh ke depan, pengidentifikasian tren, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Keberlanjutan dan visi jangka panjang menjadi fokus utama dalam perencanaan ini.

- 3) Perencanaan Jangka Menengah (Medium Term Planning)

Medium term planning berfokus pada periode waktu 3-8 tahun. Ini melibatkan pengembangan taktik dan rencana implementasi untuk mencapai sasaran jangka menengah. Pemantauan progres dan penyesuaian strategi menjadi bagian integral dari perencanaan ini.

²⁸ Moh. Arifudin, Fathma Zahara Sholeha, and Lilis Fikriya Umami, "Planning (Perencanaan) Dalam Manajemen Pendidikan Islam," *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 02 (2021): 162–83, <https://doi.org/1021154>.

4) Perencanaan Jangka Pendek (Short Term Planning)

Short term planning terfokus pada pencapaian tujuan dalam jangka waktu maksimal 1 tahun. Ini melibatkan perencanaan harian, mingguan, atau bulanan untuk memastikan kelancaran operasional dan mencapai target secepat mungkin.

5) Perencanaan dari Dimensi Spasial

Perencanaan spasial mencakup pengelolaan ruang dan lingkungan fisik. Ini melibatkan pemetaan, penggunaan lahan yang efisien, dan penataan ruang untuk memastikan optimalisasi sumber daya.

6) Perencanaan Nasional

Perencanaan nasional melibatkan pengembangan strategi dan kebijakan tingkat tinggi untuk mencapai tujuan nasional. Ini mencakup pengaturan ekonomi, keamanan, pendidikan, dan aspek-aspek kunci lainnya yang bersifat nasional.

7) Perencanaan Regional

Perencanaan regional fokus pada pengembangan wilayah tertentu. Ini mencakup koordinasi antara berbagai sektor dan pihak yang terlibat untuk memajukan pertumbuhan dan kesejahteraan di tingkat regional.

8) Perencanaan Tata Ruang

Perencanaan tata ruang melibatkan pengelolaan fisik dan organisasi ruang. Ini termasuk zonasi, regulasi penggunaan lahan, dan pembangunan infrastruktur untuk mencapai tujuan keberlanjutan dan estetika lingkungan.

9) Perencanaan Proyek

Perencanaan proyek adalah langkah-langkah yang diambil untuk merancang, mengelola, dan menyelesaikan suatu proyek. Ini melibatkan penentuan sumber daya, penjadwalan, dan pengawasan progres proyek untuk mencapai tujuan proyek yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (Organizing).

Setelah perencanaan dibuat, langkah selanjutnya adalah mengatur sumber daya dan tugas. Pengorganisasian (Organizing) adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang lainnya yang dimiliki oleh perusahaan untuk melaksanakan rencana dan tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Unsur dalam pengorganisasian adalah sekelompok orang yang diarahkan bekerja sama, manual aktivitas-aktivitas yang sudah ditetapkan, panduan guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manfaat dari pengorganisasian sendiri dalam pandangan Hadi Riswan yaitu:²⁹

1) Pembagian Tugas yang Efisien

Pengorganisasian memungkinkan pembagian tugas sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, setiap anggota tim atau departemen dapat fokus pada tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab mereka, meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan.

2) Terbentuknya Spesialisasi

Melalui pengorganisasian, organisasi dapat menciptakan spesialisasi di dalamnya. Hal ini berarti bahwa setiap bagian atau unit kerja dapat mengembangkan keahlian dan pengetahuan yang mendalam dalam bidangnya masing-masing. Spesialisasi ini membantu organisasi menjadi lebih kompeten dan tangguh dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul.

3) Peningkatan Keterlibatan dan Kepahaman Personil

Pengorganisasian juga membantu dalam menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing personil. Dengan mengetahui peran mereka dengan jelas, anggota tim dapat merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi secara

²⁹ Riswan Hadi, "Filosofi Organisasi Dan Pengorganisasian," *Ittihad* 6, no. 1 (2022): 84–86.

keseluruhan. Ini juga membantu mencegah tumpang tindih tanggung jawab dan meningkatkan koordinasi di antara anggota tim.

Fungsi pengorganisasian melibatkan penentuan struktur organisasi, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta pengelompokan sumber daya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

c. Pelaksanaan (Actuating).

Pelaksanaan merupakan kemampuan membujuk orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat.³⁰ Berdasarkan Permandiknas Nomor 19 tahun 2007, dalam pelaksanaan rencana kerja sekolah mencakup:³¹

1) Pedoman Sekolah/Madrasah

Pedoman sekolah/madrasah merupakan seperangkat aturan dan norma yang mengatur operasional dan tata kelola lembaga pendidikan. Ini mencakup kebijakan-kebijakan terkait pembelajaran, disiplin, keamanan, dan aspek-aspek lain yang membentuk lingkungan belajar yang kondusif.

2) Struktur Organisasi Sekolah/Madrasah

Struktur organisasi mencakup pembagian tanggung jawab dan kewenangan di dalam lembaga pendidikan. Hal ini melibatkan penunjukan posisi seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala bidang, guru, dan staf administratif, serta bagaimana komunikasi dan kerjasama diatur di antara mereka.

3) Pelaksanaan Kegiatan Sekolah/Madrasah

Proses pelaksanaan kegiatan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai kegiatan pendidikan dan non-pendidikan di sekolah/madrasah. Ini mencakup

³⁰ Saipul Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009).

³¹ BPK, "Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2007 Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah," Peraturan.BPK.go.id (Jakarta, 2007).

pengelolaan waktu, sumber daya, dan partisipasi aktif semua pihak terkait.

4) Bidang Kesiswaan

Bidang kesiswaan mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan dan perkembangan siswa. Ini termasuk pembinaan karakter, penanganan masalah disiplin, serta pengembangan kegiatan ekstrakurikuler dan bimbingan konseling.

5) Bidang Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran

Bidang ini fokus pada pengembangan kurikulum, pemilihan metode pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa. Inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran, pemanfaatan teknologi, dan adaptasi terhadap perkembangan pendidikan menjadi perhatian utama.

6) Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Mengelola keberhasilan tenaga pendidik dan kependidikan melibatkan seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia di sekolah/madrasah. Ini mencakup pelatihan, evaluasi kinerja, dan pemberian insentif.

7) Bidang Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana melibatkan perencanaan dan pemeliharaan fasilitas fisik dan teknologi yang mendukung kegiatan belajar-mengajar. Ini termasuk ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, serta infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi.

8) Bidang Keuangan dan Pembiayaan

Pengelolaan keuangan melibatkan perencanaan anggaran, pengelolaan sumber daya keuangan, dan pertanggungjawaban keuangan. Transparansi dalam penggunaan dana sekolah/madrasah menjadi kunci untuk mencapai tujuan pendidikan.

9) Budaya dan Lingkungan Sekolah/Madrasah

Membangun budaya sekolah yang inklusif, positif, dan mendukung pembelajaran adalah fokus utama. Ini melibatkan

pengembangan nilai-nilai, norma, dan sikap yang memperkuat identitas dan kepribadian sekolah/madrasah.

10) Peranserta Masyarakat dan Kemitraan

Melibatkan masyarakat dalam kehidupan sekolah/madrasah adalah esensial. Ini mencakup kemitraan dengan orang tua siswa, komunitas sekitar, dan mitra eksternal untuk mendukung dan memperkaya proses pendidikan. Sinergi antara sekolah dan masyarakat dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Fungsi actuating berkaitan dengan menjalankan rencana yang telah dibuat. Manajer bertanggung jawab untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi tim dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan yang baik memastikan bahwa semua orang bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi. Actuating sendiri bisa diketahui melalui berbagai indikator yang ada di dalamnya, yaitu:

- 1) penetapan start pelaksanaan rencana kerja;
- 2) pemberian contoh tatacara pelaksanaan kerja dari pimpinan;
- 3) pemberian motivasi para pekerja untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing;
- 4) pengkomunikasian seluruh arah pekerjaan dengan semua unit kerja;
- 5) pembinaan para pekerja;
- 6) peningkatan mutu dan kualitas kerja;
- 7) pengawasan kinerja dan moralitas pekerja.³²

d. Pengendalian (Controlling).

Setelah pelaksanaan dimulai, penting untuk memonitor dan mengevaluasi apakah progres sesuai dengan rencana. Pengendalian (Controlling) merupakan kegiatan menilai dan mengevaluasi kinerja

³² Sumarto Sumarto, Emmi Kholilah Harahap, and Kasman Kasman, "Manajemen Mutu Sekolah Melalui Pelaksanaan Dan Pengawasan Program Kerja," *Jurnal Literasiologi* 2, no. 2 (2019): 13, <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v2i2.48>.

berdasarkan standar yang sudah dibuat organisasi dan melakukan perbaikan apabila dibutuhkan.

Fungsi pengendalian melibatkan pemantauan kinerja, perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan, identifikasi perbedaan, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Tujuan dari fungsi ini adalah memastikan bahwa organisasi tetap berada pada jalur yang benar menuju pencapaian tujuan.

Pengawasan yang efektif antara lain harus didukung:

- 1) Routing (jalur), pimpinan harus dapat menetapkan cara dan prosedur untuk mengetahui pada jalur mana yang sering terjadi kesalahan,
- 2) Scheduling (Penetapan waktu), dalam penetapan waktu, pimpinan harus bisa menetapkan dengan tugas kapan semestinya pengawasan itu dijalankan,
- 3) Dispatching (Perintah pelaksanaan), adalah pengawasan yang berupa suatu perintah pelaksanaan pada pekerjaan yang bertujuan agar satu pekerjaan itu dapat selesai tepat waktu.
- 4) Follow Up (tindak lanjut) apabila pemimpin menemukan kesalahan maka pemimpin tersebut mencari solusi atas permasalahan itu dan memberikan petunjuk supaya kesalahan yang sama tak terulang lagi.³³

Keempat fungsi ini saling terkait dan saling mendukung dalam upaya mengelola organisasi atau proyek secara efektif. Dengan melakukan perencanaan yang baik, mengorganisasi sumber daya dengan bijak, melaksanakan tugas dengan efisien, dan mengendalikan proses secara terus-menerus, manajer dapat mengarahkan organisasi menuju kesuksesan.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan

³³ Hadi, "Filosofi Organisasi Dan Pengorganisasian."

fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi.³⁴ Khaerul Saleh menjelaskan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan yaitu:

- a. Tujuan Sosial Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan Organisasional Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.³⁵

Manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh lembaga ataupun organisasi memiliki empat tujuan utama, yaitu:

- a. Tujuan personal (personal objective). Seperti bagi para individu maupun pendidik tujuan personal yang dimaksud ialah bekerja untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun kebutuhan keluarga. Selain itu juga panggilan hati atau panggilan hidup yang digunakan untuk mengamalkan ilmu. Adapaun manajemen SDM ini memang memberikan peluang yang sama kepada setiap individu untuk mencapai tujuan pribadinya.
- b. Tujuan fungsional. Dalam tujuan ini lebih kepada bagaimana proses dalam mengawasi para tenaga pendidik dan kependidikan mengenai tugas-tugas yang diembannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memelihara serta memfasilitasi guru agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai

³⁴ Shinta Devi Apriliana and Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi," *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–12, <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.

³⁵ Khairul Saleh, "Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung," *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* 4, no. 2 (2019): 129–38, <https://doi.org/10.24967/ekombis.v4i2.476>.

tugas dan fungsinya. Contoh seperti menjaga guru agar tidak terlambat, dan juga guru dapat membuat persiapan pembelajaran secara baik.

- c. Tujuan organisasional. Tujuan organisasi ini dapat tercermin dalam pencapaian kinerja dan juga produktivitas organisasi.
- d. Tujuan masyarakat. Tujuan ini dapat tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas daripada sebelumnya.³⁶

Kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan memiliki peran penting dalam mencapai berbagai tujuan, baik dari segi individu, fungsi organisasi, maupun dampak yang dihasilkan pada masyarakat secara keseluruhan.

5. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Price dalam Walimah, Wijayasomantri dan Sulaeman merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.³⁷

Upaya dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan membutuhkan manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri diartikan dengan ilmu dan seni yang mengatur mengenai hubungan dan juga peranan para tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat.³⁸ Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui

³⁶ Nurul Ulfatin and Teguh Triwiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 76.

³⁷ Ely Walimah, Hilman Taufik Wijayasomantri, and Dadang Sulaeman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021), 90.

³⁸ Malayu and Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.³⁹

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kinerja individu dalam suatu organisasi atau institusi. Tujuan pengembangan SDM memiliki dua dimensi utama, yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional, yang masing-masing fokus pada pencapaian individu dan pencapaian organisasi secara keseluruhan.⁴⁰

a. Dimensi Individual

Tujuan yang berdimensi individual mengarah pada peningkatan kemampuan dan kualitas setiap anggota dalam organisasi. Fokus utama dari dimensi ini adalah pembangunan potensi dan kualifikasi karyawan. Beberapa poin penting dalam dimensi ini meliputi:

- 1) Peningkatan Keterampilan Tujuan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan perilaku individu. Hal ini dapat mencakup pelatihan dalam aspek-aspek seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, dan keterampilan industri tertentu.
- 2) Peningkatan Pengetahuan Pengembangan pengetahuan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja membantu individu untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.
- 3) Peningkatan Karir Melalui program pengembangan SDM, individu dapat mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih besar dan peran yang lebih tinggi dalam organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan karir mereka.
- 4) Motivasi dan Keterlibatan Dengan memberikan peluang pengembangan, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan

³⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 34.

⁴⁰ Walimah, Wijayasomantri, and Sulaeman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan*, 38.

keterlibatan karyawan dengan menunjukkan bahwa mereka dihargai dan memiliki peluang untuk tumbuh.

b. Dimensi Institusional/Organisasional

Tujuan berdimensi institusional berfokus pada hasil yang diinginkan oleh organisasi sebagai hasil dari investasi dalam pengembangan SDM. Beberapa poin penting dalam dimensi ini meliputi:

- 1) Peningkatan Produktivitas Organisasi berharap bahwa dengan meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan, produktivitas secara keseluruhan akan meningkat, yang pada gilirannya dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien.
- 2) Pengembangan Budaya Organisasi Investasi dalam pengembangan SDM juga dapat membentuk budaya organisasi yang lebih baik, di mana pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan inovasi menjadi nilai-nilai yang dijunjung tinggi.
- 3) Peningkatan Daya Saing Dengan memiliki karyawan yang kompeten dan terampil, organisasi dapat lebih kompetitif di pasar karena memiliki keunggulan dalam hal inovasi, kualitas produk atau layanan, dan efisiensi operasional.
- 4) Peningkatan Kepemimpinan dan Manajemen Melalui program pengembangan SDM, organisasi dapat menciptakan kader pemimpin dan manajer yang mampu mengarahkan dan mengelola tim dengan lebih baik.
- 5) Pengembangan Kapasitas: Organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan masa depan dengan mengembangkan potensi internal mereka melalui pengembangan SDM.

Penting untuk diingat bahwa dua dimensi ini saling terkait dan saling mempengaruhi. Pengembangan individu yang sukses akan berdampak positif pada pencapaian tujuan institusional, dan sebaliknya, organisasi yang sukses dalam mencapai tujuan institusional akan memberikan peluang yang lebih

baik bagi pengembangan individu. Oleh karena itu, pendekatan yang seimbang antara kedua dimensi ini diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pengembangan SDM di suatu organisasi.

6. Pendekatan dalam manajemen pengembangan

Selain itu R.D Lansbury dalam Wardan menjelaskan mengenai tiga pengembangan yang bisa dijadikan sebagai kerangka dalam merumuskan strategi pengembangan, yaitu:

- a. Pendekatan karakteristik, berupaya memunculkan karakter yang melekat dalam suatu profesi, sehingga profesi itu benar-benar dijalankan sesuai dengan tuntunan profesional.
- b. Pendekatan institusional, pendekatan yang lebih memandang profesionalitas sebagai suatu proses konstitusional atau perkembangan asosional
- c. Pendekatan legalistik, merupakan upaya profesionalisasi yang menekankan pada adanya pengakuan suatu profesi oleh negara.⁴¹

Pendekatan yang sudah dijabarkan menelaskan bahwasanya rumusan strategi dalam pengembangan profesionalitas kedalam tiga level yaitu:

- a. Upaya-upaya profesionalisasi yang dilakukan oleh guru secara pribadi agar mereka dapat meningkatkan kualitas keprofesionalan, dengan atau tanpa bantuan pihak lain. Dengan kata lain dapat dikatakan sebagai pelatihan mandiri.
- b. Pengembangan yang dilakukan oleh manajemen lembaga melalui berbagai kebijakan manajerial yang dilakukan. Kedua level ini dapat diaktegorikan dalam strategi mikro pengembangan profesional guru.
- c. Upaya pengembangan pada level makro yang menjadi tanggung jawab pemerintah dan masyarakat secara luas dalam kerangka manajemen pendidikan nasional.

⁴¹ Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 100.

Secara keseluruhan, terdapat tiga tingkatan upaya pengembangan profesionalisme guru: upaya mandiri oleh guru sendiri, upaya yang didukung oleh kebijakan manajerial lembaga pendidikan, dan upaya yang diatur oleh kebijakan nasional dan melibatkan pemerintah serta masyarakat secara luas. Ketiga tingkatan ini saling terkait dan bersama-sama berkontribusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme guru dalam suatu sistem pendidikan.

7. Kegiatan Dalam Manajemen Pengembangan

Manajemen pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini ialah pengembangan profesi guru dimana terdapat beberapa jenis kegiatan yang bisa dilakukan dalam upaya mengembangkan profesi guru. apabila dilihat dari sisi prakarsa lembaga, pengembangan profesi guru dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat, antara lain:

a. In House Treaning

Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi bisa juga secara internal dengan cara dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki guru lain. Program ini diharapkan dapat menghemat waktu dan biaya.

b. Program Magang

Program magang merupakan pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukkan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu misalnya, magang di sekolah. Program magang ini dipilih dengan alasan bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman nyata.

c. Kemitraan Sekolah

Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah yang baik dan sekolah yang kurang baik, antara sekolah negeri atau sekolah swasta. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa agar terjadi transfer nilai-nilai kebaikan dari beberapa keunikan dan kelebihan yang dimiliki mitra kepada mitra lain. Misalnya dalam bidang manajemen sekolah

d. Belajar Jarak Jauh

Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan internet dan sejenisnya. Pelatihan jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota kabupaten atau provinsi.

e. Pelatihan Berjenjang dan Khusus

Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, dimana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Sedangkan pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.

f. Kursus Singkat

Kursus singkat dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan seperti kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

g. Pembinaan Internal Sekolah

Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, dan diskusi dengan rekan sejawat.

h. Pendidikan Lanjut.

Pembinaan guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternative bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.⁴²

Penelitian ini berfokus pada pengembangan profesi guru melalui berbagai strategi, termasuk In House Training (IHT), program magang, kemitraan sekolah, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang dan khusus, kursus singkat, pembinaan internal sekolah, serta pendidikan lanjut. Tujuannya adalah meningkatkan kompetensi dan karier guru. Strategi-strategi ini melibatkan pelatihan internal, kerjasama dengan industri, transfer nilai-nilai positif antar sekolah, pelatihan online, pelatihan berjenjang dan spesialisasi, serta pembinaan internal oleh kepala sekolah dan guru berwenang. Pendekatan pendidikan lanjut juga dipertimbangkan dengan memberikan tugas belajar baik lokal maupun internasional bagi guru yang berprestasi untuk membantu pengembangan profesi secara keseluruhan.

B. Sumber Daya Pendidik

1. Pengertian Sumber Daya Pendidik

Sumber daya manusia dalam pemaknaannya dibagi menjadi dua yang dimaknai secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.⁴³

⁴² Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2011), 90.

⁴³ Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Penerbit LPPPI, 2019), 73.

Pandangan lainnya disampaikan oleh Nawawi yang menjelaskan bahwa terdapat tiga pengertian Sumber Daya Manusia, pertama sumber daya manusia ialah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Kedua, sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁴⁴

Beragam penjelasan yang diberikan menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan terbatas pada pegawai atau sebutan pegawai, oleh karena itu yang dimaksud dengan personil lembaga pendidikan meliputi unsur guru dan tenaga kependidikan.

Upaya dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan membutuhkan manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia sendiri diartikan dengan ilmu dan seni yang mengatur mengenai hubungan dan juga peranan para tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁴⁵ Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.⁴⁶

2. Fungsi Sumber Daya Pendidik

Sumber daya pendidik yang dalam hal ini adalah guru tentunya memiliki berbagai fungsi. Fungsi sumber daya pendidik yaitu:⁴⁷

⁴⁴ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 88.

⁴⁵ Malayu and Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 39.

⁴⁶ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 89.

⁴⁷ Munawir, Salsabila, and Nisa', "Tugas, Fungsi Dan Peran Guru Profesional."

a. Pendidik

Guru memiliki peran utama sebagai pendidik, bertanggung jawab untuk menyampaikan pengetahuan, konsep, dan keterampilan kepada siswa. Dalam hal ini, guru harus memiliki pemahaman mendalam terhadap materi pelajaran dan kreativitas dalam menyampaikannya agar siswa dapat memahami dengan baik.

b. Manajer dan Leader

Guru berperan sebagai manajer dalam mengelola kelas dan kegiatan pembelajaran. Selain itu, sebagai pemimpin, guru memberikan arahan dan inspirasi kepada siswa untuk mencapai tujuan akademis dan perkembangan pribadi.

c. Fasilitator

Guru tidak hanya menyajikan informasi, tetapi juga memfasilitasi proses pembelajaran. Ini mencakup menciptakan lingkungan yang mendukung, mendorong diskusi, dan memfasilitasi kegiatan yang melibatkan siswa secara aktif.

d. Administrator

Guru memiliki tanggung jawab administratif, seperti merencanakan pembelajaran, membuat jadwal, dan mengelola catatan akademis siswa. Administrasi yang baik membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang terorganisir.

e. Inovator

Sebagai inovator, guru diharapkan untuk menciptakan metode pembelajaran yang kreatif dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Inovasi ini diperlukan untuk menjaga daya tarik pembelajaran dan mempersiapkan siswa menghadapi tuntutan masa depan.

f. Motivator

Guru memiliki peran penting sebagai motivator, mendorong semangat belajar dan menginspirasi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Motivasi ini tidak hanya terbatas pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan sosial.

g. Dinamisator

Guru perlu menjadi agen perubahan dan dapat beradaptasi dengan perkembangan dalam dunia pendidikan. Kemampuan untuk berinovasi dan menghadapi perubahan adalah kunci dalam menciptakan pengalaman pembelajaran yang dinamis.

h. Evaluator

Sebagai evaluator, guru menilai pemahaman dan kemajuan siswa. Penilaian ini melibatkan penggunaan berbagai alat evaluasi untuk mengukur pencapaian pembelajaran dan memberikan umpan balik konstruktif kepada siswa.

i. Supervisor

Guru berfungsi sebagai pengawas dalam mengawasi perkembangan siswa, memberikan bimbingan, dan mengidentifikasi kebutuhan individu. Supervisi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan dukungan yang diperlukan dalam proses pembelajaran.

Dengan menggabungkan semua fungsi tersebut, seorang guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang stimulatif dan mendukung, memainkan peran kunci dalam membentuk generasi yang terampil, kreatif, dan berkarakter.

3. Kompetensi Sumber Daya pendidik

Kompetensi sendiri merupakan seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki, tentu dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan didalam kelas yang disebut sebagai pengajaran.⁴⁸ Kompetensi merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal.⁴⁹

⁴⁸ Hafsah M Nur and Nurul Fatonah, "Paradigma Kompetensi Guru," *Jurnal PGSD Uniga* 1, no. 1 (2022): 12–16.

⁴⁹ Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru," *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102.

Kompetensi guru dinilai sebagai gambaran profesional tidaknya pendidik (guru) tersebut. Bahkan kompetensi guru mempengaruhi keberhasilan yang dicapai peserta didiknya.⁵⁰ Kompetensi guru adalah kemampuan personel yang membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utamanya.⁵¹ Kompetensi guru adalah kumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mengajar dan membantu siswa dalam mencapai potensi penuh mereka secara akademis, sosial, dan emosional.

Stephen P. Becker dan Jack Gordon mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

- a. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
- b. Pengertian (understanding), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
- c. Keterampilan (skill), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
- d. Nilai (value), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.

⁵⁰ Jajat Sudrajat, "Kompetensi Guru Di Masa Pandemi COVID-19," *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 13, no. 1 (2020): 100–110.

⁵¹ Grace Endang Pakpahan et al., "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar," *Kinerja* 16, no. 2 (2019): 131–38.

- e. Minat (interest), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.⁵²

4. Indikator Kompetensi Sumber Daya Pendidik

Kompetensi guru sudah diatur didalam UU No 14 tahun 2005 yang membagi kompetensi guru menjadi empat yaitu kompetensi professional, kepribadian, pedagogig dan social.⁵³

a. Kompetensi pedagogig

Pedagogik diartikan dengan ilmu dalam mendidik. Kompetensi pedagogik merupakan suatu performansi (kemampuan) seseorang dalam bidang ilmu pendidikan. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki kompetensi pedagogik. Seorang guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman serta kemampuan dan keterampilan pada bidang profesi kependidikan.⁵⁴

Selain itu, dalam kompetensi ini seorang guru harus mampu:

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.

⁵² Bernawi Munthe, *Desain Pembelajaran* (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2009), 20.

⁵³ Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru."

⁵⁴ Muh Ilyas Ismail, "Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran," *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 13, no. 1 (2010): 44–63.

- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁵⁵

b. Kompetensi kepribadian

Kepribadian merupakan suatu masalah yang abstrak, hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi peserta didik. Jadi seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, berakhlak mulia, dan dapat menjadi teladan.⁵⁶

Menurut Permendiknas No.16/2007, Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

⁵⁵ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012), 30.

⁵⁶ Ismail, "Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran."

5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.⁵⁷

c. Kompetensi social

Menurut Ramly guru merupakan suatu cermin. Guru sebagai cerminan memberikan gambaran (pantulan diri) bagaimana ia memandang dirinya masa depannya, dan profesi yang ditekuninya. Berdasarkan uraian tersebut, yang dimaksud dengan kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesamanya pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁵⁸

Terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu:

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.⁵⁹

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu penguasaan materi pembelajaran secara luas dan menyeluruh, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi

⁵⁷ JDIH.BPK.RI, "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru," JDIH BPK RI, 2007, <https://sumsel.bpk.go.id/2009/10/20/peraturan-menteri-pendidikan-nasional-ri-no-16-tahun-2007-tentang-standar-kualifikasi-akademik-dan-kompetensi-guru/#:~:text=Pemeriksa Keuangan RI.-,Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 tentang,Kual.>

⁵⁸ A. T Ramly and E. Trisyulianti, *Pumping Teaching, Memompa Teknik Pengajaran Menjadi Guru Kaya*, (Depok: Kawan Pustaka, 2006), 103.

⁵⁹ Imam Wahyudi, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, 25.

materinya, dan juga penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.⁶⁰

Indikator profesionalisme guru ke dalam kriteria guru profesional berikut ini:

- 1) Berakhlak dan berbudi pekerti yang luhur sehingga mampu memberikan contoh yang baik pada siswa.
- 2) Mampu mendidik dan mengajar siswa dengan baik.
- 3) Mampu menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar.
- 4) Memenuhi kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas.
- 5) Mampu Merancang berbagai administrasi kependidikan (RPP, Silabus, Kurikulum, KKM, dan sebagainya).
- 6) Memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk mengabdikan ilmu yang dimiliki pada siswa yang diajar.
- 7) Terus belajar dan mengembangkan kemampuannya.
- 8) Selalu aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran.
- 9) Selalu mengupdate informasi atau isu-isu yang terjadi di sekitar, terutama isu-isu pendidikan.
- 10) Memiliki kemampuan digital yang baik seperti mengoperasikan komputer atau teknologi penunjang pendidikan lainnya.
- 11) Memiliki kemampuan berinteraksi dan bersosialisasi dengan orangtua murid, teman sejawat dan lingkungan sekitar dengan baik.
- 12) Selalu aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi atau komunitas - komunitas kependidikan (KKG, PGRI, Pramuka).
- 13) Cinta kasih, tulus dan ikhlas dalam mengajar.

⁶⁰ Abdul Rachman Shaleh, *Madrasah Dan Pendidikan Anak Bangsa* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 64.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang merekalakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Konsep pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Pengembangan pengetahuan dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan para SDM dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Contohnya, apabila selama ini SDM yang ada hanya mampu bekerja secara efektif selama 5 jam per hari, setelah pengembangan ia mampu bekerja secara efektif selama 6-7 jam per hari dengan kuantitas maupun kualitas yang semakin tinggi dan sebagainya. Kemampuan ini dapat berkembang biasanya dipacu oleh pengembangan pengetahuan, yaitu pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat, cepat, aman, nyaman, murah, dan baik. Pemahaman betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik, dan untuk apa bekerja keras, dan sebagainya. Oleh sebab itu, pengembangan kemampuan ini berkaitan erat

dengan pengembangan pengetahuan. Dengan bertambahnya pengetahuan, akan menumbuhkan kemampuan dan keterampilan SDM.

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungnya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan jangka panjang dan strategis

Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal.

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Metode pelatihan diantaranya : Orientasi, Magang ,Pelatihan Formal.

Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal.

Pelatihan Pengertian Pelatihan Pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu

melaksanakan tanggung jawab nya dengan baik, Pelatihan biasanya merujuk pada pengembanganketerampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Istilah pelatihan juga merujuk pada struktur total dari program didalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya pada kinerja dan promosi karir. Pengembangan Karir Pengertian Pengembangan Karir Karier menunjuk pada perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat di capai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karier sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan karyawan secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitiannya akan disajikan dalam penelitian ini demi menunjukkan orisinilitas penelitian ini.

Penelitian Aswan.⁶¹ Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, sehingga data yang digunakan adalah data kualitatif. Data tersebut

⁶¹ Aswan, "Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan Madrasah Di Sumatera Selatan Survei Di Bidang Madrasah Dan Pendidikan Agama (Mapenda) Kanwil Departemen Agama Provinsi Sumatera Selatan (2009)."

dikumpulkan dengan metode wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, maka pada Bidang Mapenda Kanwil Departemen Agama Propinsi Sumatera Selatan telah melaksanakan perencanaan dengan pola manajemen modern. Kendati demikian, fungsi perencanaan belum dilakukan secara maksimal. Kondisi ini dapat dimaklumi karena rambu-rambu kegiatan serta proses perencanaan masih “sentralistik” (di atur dari pusat). Dan keterbatasan data dan Informasi yang dimiliki menyebabkan perencanaan peningkatan sumberdaya manusia (SDM) pendidikan pada madrasah disusun belum berdasarkan kebutuhan riil di lapangan, di samping itu perencanaan yang disusun masih berbasis pada anggaran, dan belum secara signifikan menyentuh bidang-bidang lain yang juga sangat penting. Begitu pula kemampuan sumber daya manusia maupun fasilitas berupa sarana dan prasarana belum diberdayakan secara maksimal.

Terdapat nilai kesamaan dalam penelitian Aswan yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia. nilai perbedaannya yaitu Aswan memfokuskan pada perencanaan, anggaran dan sarana dan prasarana dalam pengembangan sumber daya manusia sedangkan dalam penelitian ini mengkaji pengembangan sumber daya manusia dengan model Lewin's Change.

Penelitian Muhyidin Abdillah dan Sopia Laila Nugraha.⁶² Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk dan peran pendidikan literasi dalam mengembangkan sdm pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik analisis Miles and Huberman. Sedangkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah Bentuk Pendidikan literasi yang diterapkan di pesantren Baitul Kilmah adalah dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan dunia literasi. Seperti diskusi karya tulis, belajar kepenulisan dan lain-lain. Sedangkan pendidikan literasi berperan penting dalam membentuk jiwa dan mengasah kemampuan santri Baitul Kilmah untuk menjadi individu yang

⁶² Abdillah and Nugraha, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Literasi: Studi Di Pesantren Baitul Kilmah Bantul.”

produktif, kreatif, berfikiran kritis, bertanggung jawab, dan memiliki prestasi yang kompetitif dalam bidang literasi.

Terdapat nilai kesamaan dalam penelitian Abdillah dan Nugraha yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia. nilai perbedaannya yaitu Abdillah dan Nugraha memfokuskan pada literasi dalam pengembangan sumber daya manusia sedangkan dalam penelitian ini mengkaji pengembangan sumber daya manusia dengan model Lewin's Change.

Penelitian Lestari Menik.⁶³ Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin sering pengembangan sumber daya manusia diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin tinggi religiusitas karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang.

Terdapat nilai kesamaan dalam penelitian Menk yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia. nilai perbedaannya yaitu Menik dipakai untuk menguji berbagai variable yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia sedangkan dalam penelitian ini mengkaji pengembangan sumber daya manusia dengan model Lewin's Change.

Penelitian Supiani, dkk.⁶⁴ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data diperoleh dari data primer (secara langsung) adalah hasil dari field research (penelitian lapangan) yaitu wawancara dengan pegawai

⁶³ Menik Lestari, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang.--" (Uin Raden Fatah Palembang, 2021).

⁶⁴ Supiani Supiani et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 13–25.

administrasi di IAIN Palu. Data sekunder (tidak langsung) yaitu literatur lainnya yang relevan dengan permasalahan yang terjadi. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan interview, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kondisi budaya organisasi pegawai administrasi di IAIN Palu mengacu pada perilaku atau kebiasaan yang dianut oleh orang atau kelompok sesuai dengan nilai dan keyakinannya untuk mencapai keberhasilan organisasi. Jika orang-orang dalam perusahaan memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk memenuhi tujuan organisasi, maka budaya organisasi akan kuat. Analisis budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai administrasi di IAIN Palu mengacu pada suatu sistem peran, alur kegiatan dan proses (pola hubungan kerja) yang melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. objektif. Ada hasil positif dari upaya individu yang dilakukan oleh staf Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Operasional organisasi diusahakan agar tetap berjalan dengan lancar. Meskipun ada pemisahan tanggung jawab yang jelas, ada kalanya pekerja diharuskan melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya karena pekerjaan tidak dapat ditunda demi kebaikan perusahaan.

Terdapat nilai kesamaan dalam penelitian Supiani yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia. nilai perbedaannya yaitu Supiani memfokuskan pada kajian pengembangan secara bertahap dan massif sedangkan dalam penelitian ini mengkaji pengembangan sumber daya manusia dengan model Lewin's Change.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Judul	Kebaruan	Persamaan	Perbedaan
Aswan, Aswan, "Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan	Penelitian ini mendeskripsikan secara massif mengenai pengembangan	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai pengembangan	Penelitian ini menganalisa pengembangan sumber daya manusia

Madrasah Di Sumatera Selatan Survei Di Bidang Madrasah Dan Pendidikan Agama (Mapenda) Kanwil Departemen Agama Provinsi Sumatera Selatan	sumber daya manusia melalui pendekatan deskriptif	sumber daya manusia	menggunakan model Lewin's Change
Muhyidin Abdillah dan Sopia Laila Nugraha, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Literasi: Studi Di Pesantren Baitul Kilmah Bantul	Penelitian ini mendeskripsikan secara massif mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan deskriptif	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia	Penelitian ini menganalisa pengembangan sumber daya manusia menggunakan model Lewin's Change
Lestari Menik, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang	Penelitian ini mendeskripsikan secara massif mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan deskriptif	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia	Penelitian ini menganalisa pengembangan sumber daya manusia menggunakan model Lewin's Change
Supiani, Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu	Penelitian ini mendeskripsikan secara massif mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan deskriptif	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia yaitu guru yang ada di lembaga suatu lembaga pendidikan	Penelitian ini menganalisa pengembangan sumber daya manusia menggunakan model Lewin's Change

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menjelaskan mengenai berbagai penelitian yang membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. Tetapi, dari keseluruhannya tidak ada yang menggunakan model Lewin's Change dalam analisisnya. Hal tersebut merupakan nilai perbedaan dalam penelitian ini dan menjadikan hasil yang didapatkan berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan.

E. Kerangka Berpikir

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu telah melangkah maju dalam mewujudkan pendidikan berkualitas dengan mengimplementasikan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik yang kuat. Langkah ini diambil sebagai respons atas kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran. Didorong oleh komitmen yang kuat terhadap pendidikan yang unggul, sekolah ini telah memfokuskan upayanya pada pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru melalui berbagai langkah strategis.

Salah satu landasan utama dari manajemen pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu adalah peningkatan kualifikasi pendidikan guru. Guru-guru di sekolah ini disorot untuk memenuhi standar pendidikan yang lebih tinggi. Mereka didorong untuk memperoleh gelar pendidikan yang relevan dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kedalaman pengetahuan guru dalam bidang mereka, sekaligus berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.

Selain peningkatan kualifikasi, guru-guru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu didorong untuk memperoleh Akta 4 (sertifikasi guru). Akta 4 menjadi bukti formal bahwa guru telah memenuhi kompetensi dan syarat untuk mengajar sesuai dengan standar nasional. Proses mendapatkan Akta 4 melibatkan penilaian menyeluruh terhadap kompetensi guru, termasuk pengetahuan, keterampilan mengajar, dan dedikasi terhadap profesinya. Dengan

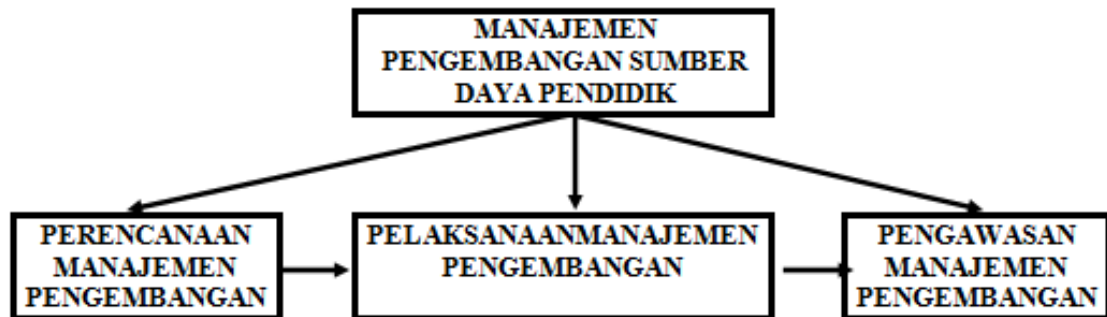
adanya Akta 4, guru-guru diharapkan memiliki landasan yang lebih kuat dalam memberikan pengajaran yang bermutu.

Selanjutnya, pelatihan menjadi bagian integral dari manajemen pengembangan sumber daya pendidik di sekolah ini. Guru-guru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu diundang untuk mengikuti berbagai pelatihan yang relevan dengan bidang pendidikan, metodologi pengajaran terbaru, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, manajemen kelas, dan aspek-aspek lain yang meningkatkan kualitas pengajaran. Pelatihan ini tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga membantu guru-guru beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

Secara keseluruhan, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mencerminkan komitmen kuat untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan. Langkah-langkah ini, termasuk peningkatan kualifikasi pendidikan, pemerolehan Akta 4, dan pelatihan berkala, berfungsi sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan memberdayakan siswa untuk meraih prestasi tertinggi dalam perkembangan akademis.

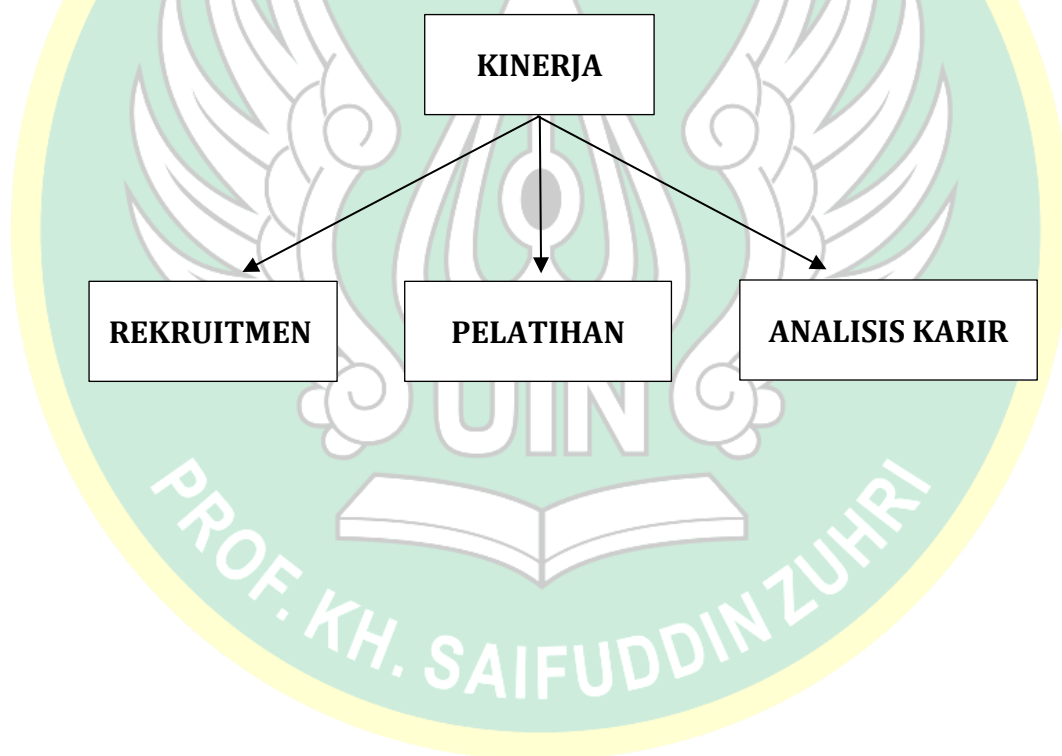
Kerangka berpikir menjelaskan tentang metode pelaksanaan penelitian dalam tataran teoritik. kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis.⁶⁵ Biasanya kerangka berpikir digambarkan dalam bentuk gambar atau skema dimana dalam penelitian ini kerangka berpikir akan digambarkan dengan bentuk gambar.

⁶⁵ Rahmawida Putri et al., *Metodologi Penelitian Sosial* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Untuk pelaksanaan manajemen pengembangan, peneliti menguraikan kinerja dalam kerangka berfikir sebagaimana diungkapkan oleh hambali, sebagai berikut :



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan cara atau teknik yang digunakan dalam penelitian. penelitian sendiri merupakan bentuk usaha di ranah ilmu pengetahuan yang dilakukan demi mendapatkan prinsip dan fakta dengan sistematis, hati-hati dan sabar demi mewujudkan kebenarannya.⁶⁶ Sehingga bisa ditarik benang merah bahwasanya metode penelitian menjadi cara yang dilakukan dengan sistematis, hati-hati dan sabar supaya mendapatkan data demi memunculkan kebenaran berdasarkan fakta dan logika.

A. Paradigma, Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merujuk pada kerangka dasar atau sudut pandang filosofis yang mendasari suatu penelitian. Paradigma ini membentuk dasar bagi pemahaman, interpretasi, dan pendekatan penelitian terhadap suatu fenomena. Penelitian ini menggunakan paradig penelitian kualitatif. Pemaknaan kualitatif oleh Bogdan dan Taylor dalam Moleong ialah penelitian yang memunculkan data deskriptif yang hasilnya berupa lisan atau tulisan dari perilaku yang diteliti dengan tujuan sumbangsih pengetahuan yang mendalam tentang objek penelitiannya.⁶⁷ Tujuan penelitian dengan paradigma kualitatif dapat bervariasi tergantung pada konteks, bidang studi, dan pertanyaan penelitian yang diajukan. Namun, secara umum, penelitian kualitatif sering dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena sosial, budaya, atau perilaku manusia.

Tujuan dari penelitian ini yaitu memahami mengenai segala hal yang dialami oleh subyek penelitian meliputi tindakan, motivasi, persepsi, perilaku dan lainnya secara masif dengan mendeskripsikannya dalam bentuk kalimat

⁶⁶ Mardalis, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 110.

⁶⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Revisi (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 54.

dalam konteks khusus yang alamiah dimana pengumpulannya dengan memanfaatkan teknik yang alamiah. Melalui penjelasan yang diberikan bisa diketahui bahwasanya pendekatan kualitatif deskriptif ditujukan demi mengurai berbagai sifat keadaan yaitu memahami manajemen pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian lapangan atau *field research*. Penelitian lapangan atau "*feld research*" tujuannya menganalisis interaksi lingkungan, status akhir, latar belakang yang ada dalam suatu satuan sosial seperti komunitas, lembaga, kelompok maupun individu.⁶⁸ Sehingga, objek penelitian merupakan objek yang terdapat di lokasi penelitian yang menyajikan data prihal kajian penelitian. Peneliti menjalankan penyelidikan secara langsung di lapangan demi beragam permasalahan yang terdapat relevansinya dengan penelitian ini. Tujuan utama penelitian lapangan adalah mengumpulkan data empiris atau data lapangan yang diperoleh langsung dari sumbernya. Ini dapat mencakup observasi, wawancara, survei, pengukuran, dan metode pengumpulan data lainnya.

Jenis penelitian lapangan yang peneliti laksanakan dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap, mengelola dan mengembangkan sumber daya pendidik dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah strategi atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk merancang, melaksanakan, dan menganalisis suatu penelitian. Pendekatan penelitian membimbing cara penelitian dilakukan dan mempengaruhi jenis data yang dikumpulkan, analisis data, serta interpretasi hasil. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, dimana

⁶⁸ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 79.

pendekatan ini yaitu jenis pendekatan kualitatif dimana dalam pendekatan jenis ini peneliti melakukan sebuah observasi kepada partisipan untuk mengetahui fenomena-fenomena yang terjadi dalam hidup partisipan tersebut.⁶⁹ Tujuan pendekatan penelitian fenomenologi adalah memahami dan menjelaskan pengalaman manusia dari perspektif mereka sendiri. Pendekatan ini berfokus pada pemahaman mendalam tentang makna subjektif dari suatu pengalaman, peristiwa, atau fenomena.

Melalui pendekatan fenomenologi, penelitian ini akan memberikan gambaran yang kaya dan mendalam tentang bagaimana para guru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap mengalami dan memahami pengembangan sumber daya pendidik. Ini dapat memberikan wawasan berharga bagi pengembangan pendidikan di sekolah tersebut dan juga menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini yaitu MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap, yang beralamatkan di Jl. Mayjen D.I Panjaitan No.01, Gandrungmanis Lor, Gandrungmanis, Kec. Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53254.

Penelitian yang dilakukan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap memiliki beberapa alasan yang mendasari pelaksanaannya. Berikut adalah beberapa alasan tersebut secara deskriptif:

1. Konteks Pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Penelitian ini dilakukan karena adanya kebutuhan untuk memahami secara mendalam situasi dan kondisi pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Hal ini melibatkan berbagai aspek seperti kurikulum, metode pengajaran, fasilitas, interaksi guru-siswa, serta dinamika kelas.
2. Peningkatan Kualitas Pendidikan Penelitian ini mungkin dilakukan untuk mendukung upaya peningkatan kualitas pendidikan di MTs Ma'arif NU 01

⁶⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2020), 102.

Gandrungmangu. Dengan menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan, seperti keefektifan pengajaran, potensi perbaikan kurikulum, atau pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, sekolah dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa.

3. Kebutuhan Data dan Informasi Penelitian deskriptif sering dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang dapat menjadi dasar pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan menganalisis data mengenai prestasi siswa, tingkat absensi, dan gambaran umum tentang lingkungan sekolah, pihak sekolah dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi.
4. Kontribusi terhadap Pengembangan Kurikulum Penelitian di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mungkin bertujuan untuk memberikan sumbangan dalam pengembangan kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman. Melalui analisis tentang apa yang berhasil dan apa yang perlu ditingkatkan dalam kurikulum saat ini, penelitian ini dapat membantu merumuskan rekomendasi untuk perbaikan kurikulum di masa mendatang.

Dengan alasan-alasan tersebut, penelitian di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, Kabupaten Cilacap memiliki tujuan yang jelas untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang situasi pendidikan di sekolah tersebut, serta memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penelitian ini menempati posisi sebagai sumber data. Sumber data merupakan sumber dimana data di dapatkan yang bisa berupa manusia atau non manusia (bahan pustaka).⁷⁰ Penelitian ini memposisikan beberapa objek yang ada di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu sebagai sumber data, yang tersaji dalam pembahasan berikut:

⁷⁰ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 50.

1. Pengelola Yayasan

Pengelola Yayasan memiliki peran penting dalam mengambil keputusan strategis yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Mereka dapat memengaruhi arah pengembangan sekolah dan kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

2. Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam manajemen pengembangan sumber daya pendidik. Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan proses pengembangan sumber daya pendidik di madrasah. Oleh karena itu, penelitian tentang kepala madrasah dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana kepala madrasah memengaruhi pengembangan sumber daya pendidik.

3. Wakil Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Wakil kepala madrasah memiliki peran strategis dalam manajemen pendidikan di madrasah. Mereka sering bertanggung jawab atas berbagai aspek, termasuk pengembangan sumber daya pendidik, pengelolaan kurikulum, pemantauan proses belajar mengajar, dan evaluasi kinerja guru. Oleh karena itu, studi tentang peran mereka dalam pengembangan sumber daya pendidik akan memberikan wawasan yang berharga tentang manajemen pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.

4. Komite MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Komite madrasah memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengembangan pendidikan di sekolah. Komite berperan dalam membuat kebijakan, mengawasi pelaksanaan program, serta mengambil keputusan terkait sumber daya pendidik. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana komite madrasah berkontribusi dalam manajemen pengembangan sumber daya pendidik.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari berbagai sumber. Pengumpulan data merupakan langkah awal dalam proses penelitian atau analisis, dan keakuratan serta validitas data sangat penting untuk mendukung hasil penelitian yang akurat dan bermakna. Berbagai teknik dapat digunakan tergantung pada sifat penelitian, jenis data yang dibutuhkan, dan ketersediaan sumber daya. Tujuan utama dari teknik pengumpulan data adalah memperoleh informasi yang diperlukan dengan cara yang efektif, efisien, dan akurat.

Data yang diperoleh dalam penelitian harus akurat. Hal inilah yang mendasari peneliti menggunakan teknik pengumpul data sesuai dengan standarisasi yang ada. Beberapa teknik yang digunakan yaitu:

1. Wawancara (interview)

Wawancara dilaksanakan peneliti demi memahami beragam jawaban dari pertanyaan yang diberikan prihal pandangan informan mengenai topik, tema atau isu tertentu.⁷¹ Tindakan ini mengharuskan peneliti untuk mempersiapkan pertanyaan untuk dimanfaatkan menjadi pedoman wawancara dimana hal ini akan memunculkan jawaban yang lebih terarah.

Wawancara adalah proses interaksi antara peneliti dan responden dengan tujuan mendapatkan informasi secara langsung dari sumbernya. Dalam konteks penelitian ini, wawancara dapat dilakukan dengan para pengelola, guru, atau pihak terkait di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Pertanyaan-pertanyaan yang disusun harus relevan dengan topik Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik, seperti program pengembangan guru, pelatihan, atau rencana masa depan. Wawancara bisa bersifat terstruktur (pertanyaan sudah disiapkan sebelumnya) atau tidak terstruktur (pertanyaan muncul secara fleksibel berdasarkan jawaban responden). Data dari

⁷¹ Muh. Fitrah and Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 24.

wawancara akan memberikan wawasan mendalam mengenai pandangan dan pengalaman para informan.

2. Pengamatan (observasi)

Observasi menjadi teknik untuk mendapatkan data dengan meneliti secara detail dan mencatatnya secara sistematis.⁷² Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan secara cermat dan sistematis mengenai lokasi, waktu dan kegiatan yang hendak diamati. Peneliti memanfaatkan pengamatan ini untuk memahami mengenai keadaan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.

Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap situasi atau kejadian yang relevan dengan penelitian. Dalam hal ini, peneliti dapat mengamati aktivitas di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu yang terkait dengan pengembangan sumber daya pendidik, seperti pelatihan guru, pertemuan pengelola, atau interaksi guru dengan siswa. Observasi dapat memberikan pemahaman visual dan kontekstual tentang bagaimana praktik manajemen pengembangan sumber daya pendidik dijalankan di sekolah tersebut.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dijalankan dengan memahami dokumen atau catatan mengenai peristiwa di masa lalu yang bentuknya berupa kebijakan, peraturan, biografi, sejarah kehidupan, gambar, tulisan dan lainnya.⁷³ Dokumen dibagi menjadi dua bentuk yaitu dokumen resmi yang mencakup berita di media massa, pernyataan, buletin, majalah, aturan atau intruksi, pengumuman dan memo serta dokumen pribadi yang mencakup rencana program, surat pribadi dan buku harian.

Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen tertulis atau materi lain yang telah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, dokumen-dokumen seperti kebijakan sekolah, rencana pengembangan, laporan

⁷² Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*, 2014, 22.

⁷³ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)* 30.

pelatihan, atau catatan rapat pengelola dapat menjadi sumber data yang berharga. Data dari dokumentasi dapat memberikan gambaran tentang pendekatan yang telah diambil oleh sekolah dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya pendidik.

Peneliti menggabungkan ketiga teknik pengumpulan data (wawancara, observasi dan dokumentasi) untuk memastikan keakuratan dan kedalaman data yang diperoleh. Data dari wawancara akan memberikan insight dari sudut pandang individu, observasi akan memberikan pemahaman tentang praktik nyata, dan dokumentasi akan memberikan bukti tertulis tentang kebijakan dan rencana yang ada. Kombinasi ketiga teknik ini akan memungkinkan peneliti untuk membuat analisis dan kesimpulan yang lebih kuat mengenai Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.

E. Uji Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini memanfaatkan teknik triangulasi. Teknik triangulasi akan menjadikan data yang ditemukan lebih kredibel dan akurat. Denzim dalam Moleong, membedakan tiga jenis triangulasi yaitu triangulasi waktu, teknik, sumber.⁷⁴ Ketiga konsep ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan keandalan hasil penelitian dengan menggabungkan data dari berbagai sumber dan sudut pandang.

1. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu adalah pendekatan untuk mengumpulkan data pada berbagai waktu yang berbeda selama proses penelitian. Dalam konteks penelitian ini, peneliti mengumpulkan data pada periode yang berbeda, seperti pada awal tahun ajaran, pertengahan tahun, dan akhir tahun. Dengan cara ini, peneliti melihat bagaimana pengembangan sumber daya pendidik di sekolah tersebut berkembang seiring waktu. Misalnya, apakah ada perubahan

⁷⁴ Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 69.

dalam program pelatihan, peningkatan kualifikasi pendidik, atau adopsi praktik manajemen baru dari awal hingga akhir tahun.

Tujuan triangulasi waktu dalam penelitian adalah untuk meningkatkan keandalan dan validitas hasil penelitian dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber atau periode waktu. Triangulasi waktu dapat membantu mengonfirmasi temuan penelitian dengan membandingkan data yang dikumpulkan pada waktu yang berbeda. Jika temuan tersebut konsisten melalui waktu, maka kepercayaan terhadap hasil penelitian dapat meningkat.

2. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber yang berbeda untuk memperkuat kesahihan temuan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari beberapa sumber seperti guru, staf administrasi, siswa, orang tua, dan pimpinan sekolah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang pengembangan sumber daya pendidik, dengan melihat perspektif dari berbagai pihak yang terlibat. Setiap kelompok ini mungkin memiliki pandangan yang berbeda terkait manajemen pengembangan sumber daya pendidik.

Tujuan utama dari triangulasi sumber adalah meningkatkan validitas dan kepercayaan hasil penelitian atau analisis data. Dengan menggunakan triangulasi sumber, peneliti dapat meminimalkan kelemahan yang mungkin muncul dari pendekatan tunggal dan membangun fondasi yang lebih kokoh untuk kesimpulan penelitian. Ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, metode, atau sudut pandang untuk memperkuat keabsahan dan keandalan temuan penelitian.

3. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik melibatkan penggunaan berbagai metode atau teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan metode-metode seperti observasi langsung di sekolah, wawancara dengan stakeholder terkait, analisis dokumen terkait program pengembangan sumber daya pendidik, dan survei kepada berbagai kelompok yang terkait. Dengan

menggabungkan berbagai teknik ini, peneliti mengonfirmasi temuan dari sudut pandang yang berbeda dan meminimalkan bias potensial dari satu metode saja.

Triangulasi bertujuan untuk mengumpulkan informasi atau data dari berbagai sumber atau metode yang berbeda guna mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, akurat, dan dapat dipercaya mengenai fenomena atau objek penelitian. Tujuan lainnya yaitu bahwa temuan atau kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian sesuai dengan realitas atau fenomena yang sebenarnya. Dengan menggunakan berbagai metode atau sumber data, penelitian dapat mencapai validitas internal yang lebih tinggi.

Penerapan ketiga jenis triangulasi ini secara bersama-sama, Anda dapat menghasilkan data dan temuan yang lebih kuat dan konsisten dalam penelitian mengenai Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Dengan cara ini, validitas dan keandalan hasil penelitian Anda dapat lebih ditingkatkan.

F. Teknik Analisis Data

Analisa data menjadi aktivitas dalam menyusun data secara sistematis dimana data ini di dapatkan melalui dokumentasi, pengamatan dan wawancara melalui pembagian data menjadi beberapa kategori, mengupulkannya kedalam berbagai unit, sintesa, merangkai menjadi pola, memilih hal yang penting dan menyimpulkan supaya mudah untuk dipahami oleh peneliti atau pembaca.⁷⁵

Analisis data juga digunakan untuk memunculkan kejelasan makna dalam data yang sudah di dapatkan dan menyimpulkannya supaya mudah dipahami oleh peneliti dan pembaca. Teknik analisis data yang digunakan milik Milles and Huberman, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berikut penjelasannya:

⁷⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, 211.

1. Reduksi data

Mereduksi data menjadi teknik analisis data yang berperan untuk memilih data penting, memfokuskannya kedalam beberapa pembahasan sesuai dengan pola dan temanya serta menghilangkan data yang tidak dibutuhkan.⁷⁶ Data lapangan yang dikumpulkan peneliti dari lapangan jumlahnya sangat banyak, dan hal ini akan bertambah ketika peneliti semakin lama berada di lapangan. Banyaknya data membutuhkan perincian dan pembuangan data yang tidak dibutuhkan untuk kemudian di rangkum. Melalui teknik reduksi ini data yang banyak bisa dikendalikan dan memudahkan tindakan pengumpulan data berikutnya.

Mentranskripsikan wawancara dan catatan observasi secara lengkap yang memungkinkan peneliti mengakses data dengan lebih mudah saat melakukan analisis. Selain itu peneliti juga melakukan identifikasi bagian dari data yang paling relevan dengan pertanyaan penelitian. peneliti memfokuskan pada kutipan atau peristiwa yang memberikan wawasan mendalam mengenai manajemen pengembangan sumber daya pendidik.

2. Penyajian data

Penyajian data menjadi tindakan yang mesti dilakukan sesudah data direduksi. Data bisa disajikan dalam bentuk bagan, kategorisasi, uraian singkat, ataupun deskripsi yang sifatnya naratif. Penyajian data mempermudah peneliti atau pembaca dalam memahami informasi dari lapangan dan merancang langkah selanjutnya. Deskripsi data ini juga digunakan peneliti dalam memasuki langkah penarikan kesimpulan.

Peneliti akan menyusun data dalam format yang mudah diakses dan dimengerti. Susunan tersebut bisa berupa tabel, diagram, atau rangkaian kutipan yang diorganisir berdasarkan tema atau aspek tertentu. peneliti juga mencari pola atau temuan yang muncul dari data yang telah dikumpulkan dan disusun dimana tindakan tersebut membantu menggambarkan gambaran mengenai manajemen pengembangan sumber daya pendidik di sekolah.

3. Penarikan Kesimpulan

Deskripsi data yang sudah diberikan mesti mendapatkan simpulan. Penelitian kualitatif dalam kesimpulannya mengharapkan adanya nilai kebaruan dalam temuan yang didapatkan atau menjelaskan secara jelas mengenai objek yang masih samar. Kesimpulan yang di dapatkan dalam penelitian sifatnya sementara dimana hal ini akan membutuhkan dukungan data valid yang ada di lapangan untuk tercipta sebagai teori.⁷⁷ Setiap langkah dalam penelitian ini membutuhkan dukungan dari data valid yang mana hal ini akan memunculkan kesimpulan yang kredibel.

Analisis data yang telah diatur untuk mengidentifikasi temuan utama dan pola yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Kesimpulan ditarik berdasarkan analisis data. Jelaskan temuan utama dan hubungannya dengan pertanyaan penelitian. Peneliti juga memvalidasi temuan dengan kembali kepada informan atau menggunakan teknik triangulas

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

1. Profil MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Profil sekolah merujuk pada kumpulan informasi yang menggambarkan identitas, visi, misi, program, fasilitas, dan pencapaian sebuah sekolah. Profil sekolah biasanya disusun untuk memberikan gambaran komprehensif kepada pihak-pihak terkait, termasuk orang tua, siswa, calon siswa, tenaga pendidik, dan masyarakat umum. Profil MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tersaji dalam deskripsi berikut:

- a. Nama Madrasah : MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu
- b. Visi Dan Misi Madrasah : Terwujudnya Generasi Islam Yang Tekun Beribadah, Berakhlakul Karimah, Unggul Dalam Prestasi
- c. No. Statistik Madrasah : 121233010027
- d. Akreditasi : B
- e. Terhitung Mulai Tanggal : 20 November 2014
- f. Berlaku Sampai Dengan : 20 November 2019
- g. Tahun Berdiri : 1998
- h. Nomor SK Pendirian : Wk/5c/25/Pgm/Ts/1991
- i. Tanggal SK Pendirian : 11 Desember 1991
- j. Alamat Lengkap : Jl. D.I Pandjaitan No. 01 Gandrungmanis
Desa Gandrungmanis
Kecamatan Gandrungmangu
Kabupaten Cilacap
Propinsi Jawa Tengah
No. Telp (0280) 5264229
- k. NPWP : 02.192.584.7-522.003
- l. Nama Kepala : Mukholid, S.Pd
- m. No. Telp/HP : 085227883996
- n. Nama Yayasan : Lembaga Pendidikan Ma'arif

- o. Alamat Yayasan : Jl. Masjid No 1/36 Cilacap
 p. No. Telp Yayasan : (0282) 521141⁷⁸

2. Visi dan Misi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

a. Visi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Visi adalah gambaran atau citra ideal dari masa depan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Ini adalah pandangan jangka panjang yang menggambarkan keadaan yang diharapkan dicapai organisasi jika semua tujuan dan rencana tercapai. Visi memberikan arah, inspirasi, dan motivasi bagi seluruh anggota organisasi. Ini membantu menggambarkan impian besar dan menciptakan fokus jangka panjang. Visi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu yaitu:

“Terwujudnya Madrasah Yang Berkualitas, Yang Menghasilkan Sumberdaya Manusia Terampil, Berprestasi dan Bertaqwa.”⁷⁹

Melalui visi yang diberikan, memberikan gambaran mengenai tujuan yang hendak dicapai oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, yaitu:

- 1) Madrasah Berkualitas
 - a) Menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dengan standar-standar pendidikan yang tinggi.
 - b) Memastikan bahwa semua aspek kegiatan di madrasah, baik dari segi kurikulum, fasilitas, maupun sumber daya manusia, memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
- 2) Sumberdaya Manusia Terampil
 - a) Menekankan pengembangan keterampilan siswa dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk keterampilan akademis, keterampilan sosial, dan keterampilan lainnya yang relevan.
 - b) Memastikan bahwa staf pengajar dan tenaga pendidikan di madrasah memiliki keterampilan dan kompetensi yang tinggi dalam mendidik dan membimbing siswa.

⁷⁸ Dokumentasi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, diambil oleh peneliti pada 15 Juli 2023

⁷⁹ Dokumentasi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, diambil oleh peneliti pada 15 Juli 2023

3) Sumberdaya Manusia Berprestasi

- a) Mendorong dan memberikan dukungan agar siswa mampu mencapai prestasi baik di bidang akademis maupun non-akademis.
- b) Memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, kompetisi, dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan potensi dan prestasi mereka.

4) Sumberdaya Manusia Bertaqwa

- a) Menekankan pentingnya pembentukan karakter siswa yang berlandaskan nilai-nilai agama dan kebaikan moral.
- b) Mengajarkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada siswa, sehingga mereka menjadi individu yang bertanggung jawab dan memiliki kesadaran spiritual yang tinggi.

b. Misi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Misi adalah pernyataan singkat yang menjelaskan tujuan pokok atau alasan keberadaan suatu organisasi. Ini menyatakan tugas atau peran organisasi dalam mencapai visi dan memberikan gambaran tentang apa yang ingin dicapai dalam jangka pendek hingga menengah. Misi memberikan landasan operasional dan memberi petunjuk tentang tindakan sehari-hari yang harus dilakukan oleh anggota organisasi. Ini membantu organisasi tetap fokus pada tujuannya dan memberikan identitas yang jelas. Misi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu yaitu:

- 1) Menumbuh Kembangkan Nilai-Nilai Akhlakul Karimah Dimulai dari Lingkungan Madrasah;

Misi ini bertujuan untuk memfokuskan upaya pada pengembangan nilai-nilai moral dan etika yang baik di kalangan siswa, dan itu dimulai dari lingkungan madrasah atau sekolah. Nilai-nilai akhlakul karimah mencakup etika, moralitas, sikap bertanggung jawab, toleransi, kejujuran, dan nilai-nilai positif lainnya. Dengan menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai ini, madrasah berperan dalam membentuk karakter positif pada peserta didik, sehingga mereka

dapat menjadi individu yang berakhlak baik dan membawa dampak positif pada masyarakat.

- 2) Melaksanakan Pembelajaran dan Bimbingan Efektif Sehingga Menjadikan Peserta Didik yang Cerdas dalam Ilmu Pengetahuan Sesuai Potensi yang Dimiliki;

Misi ini bertujuan untuk menyediakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan bimbingan yang memadai agar setiap siswa dapat mengembangkan potensi akademisnya. Fokusnya adalah pada peningkatan kecerdasan dalam ilmu pengetahuan dengan memanfaatkan potensi unik dan bakat yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Dengan memberikan pendekatan pembelajaran yang efektif dan bimbingan yang personal, sekolah dapat membantu siswa mencapai prestasi optimal sesuai dengan kapasitasnya.

- 3) Membekali dan Menyiapkan Siswa Agar Memiliki Pengetahuan dan Keterampilan yang Sesuai dengan Perkembangan Zaman;

Misi ini mengakui pentingnya mengikuti perkembangan zaman dan teknologi. Sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Dengan mengintegrasikan kurikulum yang up-to-date dan menawarkan peluang untuk pengembangan keterampilan, misi ini bertujuan untuk memastikan bahwa siswa tidak hanya memiliki pemahaman yang kuat tentang pengetahuan tradisional, tetapi juga mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan zaman.

- 4) Mendorong Kemandirian Siswa Sehingga Menjadi Siswa yang Berbudaya dan Mandiri.

Misi ini fokus pada pengembangan kemandirian siswa dalam berbagai aspek kehidupan. Selain mengajarkan pengetahuan akademis, sekolah juga bertanggung jawab untuk mengembangkan keterampilan hidup, kepemimpinan, dan tanggung jawab diri. Dengan memberdayakan siswa untuk menjadi mandiri, mereka dapat menjadi individu yang tidak hanya berbudaya, tetapi juga mampu mengambil

inisiatif dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan pribadi dan kontribusi positif pada masyarakat.⁸⁰

3. Data Siswa MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Siswa adalah istilah yang digunakan untuk merujuk kepada individu atau murid yang sedang menjalani proses belajar di sebuah institusi pendidikan, seperti sekolah atau perguruan tinggi. Istilah ini umumnya digunakan untuk menggambarkan orang yang sedang mengikuti program pendidikan formal.

Data siswa adalah kumpulan informasi yang berkaitan dengan siswa dalam suatu lembaga pendidikan. Data tersebut mencakup berbagai aspek, termasuk informasi pribadi, akademis, dan lainnya yang terkait dengan perkembangan siswa. Data siswa yang ada di MTs Ma'arif Nu 01 Gandrungmangu tersaji dalam tabel 4.1 berikut

Tabel 4.1 Data Siswa MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu⁸¹

TAHUN JARAN	KELAS 7		KELAS 8		KELAS 9	
	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel
2019/2020	175	6	251	6	213	6
2020/2021	176	6	164	5	216	6
2021/2022	181	6	178	6	163	6
2022/2023	180	6	174	6	179	6
2023/2024	192	6	177	6	175	6

Data diatas menjelaskan bahwasanya dari 2019 sampai dengan 2024 peserta didik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mengalami peningkatan dan penurunan. Hal ini tentunya bukanlah hal baru bagi keadaan sutau lembaga pendidikan karena naik turunnya peserta didik yang mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah disebabkan oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal

4. Data Guru MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Guru sering kali merujuk kepada seseorang yang memberikan pengajaran atau pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah atau institusi

⁸⁰ Dokumentasi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, diambil oleh peneliti pada 15 Juli 2023

⁸¹ Dokumentasi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, diambil oleh peneliti pada 15 Juli 2023

pendidikan. Guru ini dapat bekerja di berbagai tingkatan pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Data guru menjelaskan mengenai keadaan guru yang ada di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Data mengenai guru tersaji dalam tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Data Guru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu⁸²

No	Keterangan	Jumlah
Pendidik		
1	Guru PNS diperbantukan tetap	3
2	Guru Tetap Yayasan	21
3	Guru Honorer	0
4	Guru Tidak Tetap	0
Tenaga Kependidikan		
1	Kepala Tata Usaha	1
2	Staf Tata Usaha	3
3	6K	2

Data pada tabel diatas menjelaskan bahwasanya dominasi di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu merupakan guru tetap yang dimiliki oleh yayasan. Jika dilihat dari jumlah guru dan peserta didik menandakan bahwasanya MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu memiliki rasio yang ideal yang berdampak pada efektif dan efisiensi pelaksanaan pembelajaran yang diberikan.

5. Data Sarana dan Prasarana MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

Sarana dan prasarana sekolah merujuk pada fasilitas dan infrastruktur yang disediakan di lingkungan sekolah untuk mendukung proses pembelajaran dan kegiatan sekolah secara keseluruhan. Sarana dan prasarana yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memfasilitasi perkembangan siswa. Sarana dan prasarana yang ada di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tersaji dalam tabel 4.3 berikut:

⁸² Dokumentasi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, diambil oleh peneliti pada 15 Juli 2023

Tabel 4.3 Data Sarana dan Prasarana MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu⁸³

No	Jenis Prasarana	Jumlah Ruang	Jumlah Ruang Kondisi Baik	Jumlah Ruang Kondisi Rusak	Kategori Kerusakan		
					Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat
1	Ruang Kelas	18	6		6	6	
2	Perpustakaan	1	1				
3	R. Lab.IPA	1		1	1		
4	R.Lab.Biologi						
5	R.Lab.Fisika						
6	R.Lab.Kimia						
7	R.Lab.Komputer	1	1				
8	R.Lab.Bahasa						
9	R. Pimpinan	1	1				
10	R.Guru	2	1	1		1	
11	R.Tata Usaha	1	1				
12	R.Konseling						
13	Tempat Ibadah	1		1		1	
14	R.UKS	1		1		1	
15	Toilet/WC Guru	5	2	3	1	2	
16	Toilet/WC	6		6	2	4	
17	Gudang	2		2		2	
18	R.Sirkulasi						

Sarana dan prasarana menjadi bagian utama dalam lembaga pendidikan dimana dari data diatas terlihat bahwasanya dominasi sarana dan prasarana pendidikan sudah dilembkapi oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Hal ini turut mendukung pelaksanaan pembelajaran yang efektif bagi peserta didik

B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

1. Recruitmen Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

Kegiatan rekrutmen menjadi aktivitas yang mesti dilakukan oleh organisasi atau lembaga ketika terjadi kekosongan posisi dan sudah tidak

⁸³ Dokumentasi MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, diambil oleh peneliti pada 15 Juli 2023

digantikan lagi dengan anggota lainnya. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu juga melakukan rekrutmen demi memenuhi kebutuhan pendidik. Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menjelaskan bahwa

“Langkah awal dalam proses rekrutmen kami adalah membentuk tim seleksi yang terdiri dari individu yang memahami kebutuhan dan visi misi madrasah dengan baik. Tim ini memiliki tanggung jawab utama untuk mengidentifikasi kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan dalam seorang pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.”⁸⁴

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh guru yang menjelaskan bahwasanya:

“Proses rekrutmen diawali dengan pembentukan tim seleksi yang terdiri dari individu yang memahami dengan mendalam kebutuhan dan visi misi madrasah.”⁸⁵

Tim seleksi yang sudah dibentuk memiliki tugas dalam memeriksa calon sumber daya pendidik. Guru menjelaskan bahwa

“Fokus utama tim seleksi adalah memastikan bahwa setiap calon pendidik memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, pengalaman yang relevan, dan nilai-nilai keislaman yang selaras dengan prinsip-prinsip madrasah”⁸⁶

Lebih jauh kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu memberikan penjelasan bahwa

“Tim seleksi mengembangkan metode evaluasi yang komprehensif, termasuk wawancara, uji tulis, dan penilaian keterampilan praktis. Hal tersebut merupakan keinginan kami dalam memastikan bahwa setiap

⁸⁴ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

⁸⁵ Wawancara dengan Guru 1 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 11 Agustus 2023

⁸⁶ Wawancara dengan Guru 2 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 12 Agustus 2023

calon pendidik diuji secara menyeluruh sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.”⁸⁷

Hasil wawancara yang dilakukan menjelaskan bahwasanya pembentukan tim seleksi menjadi langkah awal dalam merekrut sumber daya pendidik yang kompeten. Tim tersebut bertugas dalam memeriksa dan mengevaluasi secara komperhensif dengan menjalankan seleksi yang ketat. Guru menjelaskaskan bahwasanya

“Pemeriksaan referensi merupakan langkah kritis untuk memastikan bahwa setiap calon pendidik memiliki pengalaman dan rekam jejak yang sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan oleh sekolah. Hal ini juga membantu memverifikasi integritas calon pendidik dan memastikan kesesuaian dengan nilai-nilai keislaman dan pendidikan madrasah.”⁸⁸

Demi mendapatkan sumber daya pendidik yang berkualitas MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tidak hanya menyebarkan informasi penerimaan dari mulut kemulut hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu bahwasanya

“Kami memberikan pengumuman lowongan guru dengan jelas dan dengan menggunakan beragam media informasi dan komunikasi. Hal tersebut memberikan peluang kepada individu yang memenuhi kualifikasi untuk mendaftarkan diri ketika berminat bergabung bersama kami. Kami juga menekankan pentingnya kelengkapan dokumen untuk memastikan jalannya proses seleksi.”⁸⁹

Lebih jauh kepala menjelaskan bahwasanya dalam penerimaan akan diadakan proses wawancara.

“Proses wawancara kami mencakup aspek akademis, kepribadian, dan komitmen terhadap pengembangan karakter peserta didik. Kami ingin

⁸⁷ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

⁸⁸ Wawancara dengan Guru 3 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 14 Agustus 2023

⁸⁹ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

memahami lebih dalam tentang latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta nilai-nilai yang dimiliki oleh calon pendidik.”⁹⁰

Wawancara menjadi bagian dari prosesi rekrutmen. Hasil yang didapatkan akan diumumkan setelah semua tahapan diselesaikan. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Guru bahwasanya

“Keputusan penerimaan dan penawaran posisi kerja diumumkan setelah semua tahap seleksi selesai. Transparansi dan objektivitas menjadi landasan utama dalam pengambilan keputusan, sehingga hanya pendidik yang memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan yang akan diterima di madrasah ini.”⁹¹

Meskipun tahapan seleksi ini dilakukan oleh Tim seleksi yang sudah dirancang dan ditetapkan, namun dalam pelaksanaannya kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tetap memiliki peranan penting. Guru menjelaskan bahwasanya

“Kepala madrasah memiliki peran krusial dalam membentuk lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan para pendidik. Rekrutmen sumber daya pendidik dilakukan secara strategis untuk memastikan bahwa standar kualitas pendidikan terjaga dan prinsip-prinsip NU tetap terakomodasi.”⁹²

Rekrutmen sumber daya pendidik yang dilakukan oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu merupakan salah satu cara dalam mendapatkan tim yang solid. Hal tersebut disampaikan oleh Guru bahwasanya

“Harapan kami adalah membangun tim pendidik yang solid, berintegritas, dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Proses seleksi dilakukan dengan cermat, memastikan bahwa setiap guru memiliki kompetensi teknis yang diperlukan dan semangat untuk berkontribusi positif sesuai dengan visi dan misi madrasah.”⁹³

⁹⁰ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

⁹¹ Wawancara dengan Guru 3 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 14 Agustus 2023

⁹² Wawancara dengan Guru 1 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 11 Agustus 2023

⁹³ Wawancara dengan Guru 2 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 12 Agustus 2023

Lebih lanjut guru menjelaskan bahwa :

“Melalui rekrutmen sumber daya pendidik yang strategis, kami percaya dapat memastikan kelangsungan pendidikan berkualitas tinggi yang selaras dengan prinsip-prinsip NU. Dengan guru-guru yang berkualitas, madrasah ini yakin dapat terus menjadi lembaga pendidikan yang memberikan dampak positif bagi peserta didik dan masyarakat sekitar.”⁹⁴



Dokumentasi Rapat Kepala Madrasah dengan Komite terkait rekrutmen Sumber Daya Pendidik



Dokumentasi Rapat Kepala Madrasah dengan Komite terkait rekrutmen Sumber Daya Pendidik

⁹⁴ Wawancara dengan Guru 2 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 12 Agustus 2023

2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

Pelatihan dan pengembangan menjadi upaya yang terus dilakukan lembaga pendidikan dalam menciptakan pendidik yang profesional dan berkualitas. Hal tersebut juga dilakukan oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Kepala MTs menjelaskan bahwa

“kami sangat mengutamakan kualitas pendidikan. Kami memiliki serangkaian tahapan pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada guru baru. Proses dimulai dengan sesi orientasi khusus yang dirancang untuk memperkenalkan budaya madrasah, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di sini. Tujuan dari sesi ini adalah agar pendidik dapat meresapi atmosfer madrasah dan memahami nilai-nilai serta norma yang menjadi landasan bagi pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.”⁹⁵

Informasi tersebut selaras dengan yang disampaikan oleh guru, bahwasanya

“Serangkaian tahapan pelatihan mesti diikuti oleh sumber daya pendidik baru yang hendak bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Sumber daya pendidik baru diberikan sesi orientasi, pelatihan awal mengenai kurikulum, metode pengajaran, dan penerapan teknologi, pembimbingan oleh guru senior dan pelatihan lanjutan.”⁹⁶

Informasi yang selaras mengenai adanya berbagai tahapan yang mesti dilakukan oleh sumber daya pendidik yang baru bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu juga diberikan oleh guru yang menjelaskan bahwa

“Guru baru akan didampingi dengan guru senior yang berperan sebagai pendamping yang membimbing pendidik baru dalam berbagai aspek.

⁹⁵ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

⁹⁶ Wawancara dengan Guru 1 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 11 Agustus 2023

Guru senior membantu dalam adaptasi dengan lingkungan madrasah, memberikan panduan praktis, dan menjadi sumber inspirasi.”⁹⁷

Kegiatan pengembangan tidak hanya diberikan kepada pendidik baru saja, namun juga guru-guru lama juga diberikan. Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menjelaskan bahwa

“Guru-guru yang telah lama bergabung dengan kami juga terlibat dalam berbagai program pelatihan. Kami fokus pada peningkatan keterampilan manajemen kelas, integrasi teknologi dalam pembelajaran, dan pendekatan pembelajaran inovatif. Evaluasi kinerja siswa, guru, dan lembaga secara rutin dilakukan untuk memastikan metode pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik.”⁹⁸

Informasi lebih lanjut dijelaskan oleh guru yang menjelaskan bahwa

“Guru yang ada di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mendapatkan pelatihan tentang cara efektif menggunakan teknologi pendidikan. Pelatihan tersebut mencakup pemahaman mendalam tentang penggunaan platform pembelajaran online, pengembangan konten digital, dan integrasi alat pembelajaran berbasis teknologi.”⁹⁹

Demi memahami efektifitas pelatihan yang diberikan, tentunya MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu melakukan evaluasi sesuai dengan kebutuhannya. Kepala sekolah menjelaskan bahwa

“Kami memiliki mekanisme evaluasi dan umpan balik terus-menerus untuk memastikan bahwa setiap inisiatif yang diambil dapat dioptimalkan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh para pendidik. Dengan demikian, kami tidak hanya mengadopsi teknologi dalam pembelajaran, tetapi juga berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya pendidik demi memberikan pendidikan berkualitas dan relevan bagi peserta didik.”¹⁰⁰

⁹⁷ Wawancara dengan Guru 2 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 12 Agustus 2023

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

⁹⁹ Wawancara dengan Guru 3 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 14 Agustus 2023

¹⁰⁰ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023



Dokumentasi pelaksanaan pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka

3. Analisis Karir Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

Karir menjadi bagian penting dalam pengembangan rekrutmen yang dilakukan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Melihat urgensi tersebut kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menjelaskan bahwa

“Pendidikan merupakan perjalanan yang melibatkan peran sentral para pendidik dalam membentuk masa depan generasi muda. Oleh karena itu, kami merancang sistem penghargaan dan insentif yang bukan hanya berkuat pada aspek finansial semata, tetapi juga menekankan pengakuan dan apresiasi terhadap usaha serta prestasi luar biasa para pendidik. Setiap langkah sukses mereka dihargai sebagai kontribusi berharga dalam membentuk karakter dan pengetahuan siswa.”¹⁰¹

¹⁰¹ Wawancara dengan Guru 3 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 14 Agustus 2023

Guru juga menjelaskan informasi yang selaras dengan apa yang disampaikan oleh kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu,

“Sistem penghargaan dan insentif di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tidak hanya berfokus pada aspek finansial. Penghargaan ini tidak hanya sebagai formalitas, tetapi juga sebagai instrumen motivasi yang kuat.”¹⁰²

penghargaan kepada pendidik tidak hanya berkaitan dengan inovasi pembelajarannya, namun berkaitan dengan tingkat kelulusan siswanya. Guru menjelaskan bahwasanya

“Penghargaan untuk peningkatan tingkat kelulusan siswa menciptakan atmosfer kompetitif yang sehat di antara para pendidik. Ini mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran guna mencapai hasil yang lebih baik.”¹⁰³

Berkaitan dengan karir pendidik yang dimiliki pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mengharuskan adanya pelibatan dari orang tua siswa. Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menjelaskan bahwa

“Orang tua memiliki peran kunci dalam mengembangkan sumber daya pendidik. Oleh karena itu, mereka diintegrasikan secara aktif dalam proses ini melalui berbagai kegiatan seperti seminar dan pertemuan yang dirancang khusus untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap dunia pendidikan.”¹⁰⁴

Lebih jauh guru menjelaskan bahwasanya

“Tujuan utama dari kegiatan ini adalah menciptakan kolaborasi erat antara pendidik dan orang tua siswa, sehingga terjadi sinergi positif dalam pengembangan sumber daya pendidik.”¹⁰⁵

¹⁰² Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

¹⁰³ Wawancara dengan Guru 1 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 11 Agustus 2023

¹⁰⁴ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

¹⁰⁵ Wawancara dengan Guru 3 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 14 Agustus 2023

Lebih jauh kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menjelaskan bahwa

“Komunikasi terbuka dan saling pengertian antara pendidik dan orang tua siswa menjadi fondasi utama dalam menciptakan atmosfer pendidikan yang kokoh dan efektif. Melibatkan orang tua siswa bukan hanya sebagai pendukung, tetapi sebagai mitra aktif dalam proses pembelajaran, sehingga setiap elemen yang terlibat dapat memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan pendidikan.”¹⁰⁶



Dokumentasi pelaksanaan pembinaan dan analisis karir dewan guru

¹⁰⁶ Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu, dikutip pada 15 Juli 2023

C. Pembahasan

1. Rekrutmen Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ma'arif NU 01 Gandrungmangu memiliki proses rekrutmen Sumber Daya Pendidik yang cermat dan berfokus pada kebutuhan pendidikan yang berkualitas. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹⁰⁷ Langkah awalnya adalah pembentukan tim seleksi yang terdiri dari individu-individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan visi misi madrasah. Tim seleksi ini memiliki tanggung jawab utama untuk mengidentifikasi kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan dalam seorang pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Tim yang sudah terbentuk memastikan bahwa setiap calon pendidik memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, pengalaman yang relevan, serta nilai-nilai keislaman yang selaras dengan prinsip-prinsip yang dianut oleh madrasah.

Tim seleksi juga bertugas untuk merancang dan mengimplementasikan proses seleksi yang adil dan transparan. Prinsip Transparansi merupakan bagian dari konsep Good Governance yaitu sebuah prinsip yang memberikan jaminan mengenai akses maupun kebijakan yang diperuntukkan bagi tiap individu guna memperoleh informasi ataupun pemberitahuan mengenai proses pembuatan kebijakan serta pelaksanaan juga hasil yang dicapai.¹⁰⁸ Tim tersebut mengembangkan metode evaluasi yang komprehensif, termasuk wawancara, uji tulis, dan penilaian keterampilan praktis, untuk memastikan

¹⁰⁷ Ena Etikawati and Raswan Udjang, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016): 9–23, <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>.

¹⁰⁸ Dingga Aldhy Mahendra, "Implementasi Prinsip Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil," *Administrative Law & Governance Journal* 5, no. 3 (2022): 216–26.

bahwa setiap calon pendidik diuji secara menyeluruh sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Proses rekrutmen bukan hanya sekedar mengisi kekosongan posisi, namun digunakan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan baik.¹⁰⁹ Hal ini juga menjadi kesempatan untuk memperkaya lingkungan pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Tim seleksi mencari individu yang tidak hanya memiliki kompetensi akademis, tetapi juga dedikasi terhadap pendidikan, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan madrasah, dan kemauan untuk terus belajar dan berkembang. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menetapkan standar transparansi yang tinggi dalam melakukan rekrutmen Sumber Daya Pendidik. Pengumuman lowongan guru disampaikan dengan jelas, memberikan peluang kepada individu yang memenuhi kualifikasi untuk mengajukan aplikasi. Kualifikasi akademik sebagai syarat utama adanya guru yang berkualitas yaitu minimal S1.¹¹⁰

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mengundang calon pendidik yang berkompeten dan berpotensi untuk bergabung dalam tim pengajar yang dinamis. Proses seleksi dilaksanakan dengan cermat dan adil, dan calon pendidik diharapkan untuk memenuhi persyaratan dengan baik. Dalam melibatkan calon pendidik, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menekankan pentingnya kelengkapan dokumen-dokumen yang diperlukan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh informasi yang diperlukan untuk menilai kualifikasi dan pengalaman calon dapat tersedia secara lengkap. Kelengkapan dokumen ini juga akan memudahkan jalannya proses seleksi.

Para calon pendidik mempersiapkan diri secara baik, tidak hanya dalam hal kualifikasi akademis, tetapi juga dalam kemampuan komunikasi, penguasaan materi pelajaran, dan komitmen terhadap pendidikan. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu berkomitmen untuk membangun tim

¹⁰⁹ Hafiedh Hasan, "Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm)," *Promosi* 3, no. 2 (2022): 144–62.

¹¹⁰ Ferdinal Lafendry, "Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Islam* (2020) 3 (2020): 1–16.

pengajar yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pembelajaran dan pengembangan karakter siswa. Pihak lembaga memberikan perhatian serius terhadap setiap aplikasi yang masuk dan menjalankan proses seleksi dengan transparansi dan objektif. Semua langkah yang diambil dalam rekrutmen memastikan bahwa Sumber Daya Pendidik yang terpilih adalah yang memiliki kualitas dan nilai yang sesuai dengan visi dan misi pendidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu sangat memahami pentingnya peran sumber daya pendidik dalam membentuk karakter dan membimbing peserta didiknya. Oleh karena itu, tim seleksi madrasah memiliki tugas yang sangat penting dalam menjalankan proses rekrutmen dengan cermat dan teliti. Proses evaluasi yang dilakukan oleh tim seleksi mencakup langkah-langkah yang komprehensif, mulai dari penilaian berkas aplikasi hingga tahap wawancara dan ujian praktek atau *microteaching*. *Microteaching* merupakan suatu kegiatan mengajar yang dilakukan dengan cara menyederhanakan semua komponen yang ada.¹¹¹ Tujuan dari semua ini adalah untuk memastikan bahwa setiap calon pendidik yang diterima memiliki kemampuan dan keterampilan yang sejalan dengan kebutuhan kurikulum madrasah.

Wawancara yang dilakukan tim seleksi menjadi usaha tim seleksi untuk memahami lebih dalam tentang latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta nilai-nilai yang dimiliki oleh calon pendidik. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tidak hanya terfokus pada aspek akademis, tetapi juga melibatkan aspek kepribadian dan komitmen terhadap pengembangan karakter peserta didik. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu juga berkomitmen untuk memastikan bahwa setiap sumber daya pendidik yang bergabung dengan madrasah memiliki dedikasi tinggi terhadap pendidikan dan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, proses seleksi yang dilakukan oleh tim

¹¹¹ Welven Aida, "Analisis Kemampuan Keterampilan Dasar Mengajar (Micro Teaching) Mahasiswa Angkatan I Program Studi Pendidikan IPS Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasir Pengaraian," *Jurnal Edu Research* 8, no. 2 (2019): 1–10.

kami bukan hanya sekadar pemenuhan syarat formal, tetapi juga mencerminkan komitmen untuk menyediakan lingkungan belajar yang berkualitas bagi peserta didik.

Pemeriksaan kelengkapan dokumen juga berfungsi sebagai upaya dalam memastikan bahwa calon pendidik memiliki integritas yang tinggi, sejalan dengan nilai-nilai keislaman dan pendidikan yang dianut oleh sekolah. Selain itu, pemeriksaan referensi juga bertujuan untuk memberikan kepastian mengenai kualifikasi calon guru. Proses ini melibatkan peninjauan terhadap prestasi kerja sebelumnya, metode pengajaran yang diterapkan, serta dampak positif yang dihasilkan dalam pengembangan peserta didik.

Melalui berbagai dokumen yang dimiliki oleh calon pendidik, tim seleksi memastikan bahwasanya calon pendidik memiliki motivasi dalam berkarya dan mengabdikan diri di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Selain itu guru yang memiliki pengalaman juga memiliki point tambahan dimana pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru berdampak pada kinerja dimasa mendatang.¹¹² Hal tersebut tentunya termasuk dalam fokus pertimbangan tim seleksi. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru berkaitan dengan berkaitan dengan sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹¹³ Dengan demikian, sekolah dapat memastikan bahwa pendidik yang direkrut tidak hanya memiliki kualifikasi formal yang memadai, tetapi juga memiliki kompetensi dan dedikasi yang sesuai dengan visi dan misi pendidikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.

Pentingnya pemeriksaan referensi dalam proses rekrutmen ini merupakan langkah proaktif untuk membangun tim pengajar yang berkualitas dan mampu memberikan dampak positif terhadap peserta didik. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu meyakini bahwa melalui seleksi yang cermat dan

¹¹² Taman Nilayta Ritonga, "Pengalaman Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru," *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2021): 195–216.

¹¹³ Edi Sofian and Julkarnain, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan," *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 4, no. 2 (2019): 142–49, <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2054/1460>.

penuh integritas, sekolah dapat memberikan pendidikan yang bermutu tinggi dan sesuai dengan prinsip-prinsip keilmuan Islam yang diwarisi dari NU. NU pada dasarnya menganut prinsip-prinsip utama yaitu, At-tawazun (keseimbangan), at-tawassuth (moderat), at-ta'adul (patuh pada hukum) dan amr ma'ruf nahi munkar.¹¹⁴ Keempat prinsip tersebut penjabarannya yaitu:

- a. At-tawazun (keseimbangan) mencerminkan pandangan bahwa kehidupan seorang Muslim harus mencapai harmoni antara kewajiban agama dan kehidupan dunia. NU mengajarkan pentingnya mempertahankan keseimbangan ini agar umat Islam dapat menjalani kehidupan yang seimbang, menggabungkan spiritualitas dan tanggung jawab dunia.
- b. At-tawassuth (moderat) menjadi pilar penting dalam pendekatan NU terhadap ajaran Islam. Organisasi ini mengajarkan umatnya untuk menjauhi ekstremisme dan mempromosikan toleransi serta pemahaman yang moderat terhadap ajaran agama. Pandangan ini membangun landasan bagi kehidupan beragama yang inklusif dan membawa kedamaian dalam masyarakat.
- c. At-ta'adul (patuh pada hukum), menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap hukum dalam bingkai Islam. NU mengajarkan agar umat Islam patuh pada norma-norma hukum Islam dan hukum positif yang berlaku di masyarakat. Kepatuhan ini dianggap sebagai langkah menuju terciptanya masyarakat yang adil dan teratur.
- d. Amr ma'ruf nahi munkar, yang diterjemahkan sebagai "menganjurkan kebaikan dan mencegah kemungkaran," mencerminkan tanggung jawab moral NU untuk mempromosikan nilai-nilai positif dalam masyarakat dan menolak segala bentuk perilaku yang bertentangan dengan ajaran agama.

Dengan memegang teguh prinsip-prinsip ini, NU berupaya menciptakan masyarakat yang damai, adil, dan penuh toleransi di Indonesia. Melalui pendekatan yang seimbang, moderat, patuh pada hukum, dan

¹¹⁴ Ilma Kharismatunisa' and Mohammad Darwis, "Nahdlatul Ulama Dan Perannya Dalam Menyebarkan Nilai-Nilai Pendidikan Aswaja An-Nahdliyah Pada Masyarakat Plural," *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 14, no. 2 (2021): 141, <https://doi.org/10.36835/tarbiyatuna.v14i2.1094>.

penganjur kebaikan, NU terus berperan sebagai pilar keberagaman dan kemajemukan dalam konteks sosial dan keagamaan Indonesia.

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mengakui peran krusial Kepala Madrasah dalam membentuk lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan para pendidik. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Hal ini menunjukkan peran penting dan tanggung jawab berat yang dipikul kepala sekolah, sehingga memerlukan suatu kecakapan yang tinggi dalam berbagai bidang terutama pada profesi yang diembannya selaku pemimpin dan pengelola dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.¹¹⁵ Untuk memastikan bahwa standar kualitas pendidikan terjaga dan prinsip-prinsip NU tetap terakomodasi, langkah strategis yang diambil adalah melakukan rekrutmen sumber daya pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Prinsip-prinsip Nahdlatul Ulama yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai tawasuth, tasamuh, tawazun, dan i'tidal menjadi pertimbangan yang tidak bisa dilepaskan.¹¹⁶

Pengadaan tenaga pendidik baru menjadi fokus utama, dengan ketentuan bahwa kualifikasi yang dimiliki harus sejalan dengan standar yang ditetapkan oleh madrasah. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar tenaga pendidik yang bergabung mampu memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap perkembangan pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Penerimaan tenaga pendidik juga tidak lepas dari prinsip yang ada di dalamnya, dimana prinsip penerimaan calon pendidik yaitu

a. Rekrutmen guru harus dirancang dan di rencanakan secara matang, agar dapat memenuhi kebutuhan untuk mendapatkan guru yang professional;

¹¹⁵ Ayu Safitri and Andi Mappincara, "Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Kepala Sekolah Di SMP Negeri," *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 2, no. 2 (2021): 205, <https://doi.org/10.26858/jak2p.v2i2.19602>.

¹¹⁶ Nendi Sahrul Mujahid, "Prinsip-Prinsip Nahdlatul Ulama Dan Urgensinya Dalam Tantangan Internasional," *AL-FIQH: Journal of Islamic Studies* 1, no. 1 (2023): 20–27.

- b. Rekrutmen guru baru harus dilakukan secara objektif. Artinya panitia seleksi pegawai guru baru menetapkan pelamar yang lulus dan pelamar yang tidak lulus secara objektif.
- c. Agar mendapatkan calon yang profesional, sebaiknya materi seleksi pegawai guru baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru.¹¹⁷

Kepastian pemenuhan standarisasi dan kualifikasi yang sudah diberikan oleh madrasah bagi calon pendidik, madrasah ini meyakini bahwa calon pendidik dapat terus berkembang sebagai lembaga pendidikan yang unggul.

Rekrutmen sumber daya pendidik ini menjadi investasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan karena Keberadaan guru yang handal menjadi motor penggerak bagi setiap kegiatan di sekolah.¹¹⁸ Terlaksananya kegiatan di sekolah baik kegiatan didalam kelas ataupun diluar kelas dengan baik tentunya menjadi indikator efektifnya pelaksanaan kegiatan yang ada dan menandakan kienrja guru juga baik. Hal ini mengindikasikan mutu pendidikan di lembaga tersebut juga baik. Guru-guru baru yang direkrut tidak hanya memiliki kompetensi akademis yang baik, tetapi juga memahami dan mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip NU dalam pembelajaran sehari-hari. Dengan demikian, guru dapat menjadi agen perubahan yang mampu membawa dampak positif dalam membentuk karakter peserta didik sesuai dengan nilai-nilai keislaman dan kebangsaan.

Melalui rekrutmen yang dilakukan, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu berkomitmen untuk membangun tim pendidik yang solid, berintegritas, dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Proses seleksi dilakukan dengan cermat, memastikan bahwa setiap guru yang bergabung tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang

¹¹⁷ Lisnandari Lisnandari, "Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3, no. 2 (2019): 76–83, <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011>.

¹¹⁸ Muhammad Hasan et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan* (Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023).

diperlukan, tetapi juga memiliki semangat untuk berkontribusi secara positif dalam mencapai visi dan misi madrasah.

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu memahami bahwasanya melalui rekrutmen sumber daya pendidik yang strategis dan selektif, dapat memastikan kelangsungan pendidikan berkualitas tinggi yang selaras dengan prinsip-prinsip NU. Dengan guru-guru yang berkualitas, madrasah juga yakin dapat terus menjadi lembaga pendidikan yang memberikan dampak positif bagi peserta didik dan masyarakat sekitar.

2. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

Pembahasan mengenai pelatihan dan pengembangan yang dilakkan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu ditujukan kepada pendidik yang baru bergabung dan pendidik yang sudah lama bergabung di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Hal tersebut menjelaskan bahwasanya MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu memiliki adil besar dalam memberikan pelatihan dan pengembangan secara adil dan merata disesuaikan dengan porsi yang dibutuhkan.

a. Guru Baru

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu berkomitmen untuk melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik yang berkualitas dan profesional. Guru yang berkualitas merupakan guru yang profesional.¹¹⁹ Profesionalisem guru diketahui dengan adanya kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditujukan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan.¹²⁰

¹¹⁹ Ida Rohmah Susiani and Nur Diny Abadiah, "Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia," *Modeling* 8, no. 2 (2021): 292–98.

¹²⁰ Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional Dan Ber-Etika* (Yogyakarta: Graha Guru, 2014).

Peraturan Pemerintah no 19 Tahun 2005 menjelaskan bahwasanya kompetensi guru terbagi kedalam empat bidang yaitu:¹²¹

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar kependidikan.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali, peserta didik dan masyarakat sekitar.

Demi menggapai guru yang profesional tersebut, proses pelatihan dan pengembangan pendidik menjadi langkah krusial yang diimplementasikan dengan cermat. Berikut adalah tahapan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di madrasah ini:

1) Sesi Orientasi

Orientasi pegawai adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi untuk memperkenalkan kegiatan yang harus

¹²¹ JDIIH.RI, "Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan," Peraturan.BPK.go.id, 2005, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>.

dikerjakan, tempat pekerjaan yang baru, peran pegawai dalam kehidupan bersosial budaya terhadap lingkungan di tempat kerjanya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan.¹²² Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan sekerja, nilai-nilai, keyakinan- keyakinan dan lain-lain.¹²³ Pendidik baru mengikuti sesi orientasi yang dirancang khusus untuk memahami budaya madrasah, kebijakan, dan prosedur yang berlaku. Tujuan dari sesi ini adalah agar pendidik dapat meresapi atmosfer madrasah dan memahami nilai-nilai serta norma yang menjadi landasan bagi pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.

Orientasi juga memiliki nilai manfaat bagi guru baru yang bergabung dengan lembaga pendidikan. Manfaat tersebut yaitu:

- a) Memperkenalkan guru baru dengan lingkungan sekolah. Dengan cara ini, guru baru akan lebih memahami dan mengetahui visi dan misi yang ada di sekolah tempat ia mengajar. Apabila guru baru memahami dan tahu dengan visi misi, maka akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas mengajar sehingga akan berdampak positif bagi kemajuan pendidikan di sekolah tersebut. Guru juga akan diperkenalkan dengan lingkungan tempat dia mengajar agar merasa nyaman dan tidak asing ketika mengajar.
- b) Menyampaikan informasi tentang tugas mengajar. Program ini sangat penting agar guru baru mengetahui deskripsi pekerjaannya sebagai pendidik, materi yang akan diajarkan, dan tanggung jawabnya di sekolah. Program ini sangat membantu guru untuk semangat dan percaya diri ketika mengajar di sekolah.
- c) Mengenalkan guru baru dengan rekan sejawatnya. Guru baru harus mengenal guru yang sudah lama mengajar atau tim pengajar yang

¹²² Usep Deden Suherman, "Pengembangan Dan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Di Pegadaian Syariah," *'Adliya* 13, no. 1 (2019): 1.

¹²³ Endang Pujiarti et al., "Orientasi Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 1912–17.

terkait dalam pekerjaannya sehingga dapat bersosialisasi dengan baik dengan semua rekan barunya di dunia pendidikan.¹²⁴

2) Pelatihan Awal

Pelatihan awal diberikan kepada pendidik baru untuk memperkenalkan pada kurikulum madrasah, metode pengajaran yang digunakan, dan penerapan teknologi yang relevan dalam proses pembelajaran. Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.¹²⁵

Pelatihan bertujuan agar para pendidik dapat memulai tugas dengan pemahaman yang mendalam mengenai landasan pendidikan di madrasah ini. Pelatihan juga bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang.

3) Pembimbingan oleh Guru senior

Pendekatan pembelajaran tidak berhenti pada pelatihan awal, melainkan dilanjutkan dengan penyediaan mentor atau pembimbing berpengalaman bagi pendidik baru. Mentoring adalah sebuah proses pembimbingan seseorang dalam pengembangan pembelajaran dan

¹²⁴ Suherman, "Pengembangan Dan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Di Pegadaian Syariah."

¹²⁵ Riska Gustiana, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jemsi* 3, no. 6 (2022): 657–66.

kemampuan profesional lainnya.¹²⁶ Mentoring menurut Kram dalam Naziah memiliki dua fungsi utama, yaitu:

a) Fungsi Karir

Mentor dapat membantu mentee dalam memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka, memberikan wawasan mengenai budaya organisasi, dan memberikan informasi mengenai cara beradaptasi di lingkungan kerja. Mentor juga dapat membantu mentee untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat melibatkan pembelajaran praktis, umpan balik konstruktif, dan bimbingan untuk mencapai tujuan karir.

b) Fungsi Dukungan Psikososial

Mentor dapat memberikan dukungan emosional dalam mengatasi tantangan atau stres di lingkungan kerja. Mereka dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi, serta membantu mentee mengatasi hambatan pribadi atau profesional. Mentor juga dapat menjadi contoh positif bagi mentee, menunjukkan etika kerja, integritas, dan nilai-nilai positif lainnya. Hubungan mentoring juga dapat memberikan rasa keterhubungan dan kepercayaan.¹²⁷

Secara umum Mentor berfungsi sebagai pendamping yang membantu pendidik baru beradaptasi dengan lingkungan madrasah, memberikan panduan praktis, serta menjadi sumber inspirasi dalam menghadapi tantangan pendidikan.

4) Pelatihan Berkelanjutan

Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu diberikan kesempatan untuk terus mengikuti pelatihan berkelanjutan. Pelatihan dan pengalaman mengajar yang diberikan kepada guru dari hasil

¹²⁶ Tezar Samekto Darungan, "Mentoring: Apa Dan Bagaimana Agar Menjadi Efektif the What and How of Effective Mentoring," *Tahun* 20, no. 2 (2021): 150–58, <https://jurnal.fk.uisu.ac.id/index.php/ibnusina/article/view/179/100>.

¹²⁷ Lisa Nazifah, "Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan Pelatihan Dasar Cpns Guru Sd," *Jurnal Holistika* 5, no. 1 (2023): 17, <https://doi.org/10.24853/holistika.5.1.17-27>.

penelitian Rakib dkk memberikan dampak yang baik dalam profesionalisme guru.¹²⁸ Hal ini mengindikasikan bahwasanya pelatihan menjadi kegiatan positif yang dilakukan lembaga demi mendapatkan pendidik yang profesional.

Tujuan utama pelatihan yang berkelanjutan yaitu untuk meningkatkan keterampilan guru sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Pelatihan berkelanjutan juga memastikan bahwa para pendidik selalu *up-to-date* dengan perubahan-perubahan dalam kurikulum dan metode pengajaran. Pelatihan juga menjadi strategi sekolah dalam mengupgrade kompetensi guru dimana upgrade kompetensi harus terus dilakukan oleh guru agar bisa mengikuti perkembangan yang kian pesat.¹²⁹

Pelatihan yang dilakukan oleh sekolah tidak hanya membawa manfaat bagi guru, namun juga bagi sekolah.

a) Manfaat Bagi Sekolah

Berbagai manfaat yang didapatkan melalui pelatihan yang dilakukan yaitu peningkatan produktivitas kerja sekolah dapat tercapai melalui hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, serta proses pengambilan keputusan yang lebih copat dan tepat. Semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dapat meningkat dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi. Selain itu, penerapan gaya manajerial partisipatif mendorong sikap keterbukaan manajemen dan memperlancar jalannya komunikasi yang efektif. Seluruh elemen ini secara keseluruhan dapat mengarah pada penyelesaian konflik secara fungsional di lingkungan sekolah. Dengan demikian, implementasi manajemen yang baik dapat

¹²⁸ Muhammad Rakib, Arfina Rombe, and Muchtar Yunus, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru," *Jurnal Ad'ministrare* 3, no. 2 (2016): 137–48.

¹²⁹ Baginda Sitompul, "Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Di Era Digital," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 3 (2022): 13953–60, <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4823>.

memberikan dampak positif secara menyeluruh bagi keberhasilan sekolah.

b) Manfaat Bagi Guru

Guru dapat membuat keputusan dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah, serta menginternalisasi faktor motivasional. Selain itu, terdapat dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja, mengatasi stres dan konflik dengan lebih baik, serta memperbesar rasa percaya diri. Informasi tentang program-program untuk pertumbuhan teknikal dan intelektual juga menjadi tersedia, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan atas kemampuan. Guru juga menjadi lebih mandiri dan bersemangat menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

5) Identifikasi Kebutuhan Pengembangan

Madrasah secara berkala melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan sumber daya pendidik. Kegiatan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap guru memiliki akses ke pelatihan yang relevan dengan tuntutan perkembangan pendidikan dan kebutuhan siswa. Saat ini guru harus dibekali dengan berbagai kompetensi yang mesti dimiliki. Tujuannya tetap pada mengimbangi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memberikan pengawasan kepada masifnya perkembangan peserta didik secara cepat dan terkadang orang tua tidak mampu mengontrol perkembangan tersebut.

Berdasarkan konsep kebutuhan menurut S. Nasution, dapat dijelaskan bahwa guru memiliki kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhi agar dapat bekerja dengan optimal dan memiliki motivasi yang tinggi. Kebutuhan ini dideskripsikan dalam pembahasan berikut:¹³⁰

¹³⁰ Halid Hanafi, La Adu, and Muzakir, *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Di Sekolah* (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

a) **Kebutuhan Fisiologis**

Guru juga memiliki kebutuhan fisiologis seperti halnya manusia pada umumnya. Mereka perlu memperoleh kebutuhan dasar seperti makanan yang cukup, minuman, dan istirahat yang memadai. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, kinerja guru dapat terganggu dan motivasinya menurun.

b) **Kebutuhan Akan Keamanan**

Guru perlu merasa aman dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini mencakup keamanan fisik dan juga keamanan pekerjaan. Jika guru merasa tidak aman atau tidak stabil secara pekerjaan, hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar.

c) **Kebutuhan Akan Cinta Kasih**

Interaksi sosial dan rasa diterima dalam lingkungan kerja sangat penting bagi guru. Kebutuhan akan cinta kasih ini mencakup rasa diterima dan dihargai oleh siswa, rekan kerja, dan pihak sekolah. Lingkungan yang positif dan dukungan sosial dapat meningkatkan motivasi guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas.

d) **Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri Sendiri**

Guru memiliki kebutuhan untuk mengembangkan diri dan mewujudkan potensinya. Hal ini mencakup pengembangan bakat, peningkatan pengetahuan, dan pencapaian hasil yang memuaskan dalam bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan pribadi. Pemberian kesempatan dan dukungan untuk pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi guru.

Berbagai pendekatan yang dilakukan menjadikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tidak hanya memastikan kualitas pendidikan yang tinggi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi bagi setiap pendidik.

b. Guru Lama

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu telah memprioritaskan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik sebagai langkah krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan nyatanya membawa dampak yang baik bagi guru, yaitu berkaitan dengan kinerja guru.¹³¹ Berbagai inisiatif telah diimplementasikan untuk memastikan guru-guru di madrasah ini terus mengikuti perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar para pendidik terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan.

Pelatihan yang diselenggarakan tidak terbatas pada aspek akademis semata, tetapi juga mencakup berbagai dimensi yang mendukung kemajuan pendidikan. Salah satu fokus utama adalah peningkatan keterampilan manajemen kelas. manajemen kelas dipandang sebagai proses untuk mengontrol tingkah laku siswa agar tidak melanggar tata tertib belajar di kelas.¹³² Guru-guru diberikan wawasan dan strategi terbaru dalam mengelola suasana kelas, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mengatasi berbagai tantangan yang mungkin muncul di dalam kelas.

Tujuan manajemen kelas dijelaskan oleh Dirjen PUOD dan Dirjen Dikdasmen adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan situasi dan kondisi kelas, baik sebagai lingkungan belajar maupun sebagai kelompok belajar, yang memungkinkan peserta didik untuk mengembangkan kemampuan semaksimal mungkin.
- 2) Menghilangkan berbagai hambatan yang dapat menghalangi terjadinya interaksi pembelajaran. Menyediakan dan mengatur fasilitas serta perabot

¹³¹ Muhammad Dahlan, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy, "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 218–25.

¹³² Ahmad Salabi, "Konsepsi Manajemen Kelas: Masalah Dan Pemecahannya," *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5, no. 2 (2016): 69–78.

belajar yang mendukung dan memungkinkan siswa belajar sesuai dengan lingkungan sosial, emosional, dan intelektual siswa dalam kelas.

- 3) Membina dan membimbing siswa sesuai dengan latar belakang sosial, ekonomi, budaya serta sifat-sifat individualnya.¹³³

Keberhasilan manajemen kelas yang dilaih oleh MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu diketahui melalui indikator berikut:

- 1) Sebuah manajemen kelas dapat dikatakan berhasil apabila sesudah itu setiap siswa mampu untuk terus belajar dan bekerja. Siswa tidak mudah menyerah dan pasif manakala mereka merasa tidak tahu atau kurang memahami tugas yang harus dikerjakan. Setidaknya, siswa masih menunjukkan semangat dan gairahnya untuk terus mencoba dan belajar, meski mereka menghadapi hambatan dan problem yang sulit sekalipun.
- 2) Sebuah manajemen kelas juga dapat dikatakan berhasil apabila setiap siswa mampu untuk terus melakukan pekerjaan tanpa membuang-buang waktu dengan percuma. Artinya, setiap siswa akan bekerja secepatnya supaya ia segera dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan membuat siswa mampu menggunakan waktu belajarnya seefektif dan seefisien mungkin.¹³⁴

Program pelatihan juga menitikberatkan pada integrasi teknologi dalam pembelajaran. Guru-guru diberikan pelatihan tentang cara efektif menggunakan teknologi pendidikan untuk meningkatkan proses pembelajaran. Penguasaan teknologi dalam diri guru menjadi hal penting, hal ini disebabkan karena penggunaan teknologi dalam pendidikan juga dapat meningkatkan minat belajar siswa, karena dalam hal ini siswa tidak merasa jenuh saat mengikuti pembelajaran. Dengan demikian, bahwa

¹³³ Astuti, "Manajemen Kelas Yang Efektif," *Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 892–907.

¹³⁴ Salman Rusydie and Dion Yulianto, *Prinsip-Prinsip Manajemen Kelas* (Yogyakarta: Diva Press, 2011).

teknologi pendidikan dapat memperlancar proses pembelajaran yang sedang diterapkan.¹³⁵

Pemanfaatan perangkat lunak dan perangkat keras terkini, para pendidik dapat membuat pembelajaran lebih interaktif dan menarik bagi siswa. Teknologi memiliki peran penting dalam pembelajaran, dimana teknologi menyediakan fasilitas belajar, menyelesaikan permasalahan pembelajaran, efisiensi dan efektifitas pekerjaan, alternatif penyelesaian masalah, dan inovasi.¹³⁶

Terdapat berbagai manfaat yang didapatkan ketika guru mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajarannya, yaitu:

1) Aksesibilitas dan Fleksibilitas

Teknologi memungkinkan siswa untuk mengakses informasi dan sumber belajar dari mana saja dan kapan saja. Ini membantu dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih fleksibel dan dapat diakses oleh siswa di berbagai lokasi.

2) Peningkatan Keterlibatan Siswa

Penggunaan teknologi, seperti penggunaan perangkat lunak interaktif, permainan pendidikan, dan platform e-learning, dapat meningkatkan keterlibatan siswa. Pendekatan ini seringkali lebih menarik dan dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih menyenangkan.

3) Personalisasi Pembelajaran

Teknologi memungkinkan adopsi model pembelajaran yang dapat dipersonalisasi sesuai dengan kebutuhan individu siswa. Adanya perangkat lunak pembelajaran adaptif dapat menyesuaikan kurikulum dan materi sesuai tingkat pemahaman siswa.

¹³⁵ Widya Pratisca Asiba, "Pentingnya Teknologi Bagi Guru p Ada Masa Pandemi Covid 19," *OSF Preprints* 1, no. 1 (2021): 1–9, <https://osf.io/345zu>.

¹³⁶ Eka Nurillahwaty, "Peran Teknologi Dalam Dunia Pendidikan," *Jurnal Keislaman Dan Ilmu Pendidikan* 3, no. 1 (2021): 123–33, <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/islamika>.

4) Kemajuan dalam Pemahaman Konsep

Multimedia dan sumber belajar interaktif dapat membantu siswa memahami konsep-konsep sulit dengan cara yang lebih visual dan mendalam. Ini dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi pelajaran.

5) Kemajuan dalam Komunikasi Guru-Siswa

Teknologi meningkatkan kemungkinan komunikasi antara guru dan siswa melalui platform daring, email, forum diskusi, atau aplikasi pesan instan. Hal ini dapat memfasilitasi pembelajaran kolaboratif dan memberikan respons yang lebih cepat.

6) Peningkatan Keterampilan Teknologi

Penggunaan teknologi dalam pembelajaran membantu siswa mengembangkan keterampilan teknologi yang sangat penting dalam dunia modern. Ini termasuk keterampilan penggunaan perangkat lunak, penelusuran informasi online, dan berkolaborasi melalui platform digital.

7) Pembelajaran Kolaboratif

Teknologi memungkinkan siswa untuk bekerja sama secara online, memfasilitasi pembelajaran kolaboratif. Ini menciptakan peluang bagi siswa untuk berbagi ide, belajar satu sama lain, dan mengembangkan keterampilan sosial mereka.

Pendekatan pembelajaran inovatif juga menjadi fokus dalam pelatihan ini. Pembelajaran inovatif adalah program pembelajaran yang langsung memecahkan pemersalahan yang sedang dihadapi oleh kelas berdasarkan kondisi kelas.¹³⁷ Guru-guru didorong untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Dengan memanfaatkan pendekatan inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek, diskusi kelompok, atau penggunaan media pembelajaran yang

¹³⁷ Ina Magdalena et al., "Pembelajaran Inovatif Dalam Pembentukan Karakter Siswa Kelas 1 Sd Negeri Pangadegan 2," *PENSA : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 3 (2020): 376–92, <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pensa>.

menarik, diharapkan dapat memotivasi siswa untuk aktif dalam proses pembelajaran. Upaya pelatihan dan pengembangan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap guru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tidak hanya menjadi pemegang pengetahuan yang terampil, tetapi juga menjadi fasilitator pembelajaran yang dinamis dan dapat beradaptasi dengan perubahan zaman. Dengan pendekatan holistik ini, sekolah berkomitmen untuk melahirkan generasi yang siap menghadapi tantangan masa depan dengan pengetahuan dan keterampilan yang komprehensif.

Upaya dalam menjaga kualitas pembelajaran juga dilakukan dimana sekolah secara rutin melakukan evaluasi kinerja siswa, guru, dan lembaga. Evaluasi tersebut dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa metode pembelajaran yang diterapkan sesuai dengan perkembangan peserta didik. Dengan demikian, setiap interaksi di ruang kelas dapat dioptimalkan untuk memberikan pengalaman belajar yang penuh makna. Penerapan standar pendidikan, baik yang bersifat nasional maupun lokal, menjadi landasan utama dalam menyusun kurikulum di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Dengan mengacu pada standar tersebut, sekolah berupaya menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan perkembangan zaman. Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi individu yang memiliki kecakapan dan pemahaman yang sesuai dengan tuntutan masyarakat global.

Pencapaian tujuan yang sudah dirancang mengharuskan sekolah aktif melibatkan para pendidiknya dalam berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan tersebut mencakup pemahaman terkini tentang metode pengajaran yang efektif, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta peningkatan keterampilan interpersonal guru. Dengan demikian, para pendidik dapat terus mengembangkan diri dan menghadirkan metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Dalam konteks ini, pelibatan komunitas pendidikan lokal juga menjadi penting. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu berusaha menjalin kerjasama dengan pihak terkait,

seperti orang tua siswa dan stakeholder lokal, untuk memahami lebih dalam kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap pendidikan. Kolaborasi ini menjadi pondasi untuk mengarahkan pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan lokal dan global.

Komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya tercermin dalam integrasi teknologi dalam pembelajaran, tetapi juga melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik yang berkelanjutan. Dalam rangka mencapai tujuan ini, madrasah ini telah melaksanakan serangkaian inisiatif yang bertujuan memberdayakan para pendidiknya. Salah satu aspek utama dari pelatihan ini adalah peningkatan keterampilan guru dalam menggunakan teknologi pendidikan. Dengan mengadopsi strategi ini, guru-guru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu diberdayakan untuk memanfaatkan berbagai perangkat dan aplikasi teknologi guna meningkatkan efektivitas pembelajaran. Pelatihan ini mencakup pemahaman mendalam tentang penggunaan platform pembelajaran online, pengembangan konten digital, dan integrasi alat pembelajaran berbasis teknologi. Hal ini bertujuan agar setiap guru mampu menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan relevan bagi siswa.

Selain fokus pada integrasi teknologi, madrasah ini juga menekankan peningkatan fasilitas fisik dan sumber daya pendidikan. Guru-guru diberdayakan untuk memanfaatkan sumber daya ini secara optimal dalam proses pembelajaran. Dengan meningkatkan kualitas fasilitas fisik dan menyediakan sumber daya pendidikan yang memadai, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi bagi siswa.

Program pelatihan dan pengembangan ini dirancang agar bersifat berkelanjutan, mengakomodasi perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan teknologi. Selain itu, adanya mekanisme evaluasi dan umpan balik terus-menerus memastikan bahwa setiap inisiatif yang diambil dapat dioptimalkan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang

dihadapi oleh para pendidik. Dengan demikian, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tidak hanya menjadi tempat pembelajaran yang mengadopsi teknologi, tetapi juga sebuah lembaga yang berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya pendidiknya demi memberikan pendidikan berkualitas dan relevan bagi peserta didiknya.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mendedikasikan diri untuk meningkatkan aspek akses pendidikan secara merata. Fokus utama dari inisiatif ini adalah memastikan bahwa setiap siswa di sekolah memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan berkualitas. Upaya ini mencakup berbagai aspek, mulai dari menyediakan fasilitas yang memadai hingga mengembangkan kurikulum yang inklusif. Pendekatan yang ditekankan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik adalah memastikan bahwa para guru memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan dalam pembelajaran. Mereka dilatih untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin mencegah siswa dari kelompok yang kurang diuntungkan untuk mengakses pendidikan. Guru-guru juga diajarkan untuk mengenali potensi unik setiap siswa dan menyediakan dukungan khusus bila diperlukan.

Partisipasi orang tua dianggap sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan akses pendidikan yang merata. Melalui berbagai kegiatan seperti pertemuan orang tua dan workshop, sekolah berupaya menjalin kemitraan yang kuat antara orang tua dan tenaga pendidik. Ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung di sekolah dan di rumah, sehingga setiap siswa dapat merasakan dukungan penuh dari kedua belah pihak. Dalam konteks ini, komunitas lokal juga diundang untuk berpartisipasi aktif dalam upaya meningkatkan akses pendidikan. Sekolah berusaha menjembatani kolaborasi dengan pihak-pihak di luar lingkungan sekolah, seperti organisasi non-profit, perusahaan lokal, dan lembaga lainnya yang memiliki kepentingan dalam peningkatan kualitas

pendidikan. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, sekolah mengakui bahwa pembangunan pendidikan yang merata memerlukan dukungan dari seluruh masyarakat.

MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidiknya. Salah satu aspek penting dalam hal ini adalah alokasi dana yang diperuntukkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah ini memastikan bahwa sumber daya yang memadai dialokasikan untuk mendukung berbagai program dan inisiatif pendidikan. Dana yang diinvestasikan tidak hanya ditujukan untuk fasilitas fisik dan materi pembelajaran, tetapi juga secara khusus diperuntukkan untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, terutama para pendidik. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu memahami bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas pengajar. Oleh karena itu, melalui alokasi dana yang memadai, mereka memberikan perhatian khusus pada pelatihan para pendidik.

Pelatihan ini melibatkan berbagai aspek, termasuk pemahaman terkini terhadap metode pengajaran terbaik, penerapan teknologi pendidikan, dan peningkatan kompetensi pedagogis. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu selalu memiliki pengetahuan terkini dan keterampilan yang relevan dalam menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang. Selain itu, sekolah juga mengalokasikan dana untuk memberikan bantuan kepada siswa yang menghadapi situasi ekonomi sulit. Upaya ini dilakukan dengan tujuan agar tidak ada hambatan finansial yang menghalangi siswa untuk mengakses pendidikan. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu berkomitmen untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan merangkul semua siswa, tanpa memandang latar belakang ekonomi.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menjadi landasan utama dalam upaya

meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Prinsip evaluasi kinerja sistem pendidikan secara menyeluruh telah diterapkan sebagai panduan, dengan fokus utama pada peningkatan manajemen madrasah dan kepemimpinan kepala madrasah. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh lembaga pendidikan harus didasarkan pada prinsip berikut:

- 1) Sesuai dengan peraturan yang berlaku, evaluasi kinerja tenaga pendidik harus dilakukan dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.
- 2) Fokus evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah pada aspek kinerja yang dapat terlihat dan dipantau seiring dengan pelaksanaan tugas guru/tenaga pendidik sehari-hari, termasuk kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- 3) Dokumen PK Guru, penilai, guru/tenaga pendidik yang dinilai, dan pihak lain yang terlibat dalam evaluasi kinerja tenaga pendidik harus memiliki pemahaman menyeluruh terhadap semua dokumen terkait dengan sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik, terutama terkait dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya. Hal ini diperlukan agar semua pihak yang terlibat dapat mengetahui dan memahami aspek yang dinilai, serta dasar dan kriteria penilaian.¹³⁸

Sebagai bagian integral dari upaya peningkatan profesionalisme, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menggelar Pelatihan Profesional Tahunan (PKB) secara rutin. PKB menjadi wahana bagi para pendidik untuk memperdalam pengetahuan dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan perkembangan terkini di dunia pendidikan. Kursus dan sertifikasi tambahan juga menjadi bagian dari strategi ini, memastikan bahwa para pendidik memiliki kualifikasi dan keahlian yang terus berkembang. Selain itu, workshop dan seminar diadakan secara reguler sebagai forum interaktif. Melalui kegiatan ini, para pendidik dapat berbagi pengalaman, best practices, dan pembaruan terkait dengan dunia

¹³⁸ Ferdinan Ferdinan, "Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam," *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2 (2016): 129–38.

pendidikan. Diskusi dan interaksi semacam ini tidak hanya memperkaya pengetahuan individu, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar kolaboratif di antara staf pengajar.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Pendidik tidak hanya terletak pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga berdampak positif pada kualitas keseluruhan pendidikan yang diberikan oleh madrasah. Hariwirawan menjelaskan bahwasanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada guru memberikan dampak yang positif dengan kualitas pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.¹³⁹ Dengan melibatkan para pendidik dalam proses pembelajaran berkelanjutan, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menegaskan komitmennya untuk menjadi lembaga pendidikan yang selalu adaptif dan responsif terhadap perubahan zaman serta tuntutan masyarakat. Dengan upaya ini, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tidak hanya berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas tetapi juga untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan dinamika pendidikan kontemporer.

3. Analisis Karir Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap

Karir Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu tidak sekadar mengikuti pola konvensional, melainkan memandang pendidikan sebagai perjalanan yang melibatkan peran sentral para pendidik dalam membentuk masa depan generasi muda. Untuk mewujudkan visi ini, sekolah telah merancang sistem penghargaan dan insentif yang menjadi landasan integral dalam pengembangan profesionalisme para pendidik. Sistem ini tidak hanya berfokus pada aspek finansial semata, melainkan juga menekankan pengakuan dan apresiasi terhadap usaha serta prestasi yang luar biasa yang dicapai oleh para pendidik. Marjuni menjelaskan bahwa

¹³⁹ I Ketut Hariwirawan, "Kontribusi Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kualitas Pengelolaan Pembelajaran," *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)* 1, no. 1 (2020): 45–51.

penghargaan yang diberikan kepada guru bisa berupa tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam atau penghargaan lain.¹⁴⁰ Setiap langkah sukses guru dihargai sebagai kontribusi berharga dalam membentuk karakter dan pengetahuan siswa. Penghargaan ini bukan sekadar sebagai bentuk pengakuan formal, tetapi juga sebagai instrumen motivasi yang kuat untuk mendorong para pendidik terus meningkatkan kualitas pembelajaran di lingkungan pendidikan ini.

Pemberian reward kepada guru dapat memiliki dampak yang signifikan pada motivasi, kinerja, dan kualitas pengajaran. Berikut adalah beberapa dampak pemberian reward kepada guru:

a. Motivasi Guru

Reward meningkatkan semangat kerja guru dimana saat guru merasa dihargai dan diakui atas usaha dan dedikasi, motivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar juga meningkat. Selain itu adanya reward dapat merangsang keinginan guru untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan dalam proses pengajaran.

b. Kualitas Pengajaran

Guru yang mendapatkan reward cenderung lebih fokus pada meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru terus mencari metode pengajaran inovatif dan menghadirkan materi pembelajaran yang lebih menarik bagi siswa. Dengan adanya reward, guru lebih aktif dalam berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, pelatihan, dan proyek-proyek pendidikan tambahan yang dapat memberikan nilai tambah pada pengajaran.

c. Pencapaian Siswa

Guru yang termotivasi dan terlibat secara aktif dalam pengajaran dapat berdampak positif pada pencapaian akademis siswa. Pemberian reward dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan mendukung. Guru juga menciptakan iklim kerja yang positif di sekolah.

¹⁴⁰ Andi Marjuni, "Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan," *Inspiratif Pendidikan* 9, no. 2 (2020): 208, <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.18341>.

Hal ini dapat mempengaruhi suasana belajar dan bekerja secara keseluruhan, menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa dan pertumbuhan profesional guru.

d. Retensi Guru

Pemberian reward menjadi faktor penentu dalam mempertahankan guru yang berkualitas. Guru yang merasa diapresiasi bertahan di sekolah, mengurangi tingkat turnover dan memberikan stabilitas keberlanjutan dalam pendidikan.

Pentingnya penghargaan dan insentif ini tercermin dalam pendekatan yang holistik terhadap pengembangan profesionalisme pendidik. Pendidik dapat menjalankan tugas pokoknya dengan baik ketika didukung dengan adanya sebuah apresiasi berupa penghargaan dari lembaga.¹⁴¹ Selain mengenai pencapaian akademis, sekolah juga memberikan penekanan pada inovasi dalam metode pengajaran, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan kontribusi positif terhadap lingkungan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, setiap pencapaian, baik yang bersifat individual maupun kolaboratif, dihargai sebagai bagian integral dari peran pendidik dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang unggul.

Pentingnya sistem penghargaan dan insentif ini terletak dalam dampak positifnya terhadap semangat dan motivasi para pendidik. Mereka merasa diakui dan dihargai dalam setiap langkah perjalanan karir mereka, memberikan dorongan positif untuk terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inspiratif bagi siswa.

Upaya dalam meningkatkan hasil akademis siswa, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu memberikan penghargaan kepada pendidik yang berhasil meningkatkan tingkat kelulusan siswa. Dengan fokus pada pencapaian

¹⁴¹ Siti Nurpina, "Pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Sukabumi," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2016): 1337–45.

akademis, setiap peningkatan yang signifikan dalam prestasi siswa menjadi pijakan untuk meraih pengakuan. Ini menciptakan atmosfer kompetitif yang sehat di antara para pendidik, mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran agar mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, inovasi dalam metode pengajaran juga menjadi poin penting dalam sistem penghargaan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Pendidik yang berhasil menghadirkan metode pengajaran yang kreatif, efektif, dan inklusif dihargai dan diakui. Dalam hal ini, guru-guru diundang untuk mengembangkan pendekatan pembelajaran yang tidak hanya meningkatkan pemahaman materi tetapi juga merangsang kreativitas siswa.

Penghargaan juga dapat diberikan kepada pendidik yang telah melibatkan siswa dalam proyek-proyek penelitian yang membangun kreativitas mereka. Inisiatif ini bertujuan untuk mendorong para pendidik untuk menjadi fasilitator dan pendorong perkembangan kreativitas siswa melalui penelitian. Proyek-proyek penelitian tersebut tidak hanya memberikan wawasan mendalam kepada siswa tetapi juga menjadi alat untuk melatih mereka menjadi pemikir kritis dan inovatif. Sebagai bagian dari upaya keseluruhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu membentuk sistem penghargaan yang menyeluruh dan beragam. Pemberian penghargaan sebagai reward kepada guru memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru.¹⁴² Dengan cara ini, sekolah tidak hanya memberikan pengakuan untuk pencapaian akademis, tetapi juga memotivasi pendidik untuk terus berinovasi dalam upaya menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan berkualitas tinggi. Karir Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu bukan hanya pekerjaan, tetapi sebuah panggung untuk pertumbuhan profesional yang terus-menerus dan pengakuan atas dedikasi dalam mencetak generasi yang unggul.

Karir Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mengambil peran sentral dalam pemberdayaan dan peningkatan kualitas

¹⁴² Asril Saad, "Hubungan Antara Pemberian Reward Dengan Kinerja Guru Di SD Hikmatul Fadhillah Medan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2017): 91–98.

pendidikan. Salah satu aspek yang menjadi fokus utama adalah dukungan yang diberikan oleh orang tua siswa. Pihak sekolah meyakini bahwa orang tua merupakan pendidikan pertama dan utama bagi anak.¹⁴³ Hal tersebut menjelaskan bahwa orang tua memiliki peran kunci dalam mengembangkan sumber daya pendidik, sehingga mereka diintegrasikan secara aktif dalam proses ini. Sebagai langkah nyata, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu mengundang orang tua siswa untuk terlibat dalam berbagai kegiatan, seperti seminar dan pertemuan yang dirancang khusus untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap dunia pendidikan. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk menciptakan kolaborasi yang erat antara pendidik dan orang tua siswa. Melalui partisipasi aktif orang tua, diharapkan terjadi sinergi yang positif dalam pengembangan sumber daya pendidik.

Hubungan positif antara sekolah dan orang tua memiliki dampak yang sangat penting dalam perkembangan pendidikan anak. Dampak tersebut yaitu:

- a. Komunikasi yang baik antara sekolah dan orang tua dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran siswa. Dengan adanya kerjasama ini, orang tua dapat lebih memahami proses pendidikan yang dijalani anak-anak mereka, termasuk kurikulum, metode pengajaran, dan tantangan yang dihadapi siswa. Hal ini memungkinkan orang tua untuk memberikan dukungan yang lebih efektif di rumah, seperti membantu dengan pekerjaan rumah atau memberikan bimbingan dalam pemilihan karir.
- b. Pertemuan antara guru dan orang tua dapat menjadi platform penting untuk berbagi informasi, pemahaman, dan harapan. Orang tua yang terlibat secara aktif dalam kehidupan sekolah anak-anaknya juga cenderung lebih memotivasi dan menginspirasi mereka untuk mencapai prestasi akademis yang lebih tinggi. Kerja sama positif ini tidak hanya berdampak pada

¹⁴³ Asma Nur and Rusli Malli, "Peran Orang Tua Dalam Pembentukan Karakter Anak Usia Dini Di Desa Bontoala Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa," *Islamic Journal: Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2022): 83–97.

kemajuan akademis, tetapi juga dapat meningkatkan aspek sosial dan emosional anak-anak, karena mereka merasa didukung oleh komunitas sekolah dan keluarga mereka.

Lingkungan pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu ditandai oleh adanya komunikasi terbuka dan saling pengertian antara pendidik dan orang tua siswa. Sifat terbuka menjelaskan bahwa setiap kegiatan dapat diketahui oleh warga sekolah dan orang tua.¹⁴⁴ Hal ini menjadi fondasi utama dalam menciptakan atmosfer pendidikan yang kokoh dan efektif. Melibatkan orang tua siswa bukan hanya sebagai pendukung, tetapi sebagai mitra aktif dalam proses pembelajaran, sehingga setiap elemen yang terlibat dapat memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan pendidikan. Karir sumber daya pendidik di sekolah ini bukan hanya sebatas proses pengajaran di kelas, tetapi juga melibatkan upaya bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dengan melibatkan orang tua siswa secara langsung, sekolah mengakui bahwa pembelajaran tidak hanya terjadi di ruang kelas, melainkan melibatkan kerjasama antara sekolah dan keluarga. Inilah yang menjadikan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya peduli terhadap perkembangan siswa di kelas, tetapi juga memperhatikan peran penting orang tua dalam membentuk generasi yang berkompeten dan beretika.

¹⁴⁴ Ispawati Asri, "Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama Ri," *IKON Jurnal Ilmu Komunikasi* 27, no. 3 (2022): 267–85.

BAB V

SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diberikan, maka dapat disimpulkan bahwasanya:

1. Pengadaan rekrutmen sumber daya pendidik MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu di Kabupaten Cilacap memiliki proses rekrutmen sumber daya pendidik yang cermat dan berfokus pada kebutuhan pendidikan yang berkualitas. Mereka menekankan pentingnya transparansi, integritas, dan komitmen terhadap pendidikan dalam proses seleksi. Madrasah ini berkomitmen untuk membangun tim pengajar yang memiliki kompetensi akademis, dedikasi terhadap pendidikan, dan kemampuan untuk menerapkan prinsip-prinsip NU dalam pembelajaran sehari-hari. Melalui rekrutmen yang strategis dan selektif, mereka berharap dapat memastikan kelangsungan pendidikan berkualitas tinggi yang selaras dengan prinsip-prinsip NU, serta memberikan dampak positif bagi peserta didik dan masyarakat.
2. Pelatihan dan pengembangan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu di Kabupaten Cilacap memiliki komitmen yang kuat terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik, baik bagi guru baru maupun guru yang sudah lama bergabung. Pelatihan tersebut mencakup berbagai aspek, seperti pembentukan kompetensi guru, manajemen kelas yang efektif, integrasi teknologi dalam pembelajaran, dan pendekatan inovatif dalam mengajar. Selain itu, madrasah ini juga berfokus pada meningkatkan akses pendidikan secara merata dengan melibatkan partisipasi orang tua dan komunitas lokal. Upaya ini didukung oleh alokasi dana yang memadai untuk mendukung program-program pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, menunjukkan bahwa MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dan relevan bagi peserta didiknya.

3. Analisis Karir Sumber Daya Pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu Kabupaten Cilacap tidak hanya merupakan pekerjaan biasa, tetapi juga sebuah panggung untuk pertumbuhan profesional yang berkelanjutan dan pengakuan atas dedikasi dalam mencetak generasi yang unggul. Melalui sistem penghargaan dan insentif yang holistik, sekolah ini mampu memberikan motivasi kepada para pendidik untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, dan mencapai pencapaian akademis yang lebih baik. Selain itu, kolaborasi yang erat antara sekolah dan orang tua siswa juga menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh, dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran siswa dari berbagai aspek, baik akademis maupun sosial-emotional. Dengan demikian, MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu bukan hanya sekadar lembaga pendidikan, tetapi juga merupakan wadah untuk pembentukan generasi yang kompeten dan beretika.

B. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, mencakup beberapa hal:

1. Peningkatan Kualitas Pendidikan. Praktik yang menunjukkan komitmen kuat terhadap pendidikan berkualitas dengan pendekatan yang cermat dan strategis dalam rekrutmen serta pengembangan sumber daya pendidik dapat memberikan contoh bagi institusi pendidikan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesionalisme pendidik dapat berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.
2. Pentingnya Integritas, Transparansi, dan Komitmen. Betapa pentingnya nilai-nilai seperti integritas, transparansi, dan komitmen terhadap prinsip-prinsip NU dalam membangun tim pengajar yang berkualitas. Ini menyoroti perlunya memperhatikan nilai-nilai moral dan etika dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam konteks pendidikan.

3. Pentingnya Pelatihan dan Penghargaan. Implementasi pelatihan yang menyeluruh dan program penghargaan bagi pendidik dapat menjadi model efektif dalam mendorong pertumbuhan profesional yang berkelanjutan. Ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia haruslah berkelanjutan dan terus-menerus diperhatikan.
4. Kolaborasi sebagai Kunci Keberhasilan. Kolaborasi erat antara sekolah, pendidik, dan orang tua siswa memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan mendukung pertumbuhan siswa secara menyeluruh. Ini menekankan pentingnya kerjasama antara semua pihak terkait dalam mencapai tujuan pendidikan.
5. Peran Sekolah sebagai Wadah Pembentukan Generasi Beretika. Melalui pendekatan yang holistik dan komprehensif, sekolah tidak hanya menjadi tempat untuk mendapatkan pengetahuan akademis, tetapi juga wadah untuk pembentukan generasi yang kompeten dan beretika. Ini menyoroti peran penting institusi pendidikan dalam membentuk karakter dan moralitas generasi muda.

C. Saran

Hasil penelitian yang sudah dilakukan memunculkan beberapa saran yang ditujukan kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Kepala Madrasah hendaknya mendorong transparansi dalam proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya pendidik, termasuk penggunaan kriteria yang jelas dan objektif. Libatkan pendidik, siswa, dan orang tua dalam proses evaluasi dan perencanaan sehingga mereka merasa terlibat dalam pengambilan keputusan dan berkembang sebagai komunitas pendidikan yang inklusif.
2. Guru hendaknya terus memperkuat komitmen terhadap prinsip-prinsip NU dalam pendidikan. Hal ini tidak hanya mencakup aspek keagamaan, tetapi juga nilai-nilai seperti toleransi, keadilan, dan kesetaraan.
3. Pengambil Kebijakan hendaknya memberikan dukungan penuh kepada MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu atas komitmen mereka terhadap pendidikan

berkualitas dan pembentukan karakter siswa yang kompeten dan beretika. Berikan pengakuan atas prestasi mereka dalam hal pendekatan strategis dalam rekrutmen dan pengembangan sumber daya pendidik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Muhyidin, and Sopia Laila Nugraha. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Literasi: Studi Di Pesantren Baitul Kilmah Bantul." *Jurnal MD* 5, no. 1 (2019): 73–86.
- Abdul Rachman Shaleh. *Madrasah Dan Pendidikan Anak Bangsa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Agustini. *Pengelolaan Dan Unsur-Unsur Manajemen*. Jakarta: Cipta Pustaka, 2013.
- Aida, Welven. "Analisis Kemampuan Keterampilan Dasar Mengajar (Micro Teaching) Mahasiswa Angkatan I Program Studi Pendidikan IPS Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasir Pengaraian." *Jurnal Edu Research* 8, no. 2 (2019): 1–10.
- Alawaiyah, Lina. "Wawancara Dengan Guru MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu." Cilacap: Hendriyanto, 2023.
- Aolawi, Naseh. "Wawancara Dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu." Cilacap: Hendriyanto, 2023.
- Aprianto, Iwan, Muntholib, and Risnita. *Manajemen Public Relations Analisis Citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Klaten: Lakeisha, 2021.
- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–12. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.
- Arifudin, Moh., Fathma Zahara Sholeha, and Lilis Fikriya Umami. "Planning (Perencanaan) Dalam Manajemen Pendidikan Islam." *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 02 (2021): 162–83. <https://doi.org/1021154>.
- Asiba, Widya Pratisca. "Pentingnya Teknologi Bagi Guru p Ada Masa Pandemi Covid 19." *OSF Preprints* 1, no. 1 (2021): 1–9. <https://osf.io/345zu>.
- Aspar, Ali. "Peningkatan Kompetensi Teknologi Informasi Guru Min 1 Ketapang Di Masa Pandemi Covid-19 Tahun Pelajaran 2020/2021." *Jurnal Pembelajaran Dan Pendidikan Karakter* 1, no. 1 (2021): 7. <https://jurnal.pendikar.untan.ac.id/index.php/jp2k/article/view/12%0Ahttps://jurnal.pendikar.untan.ac.id/index.php/jp2k/article/viewFile/12/12>.
- Asri, Ispawati. "Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama Ri." *IKON Jurnal Ilmu Komunikasi* 27, no. 3 (2022): 267–85.

- Astuti. "Manajemen Kelas Yang Efektif." *Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 892–907.
- Aswan. "Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Pendidikan Madrasah Di Sumatera Selatan Survei Di Bidang Madrasah Dan Pendidikan Agama (Mapenda) Kanwil Departemen Agama Provinsi Sumatera Selatan (2009)." Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2020.
- Azwar, Saifuddin Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Bernawi Munthe. *Desain Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2009.
- BPK. "Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2007 Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah." Peraturan.BPK.go.id. Jakarta, 2007.
- Dahlan, Muhammad, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy. "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 218–25.
- Danim, Sudarwan. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Darungan, Tezar Samekto. "Mentoring: Apa Dan Bagaimana Agar Menjadi Efektif the What and How of Effective Mentoring." *Tahun* 20, no. 2 (2021): 150–58. <https://jurnal.fk.uisu.ac.id/index.php/ibnusina/article/view/179/100>.
- Engkoswara, and Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Etikawati, Ena, and Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 4, no. 1 (2016): 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>.
- Ferdinan, Ferdinan. "Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam." *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2 (2016): 129–38.
- Fikri, Muhtamil. "Wawancara Dengan Guru MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu." Cilacap: Hendriyanto, 2023.
- Firmadani, Fifit. "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 3, no. 2 (2022): 192–207. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.48045>.
- Fitrah, Muh., and Luthfiah. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Getteng, Abd. Rahman. *Menuju Guru Profesional Dan Ber-Etika*. Yogyakarta:

Graha Guru, 2014.

Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*, 2014.

Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jemsi* 3, no. 6 (2022): 657–66.

Hadi, Riswan. "Filosofi Organisasi Dan Pengorganisasian." *Ittihad* 6, no. 1 (2022): 84–86.

Hanafi, Halid, La Adu, and Muzakkir. *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran Di Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Hariwirawan, I Ketut. "Kontribusi Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kualitas Pengelolaan Pembelajaran." *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)* 1, no. 1 (2020): 45–51.

Hasan, Hafiedh. "Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm)." *Promosi* 3, no. 2 (2022): 144–62.

Hasan, Muhammad, Lulu Ulfa Sholihannisa, Nurhadi Kusuma, Siti Rochmahtun, Margiyono Suyitno, Agi Maehesa Putri, Arifuddin, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*. Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023.

Hasibuan, Sri Hariati, and Adi Munasib. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 247–58.

Hendriyanto. "Wawancara Dengan Mukholid." 2023.

Idris, Amiruddin. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Ilham, Heri Cahyo Bagus Setiawan, and Nuzulul Fatimah. *Dasar Dasar Kewirausahaan Teori Dan Aplikasi*. Sidoarjo: PT Berkas Mukmin Mandiri, 2020.

Imam Wahyudi. *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2012.

Iriawan, Hermanu. *Manajemen Merek & Kepuasan Pelanggan*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2021.

Ismail, Muh Ilyas. "Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 13, no. 1 (2010): 44–63.

JDIH.BPK.RI. "Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007

Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.” JDIH BPK RI, 2007. <https://sumsel.bpk.go.id/2009/10/20/peraturan-menteri-pendidikan-nasional-ri-no-16-tahun-2007-tentang-standar-kualifikasi-akademik-dan-kompetensi-guru/#:~:text=Pemeriksa Keuangan RI.,Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 tentang,Kual.>

JDIH.RI. “Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 Standar Nasional Pendidikan.” Peraturan.BPK.go.id, 2005. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>.

Kharismatunisa’, Ilma, and Mohammad Darwis. “Nahdlatul Ulama Dan Perannya Dalam Menyebarkan Nilai-Nilai Pendidikan Aswaja An-Nahdliyah Pada Masyarakat Plural.” *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 14, no. 2 (2021): 141. <https://doi.org/10.36835/tarbiyatuna.v14i2.1094>.

Khusnia, Khotim Fadhli Mukhibatul. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*. Bogor: Guepedia, 2021.

Lafendry, Ferdinal. “Kualifikasi Dan Kompetensi Guru Dalam Dunia Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Islam* (2020) 3 (2020): 1–16.

Lestari, Menik. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang.” UIN RADEN FATAH PALEMBANG, 2021.

Lisnandari, Lisnandari. “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah.” *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 3, no. 2 (2019): 76–83. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5011>.

Magdalena, Ina, Adelia Ramadhanty Wahidah, Gestika Rahmah, and Sevira Claudia Maharani. “Pembelajaran Inovatif Dalam Pembentukan Karakter Siswa Kelas 1 Sd Negeri Pangadegan 2.” *PENSA : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 3 (2020): 376–92. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pensa>.

Mahendra, Dingga Aldhy. “Implementasi Prinsip Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.” *Administrative Law & Governance Journal* 5, no. 3 (2022): 216–26.

Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Malayu, and Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Mardalis. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi

Aksara, 2006.

Marjuni, Andi. "Penghargaan Profesi Guru Sebagai Agen Perubahan." *Inspiratif Pendidikan* 9, no. 2 (2020): 208. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.18341>.

Masyhuri, Imam. "Wawancara Dengan Guru MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu." Cilacap: Hendriyanto, 2023.

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.

Mujahid, Nendi Sahrul. "Prinsip-Prinsip Nahdlatul Ulama Dan Urgensinya Dalam Tantangan Internasional." *AL-FIQH: Journal of Islamic Studies* 1, no. 1 (2023): 20–27.

Munawir, Munawir, Zuha Prisma Salsabila, and Nur Rohmatun Nisa'. "Tugas, Fungsi Dan Peran Guru Profesional." *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 7, no. 1 (2022): 8–12. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.327>.

Nazifah, Lisa. "Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan Pelatihan Dasar Cpns Guru Sd." *Jurnal Holistika* 5, no. 1 (2023): 17. <https://doi.org/10.24853/holistika.5.1.17-27>.

Nur, Asma, and Rusli Malli. "Peran Orang Tua Dalam Pembentukan Karakter Anak Usia Dini Di Desa Bontoala Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa." *Islamic Journal: Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2022): 83–97.

Nur, Hafsa M, and Nurul Fatonah. "Paradigma Kompetensi Guru." *Jurnal PGSD Uniga* 1, no. 1 (2022): 12–16.

Nuraini. "Administrasi Pembelajaran Di Kelas Inklusi Dan Kelas Klasifikasi." *Cross-Border: Jurnal Kajian Perbatasan Antarnegara, Diplomasi Dan Hubungan Internasional* 3, no. 1 (2020): 111–23.

Nurillahwaty, Eka. "Peran Teknologi Dalam Dunia Pendidikan." *Jurnal Keislaman Dan Ilmu Pendidikan* 3, no. 1 (2021): 123–33. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/islamika>.

Nurpina, Siti. "Pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 2 (2016): 1337–45.

Pakpahan, Grace Endang, Juara Simanjutak, Sihol Nababan, and Acai Sudirman. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Sultan Agung Pematangsiantar." *Kinerja* 16, no. 2 (2019): 131–38.

Paramansyah, Arman. *Manajemen Pendidikan Dalam Menghadapi Era Digital*.

Medan: Fakultas Ekonomi Uniiiversitas Pembangunan Panca Budi, 2020.

Pujiarti, Endang, Amini, Ratnasari, Friska Deliana Purba, Kartika Dewi Ahmadi, and Sri Mulya. "Orientasi Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 1912–17.

Purba, Sukarman, Hani Subakti, Iskandar Kato, Dina Chamidah, Donald Loffie Muntu, Karwanto, H Cecep, Komilie Situmorang, and Agung Nugroho Catur Saputro. *Teori Manajemen Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Putri, Rahmawida, Dewi Rosmalia, Fahmi, Pardomuan Robinson Sihombing, Sawaluddin Siregar, I Ketut Suardika, Wahyu Dwi Warsitasari, Hairil Akbar, Rismayani, and M. Zahari. *Metodologi Penelitian Sosial*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.

Rakib, Muhammad, Arfina Rombe, and Mughtar Yunus. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru." *Jurnal Ad'ministrare* 3, no. 2 (2016): 137–48.

Ramly, A. T, and E. Trisyulianti. *Pumping Teaching, Memompa Teknik Pengajaran Menjadi Guru Kaya*,. Depok: Kawan Pustaka, 2006.

Rinawati. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.

Ritonga, Taman Nilayta. "Pengalaman Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru." *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2021): 195–216.

Rohman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102.

Rusiana, Dita Angga. "Jokowi: Guru Sibuk Fokus Urusi Administrasi Lupa Tugas Mengajar." *Sindonews*, 2020. <https://edukasi.sindonews.com/berita/1577617/144/jokowi-guru-sibuk-fokus-urusi-administrasi-lupa-tugas-mengajar>.

Rusydie, Salman, and Dion Yulianto. *Prinsip-Prinsip Manajemen Kelas*. Yogyakarta: Diva Press, 2011.

Saad, Asril. "Hubungan Antara Pemberian Reward Dengan Kinerja Guru Di SD Hikmatul Fadhillah Medan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2017): 91–98.

Safitri, Ayu, and Andi Mappincara. "Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Kepala Sekolah Di SMP Negeri." *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan*

- Kepemimpinan Pendidikan (JAK2P)* 2, no. 2 (2021): 205.
<https://doi.org/10.26858/jak2p.v2i2.19602>.
- Sagala, Saipul. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Salabi, Ahmad. “Konsepsi Manajemen Kelas: Masalah Dan Pemecahannya.” *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan* 5, no. 2 (2016): 69–78.
- Saleh, Khairul. “Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung.” *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* 4, no. 2 (2019): 129–38. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v4i2.476>.
- Setiatjahjati, Sri, Rasmala Dewi, Dona Muin, Eva Kusumahati, Dwi Fitrah Wahyuni, Robiatun Rambe, Ruth Mayana Rumanti, et al. *Bunga Rampai Manajemen Farmasi*. Jakarta: Media Pustaka, 2023.
- Setiawati, Fenty. “Dampak Kebijakan Perubahan Kurikulum Terhadap Pembelajaran Di Sekolah.” *NIZĀMULILMI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 1–17.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Sitompul, Baginda. “Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran Di Era Digital.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 3 (2022): 13953–60. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4823>.
- Sofian, Edi, and Julkarnain. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan.” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 4, no. 2 (2019): 142–49. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2054/1460>.
- Solong, Aras. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Sudrajat, Jajat. “Kompetensi Guru Di Masa Pandemi COVID-19.” *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 13, no. 1 (2020): 100–110.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Suherman, Usep Deden. “Pengembangan Dan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Di Pegadaian Syariah.” *'Adliya* 13, no. 1 (2019): 1.
- Sumardi. *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP Model Dan Implementasinya Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta:

Deepublish, 2016.

Sumarto, Sumarto, Emmi Kholilah Harahap, and Kasman Kasman. "Manajemen Mutu Sekolah Melalui Pelaksanaan Dan Pengawasan Program Kerja." *Jurnal Literasiologi* 2, no. 2 (2019): 13. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v2i2.48>.

Supiani, Supiani, Nurdin Nurdin, Ahmad Syahid, and Hatta Fakhurrozi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 13–25.

Susiani, Ida Rohmah, and Nur Diny Abadiah. "Kualitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Indonesia." *Modeling* 8, no. 2 (2021): 292–98.

Ulfatin, Nurul, and Teguh Triwiyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

UPI, Tim Pengembang Ilmu Pendidikan. *Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: PT Intima, 2007.

Walimah, Ely, Hilman Taufik Wijayasomantri, and Dadang Sulaeman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2021.

Wardan, Khusnul. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Wijaya, Andhega. "Fleksibilitas Siswa Sekolah Dasar." *Indonesian Journal of Primary Education* 4, no. 1 (2020): 118–23.

Wijaya, Candra, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida. *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Penerbit LPPPI, 2019.

Lampiran 1 Pedoman Pengumpulan Data

A. Pedoman Wawancara

1. Wawancara dengan Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

- a. Apa yang menjadi langkah awal dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- b. Apa yang menjadi fokus utama dari tim seleksi dalam memeriksa calon sumber daya pendidik?
- c. Apa yang menjadi metode evaluasi yang dikembangkan oleh tim seleksi?
- d. Bagaimana proses pengumuman lowongan guru dilakukan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- e. Apa saja tahapan pelatihan yang diberikan kepada guru baru yang bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- f. Apa yang menjadi fokus dari pelatihan yang diberikan kepada guru yang telah lama bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- g. Bagaimana mekanisme evaluasi dan umpan balik dilakukan untuk pelatihan yang diberikan kepada sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- h. Apa yang menjadi sistem penghargaan dan insentif bagi para pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- i. Bagaimana peran orang tua siswa dalam pengembangan karir sumber daya pendidik?
- j. Apa yang menjadi tujuan utama dari melibatkan orang tua siswa dalam pengembangan karir sumber daya pendidik?

2. Wawancara dengan Guru MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

- a. Bagaimana langkah awal dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- b. Bagaimana proses seleksi calon sumber daya pendidik dilakukan oleh tim seleksi?
- c. Bagaimana MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menyebarkan informasi tentang penerimaan sumber daya pendidik?
- d. Apa yang menjadi fokus dalam proses wawancara calon pendidik di MTs

Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

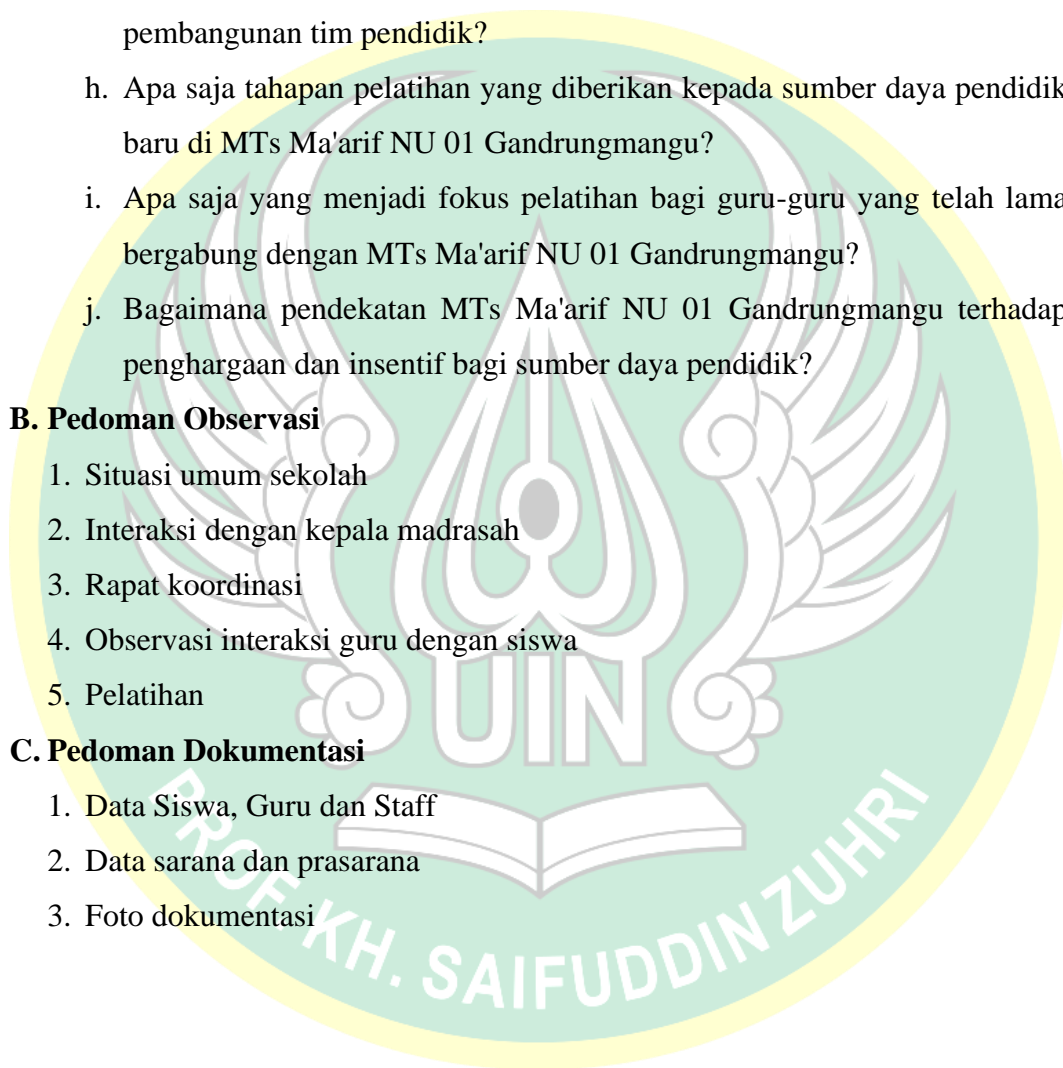
- e. Bagaimana keputusan penerimaan sumber daya pendidik diumumkan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- f. Apa peran kepala madrasah dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik?
- g. Bagaimana harapan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terkait pembangunan tim pendidik?
- h. Apa saja tahapan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya pendidik baru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- i. Apa saja yang menjadi fokus pelatihan bagi guru-guru yang telah lama bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?
- j. Bagaimana pendekatan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terhadap penghargaan dan insentif bagi sumber daya pendidik?

B. Pedoman Observasi

1. Situasi umum sekolah
2. Interaksi dengan kepala madrasah
3. Rapat koordinasi
4. Observasi interaksi guru dengan siswa
5. Pelatihan

C. Pedoman Dokumentasi

1. Data Siswa, Guru dan Staff
2. Data sarana dan prasarana
3. Foto dokumentasi



Lampiran 2 Transkrip Wawancara

TRANSKRIP WAWANCARA 1

Nama : Mukholid
Tempat : MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu
Tanggal : Ruang Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu
Jabatan : Kepala MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

1. Apa yang menjadi langkah awal dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Langkah awal dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu adalah membentuk tim seleksi yang terdiri dari individu yang memahami dengan baik kebutuhan dan visi misi madrasah. Tim seleksi ini bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan dalam seorang pendidik di madrasah.

2. Apa yang menjadi fokus utama dari tim seleksi dalam memeriksa calon sumber daya pendidik?

Jawaban: Fokus utama dari tim seleksi adalah memastikan bahwa setiap calon pendidik memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, pengalaman yang relevan, dan nilai-nilai keislaman yang selaras dengan prinsip-prinsip madrasah.

3. Apa yang menjadi metode evaluasi yang dikembangkan oleh tim seleksi?

Jawaban: Tim seleksi mengembangkan metode evaluasi yang komprehensif, termasuk wawancara, uji tulis, dan penilaian keterampilan praktis untuk memastikan bahwa setiap calon pendidik diuji secara menyeluruh sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Bagaimana proses pengumuman lowongan guru dilakukan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Pengumuman lowongan guru dilakukan dengan jelas dan menggunakan beragam media informasi dan komunikasi. Hal tersebut memberikan peluang kepada individu yang memenuhi kualifikasi untuk mendaftarkan diri ketika berminat bergabung bersama kami.

5. Apa saja tahapan pelatihan yang diberikan kepada guru baru yang bergabung

dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Guru baru diberikan sesi orientasi khusus yang dirancang untuk memperkenalkan budaya madrasah, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di sini. Mereka juga mendapatkan pelatihan awal mengenai kurikulum, metode pengajaran, penerapan teknologi, pembimbingan oleh guru senior, dan pelatihan lanjutan.

6. Apa yang menjadi fokus dari pelatihan yang diberikan kepada guru yang telah lama bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Fokus dari pelatihan yang diberikan kepada guru yang telah lama bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu adalah peningkatan keterampilan manajemen kelas, integrasi teknologi dalam pembelajaran, dan pendekatan pembelajaran inovatif.

7. Bagaimana mekanisme evaluasi dan umpan balik dilakukan untuk pelatihan yang diberikan kepada sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Kami memiliki mekanisme evaluasi dan umpan balik terus-menerus untuk memastikan bahwa setiap inisiatif yang diambil dapat dioptimalkan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh para pendidik.

8. Apa yang menjadi sistem penghargaan dan insentif bagi para pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Sistem penghargaan dan insentif tidak hanya berfokus pada aspek finansial semata, tetapi juga menekankan pengakuan dan apresiasi terhadap usaha serta prestasi luar biasa para pendidik.

9. Bagaimana peran orang tua siswa dalam pengembangan karir sumber daya pendidik?

Jawaban: Orang tua siswa diintegrasikan secara aktif dalam proses pengembangan karir sumber daya pendidik melalui berbagai kegiatan seperti seminar dan pertemuan yang dirancang khusus untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap dunia pendidikan.

10. Apa yang menjadi tujuan utama dari melibatkan orang tua siswa dalam pengembangan karir sumber daya pendidik?

Jawaban: Tujuan utama dari melibatkan orang tua siswa adalah menciptakan kolaborasi erat antara pendidik dan orang tua siswa, sehingga terjadi sinergi positif dalam pengembangan sumber daya pendidik.



TRANSKRIP WAWANCARA 2

Nama : Nur Rohim
Tempat : Ruang Waka MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu
Tanggal : 11 Agustus 2023
Jabatan : Guru 1 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

1. Bagaimana langkah awal dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Langkah awal dalam proses rekrutmen kami adalah membentuk tim seleksi yang terdiri dari individu yang memahami kebutuhan dan visi misi madrasah dengan baik. Tim ini memiliki tanggung jawab utama untuk mengidentifikasi kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan dalam seorang pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.

2. Bagaimana proses seleksi calon sumber daya pendidik dilakukan oleh tim seleksi?

Jawaban: Fokus utama tim seleksi adalah memastikan bahwa setiap calon pendidik memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, pengalaman yang relevan, dan nilai-nilai keislaman yang selaras dengan prinsip-prinsip madrasah.

3. Bagaimana MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menyebarkan informasi tentang penerimaan sumber daya pendidik?

Jawaban: Kami memberikan pengumuman lowongan guru dengan jelas dan menggunakan beragam media informasi dan komunikasi. Hal tersebut memberikan peluang kepada individu yang memenuhi kualifikasi untuk mendaftarkan diri ketika berminat bergabung bersama kami.

4. Apa yang menjadi fokus dalam proses wawancara calon pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Proses wawancara kami mencakup aspek akademis, kepribadian, dan komitmen terhadap pengembangan karakter peserta didik. Kami ingin memahami lebih dalam tentang latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta nilai-nilai yang dimiliki oleh calon pendidik.

5. Bagaimana keputusan penerimaan sumber daya pendidik diumumkan di MTs

Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Keputusan penerimaan dan penawaran posisi kerja diumumkan setelah semua tahap seleksi selesai. Transparansi dan objektivitas menjadi landasan utama dalam pengambilan keputusan, sehingga hanya pendidik yang memenuhi standar kualifikasi yang ditetapkan yang akan diterima di madrasah ini.

6. Apa peran kepala madrasah dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik?

Jawaban: Kepala madrasah memiliki peran krusial dalam membentuk lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan para pendidik. Rekrutmen sumber daya pendidik dilakukan secara strategis untuk memastikan bahwa standar kualitas pendidikan terjaga dan prinsip-prinsip NU tetap terakomodasi.

7. Bagaimana harapan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terkait pembangunan tim pendidik?

Jawaban: Harapan kami adalah membangun tim pendidik yang solid, berintegritas, dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Proses seleksi dilakukan dengan cermat, memastikan bahwa setiap guru memiliki kompetensi teknis yang diperlukan dan semangat untuk berkontribusi positif sesuai dengan visi dan misi madrasah.

8. Apa saja tahapan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya pendidik baru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Proses dimulai dengan sesi orientasi khusus yang dirancang untuk memperkenalkan budaya madrasah, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di sini. Tujuan dari sesi ini adalah agar pendidik dapat meresapi atmosfer madrasah dan memahami nilai-nilai serta norma yang menjadi landasan bagi pendidikan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu.

9. Apa saja yang menjadi fokus pelatihan bagi guru-guru yang telah lama bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Kami fokus pada peningkatan keterampilan manajemen kelas, integrasi teknologi dalam pembelajaran, dan pendekatan pembelajaran inovatif. Evaluasi kinerja siswa, guru, dan lembaga secara rutin dilakukan untuk memastikan metode pembelajaran sesuai dengan perkembangan peserta didik.

10. Bagaimana pendekatan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terhadap penghargaan dan insentif bagi sumber daya pendidik?

Jawaban: Kami merancang sistem penghargaan dan insentif yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial semata, tetapi juga menekankan pengakuan dan apresiasi terhadap usaha serta prestasi luar biasa para pendidik. Setiap langkah sukses mereka dihargai sebagai kontribusi berharga dalam membentuk karakter dan pengetahuan siswa.



TRANSKRIP WAWANCARA 3

Nama : Amin Bustomi
Tempat : MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu
Tanggal : 14 Agustus 2023
Jabatan : Guru 3 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

1. Bagaimana langkah awal dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Langkah awal dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu dimulai dengan pembentukan tim seleksi yang terdiri dari individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan visi misi madrasah. Tim ini bertugas untuk mengidentifikasi kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan standar pendidikan madrasah.

2. Bagaimana proses seleksi calon sumber daya pendidik dilakukan oleh tim seleksi?

Jawaban: Proses seleksi calon sumber daya pendidik dilakukan secara cermat oleh tim seleksi melalui berbagai tahapan evaluasi, termasuk wawancara, uji tulis, dan penilaian keterampilan praktis. Fokus utama mereka adalah memastikan bahwa calon pendidik memenuhi persyaratan pendidikan, pengalaman, dan nilai-nilai keislaman yang sesuai dengan prinsip-prinsip madrasah.

3. Bagaimana MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menyebarkan informasi tentang penerimaan sumber daya pendidik?

Jawaban: MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menyebarkan informasi tentang penerimaan sumber daya pendidik melalui pengumuman lowongan guru yang jelas dan luas, menggunakan berbagai media komunikasi seperti papan pengumuman, situs web, dan media sosial. Mereka juga memastikan bahwa proses pendaftaran dan seleksi tersedia secara transparan bagi para calon.

4. Apa yang menjadi fokus dalam proses wawancara calon pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Proses wawancara calon pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu difokuskan pada evaluasi mendalam terhadap latar belakang

pendidikan, pengalaman mengajar, serta komitmen terhadap pengembangan karakter peserta didik. Mereka juga menilai kesesuaian calon dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip pendidikan yang dianut oleh madrasah.

5. Bagaimana keputusan penerimaan sumber daya pendidik diumumkan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Keputusan penerimaan sumber daya pendidik diumumkan secara resmi setelah semua tahapan seleksi selesai. MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menjaga transparansi dan objektivitas dalam pengambilan keputusan untuk memastikan bahwa hanya pendidik yang memenuhi standar kualifikasi yang akan diterima.

6. Apa peran kepala madrasah dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik?

Jawaban: Peran kepala madrasah dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik sangat penting. Mereka bertanggung jawab untuk menyusun strategi rekrutmen yang sesuai dengan visi dan misi madrasah, serta memastikan bahwa standar kualitas pendidikan terjaga dalam seleksi pendidik yang dilakukan.

7. Bagaimana harapan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terkait pembangunan tim pendidik?

Jawaban: Harapan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu adalah membangun tim pendidik yang berkualitas, profesional, dan berintegritas tinggi. Mereka ingin memastikan bahwa setiap pendidik memiliki kompetensi teknis yang kuat dan semangat untuk berkontribusi positif terhadap pendidikan di madrasah.

8. Apa saja tahapan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya pendidik baru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Tahapan pelatihan bagi sumber daya pendidik baru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu meliputi sesi orientasi, pelatihan tentang kurikulum, metode pengajaran, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Mereka juga mendapatkan pembimbingan dari guru senior dan pelatihan lanjutan sesuai dengan kebutuhan.

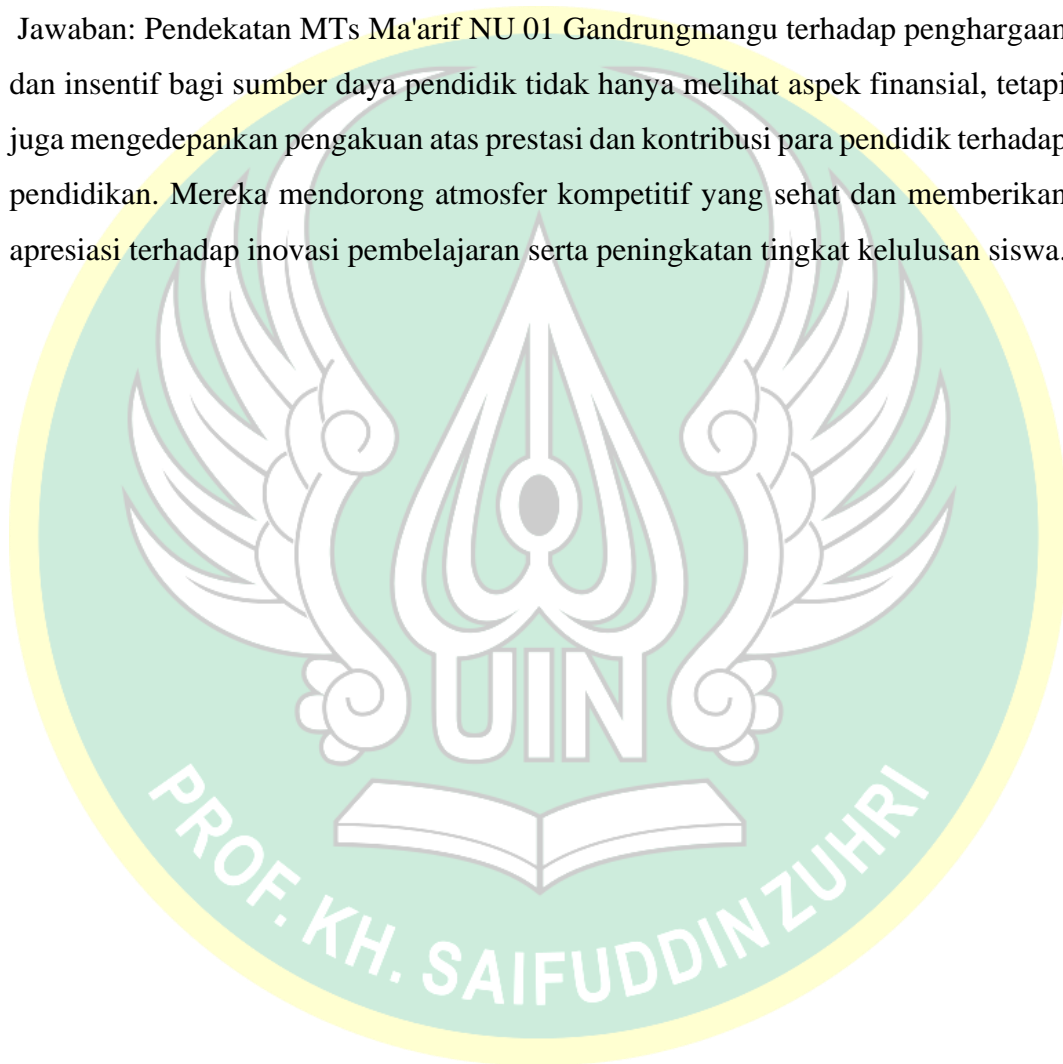
9. Apa saja yang menjadi fokus pelatihan bagi guru-guru yang telah lama bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Fokus pelatihan bagi guru yang telah lama bergabung dengan MTs

Ma'arif NU 01 Gandrungmangu adalah peningkatan keterampilan manajemen kelas, integrasi teknologi dalam pembelajaran, dan pendekatan pembelajaran inovatif. Mereka juga diberikan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan kesesuaian metode pembelajaran dengan perkembangan peserta didik.

10. Bagaimana pendekatan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terhadap penghargaan dan insentif bagi sumber daya pendidik?

Jawaban: Pendekatan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terhadap penghargaan dan insentif bagi sumber daya pendidik tidak hanya melihat aspek finansial, tetapi juga mengedepankan pengakuan atas prestasi dan kontribusi para pendidik terhadap pendidikan. Mereka mendorong atmosfer kompetitif yang sehat dan memberikan apresiasi terhadap inovasi pembelajaran serta peningkatan tingkat kelulusan siswa.



TRANSKRIP WAWANCARA 3

Nama : Sardi
Tempat : Ruang Guru MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu
Tanggal : 12 Agustus 2023
Jabatan : Guru 2 MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu

1. Bagaimana langkah awal dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Langkah awalnya dimulai dengan pengidentifikasian kebutuhan akan pendidik baru oleh manajemen madrasah. Setelah itu, dibentuklah sebuah tim seleksi yang bertanggung jawab untuk mengevaluasi, menganalisis, dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan visi dan misi pendidikan madrasah.

2. Bagaimana proses seleksi calon sumber daya pendidik dilakukan oleh tim seleksi?

Jawaban: Tim seleksi melaksanakan proses seleksi yang ketat dengan melakukan wawancara mendalam, menguji keterampilan praktis, serta mengevaluasi rekam jejak dan referensi calon pendidik. Mereka berfokus pada pencocokan antara kebutuhan pendidikan madrasah dengan kualifikasi serta kompetensi calon pendidik.

3. Bagaimana MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu menyebarkan informasi tentang penerimaan sumber daya pendidik?

Jawaban: Madrasah mengadopsi pendekatan multi-channel dalam menyebarkan informasi penerimaan sumber daya pendidik, termasuk penggunaan media sosial, situs web, papan pengumuman, dan brosur fisik. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa informasi dapat dijangkau oleh calon pendidik potensial dari berbagai latar belakang.

4. Apa yang menjadi fokus dalam proses wawancara calon pendidik di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Proses wawancara tidak hanya menilai kompetensi akademis dan pengalaman mengajar, tetapi juga mencermati nilai-nilai kepribadian, komitmen terhadap pendidikan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya dan nilai-

nilai madrasah.

5. Bagaimana keputusan penerimaan sumber daya pendidik diumumkan di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Keputusan penerimaan diumumkan melalui berbagai saluran komunikasi resmi, termasuk situs web sekolah, papan pengumuman, dan surat resmi kepada kandidat. Pengumuman tersebut disampaikan setelah semua tahapan seleksi selesai dan telah mendapatkan persetujuan dari manajemen madrasah.

6. Apa peran kepala madrasah dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik?

Jawaban: Kepala madrasah bertanggung jawab untuk memberikan arahan strategis dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik. Mereka memimpin tim seleksi, mengawasi proses seleksi, dan memastikan bahwa standar kualitas pendidikan terjaga dalam penerimaan pendidik baru.

7. Bagaimana harapan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terkait pembangunan tim pendidik?

Jawaban: Harapan mereka adalah membangun tim pendidik yang beragam, inklusif, dan berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi yang sesuai dengan prinsip-prinsip NU. Mereka mengutamakan kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan bagi seluruh anggota tim pendidik.

8. Apa saja tahapan pelatihan yang diberikan kepada sumber daya pendidik baru di MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Tahapan pelatihan meliputi orientasi tentang budaya dan kebijakan madrasah, pelatihan teknis mengenai kurikulum dan metode pengajaran, serta pembimbingan praktis oleh guru senior. Selain itu, mereka juga diberikan pelatihan tentang manajemen kelas, pendekatan pembelajaran yang beragam, dan integrasi teknologi dalam pembelajaran.

9. Apa saja yang menjadi fokus pelatihan bagi guru-guru yang telah lama bergabung dengan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu?

Jawaban: Fokus pelatihan bagi guru-guru yang telah lama bergabung adalah pengembangan keterampilan kepemimpinan, peningkatan kualitas pengajaran melalui penerapan metode pembelajaran inovatif, serta penguatan kolaborasi antar-guru untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam menghadapi tantangan

pendidikan yang berkembang.

10. Bagaimana pendekatan MTs Ma'arif NU 01 Gandrungmangu terhadap penghargaan dan insentif bagi sumber daya pendidik?

Jawaban: Pendekatan mereka meliputi penghargaan tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga pengakuan atas kontribusi dan prestasi pendidik dalam membentuk karakter dan pengetahuan siswa. Mereka mendorong budaya apresiasi dan kolaborasi, serta memberikan kesempatan bagi pendidik untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka melalui program penghargaan dan insentif yang beragam.



Lampiran 3 Transkrip Observasi

Observasi dilakukan pada 15 Juli 2023 dimana peneliti mendatangi lokasi penelitian pada pukul 07:11 – 10:44 WIB. Deskripsi mengenai observasi yang dilakukan tersaji dalam timeline berikut:

07:11 WIB

Saat memasuki area sekolah, suasana terlihat tenang dan teratur. Para siswa tampaknya sudah memasuki ruang kelas masing-masing dengan tertib. Beberapa staf terlihat sibuk menyelesaikan tugas-tugas administratif di area kantor.

07:25 WIB

Bertemu dengan Kepala Madrasah, beliau sedang berada di ruangannya dan menerima tamu dari luar. Terlihat bahwa beliau sangat mengutamakan komunikasi dengan orang-orang yang datang, meskipun terlihat sedikit terburu-buru. Kepala Madrasah memberikan kesan ramah dan terbuka dalam berinteraksi dengan staf dan tamu.

08:00 WIB

Menghadiri rapat koordinasi antara Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, dan Tim Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Rapat berlangsung dalam suasana yang cukup formal namun tetap santai. Pembahasan utamanya adalah rencana pengembangan sumber daya pendidik untuk semester mendatang. Terdengar diskusi yang aktif mengenai program pelatihan yang akan diselenggarakan dan strategi untuk meningkatkan kualifikasi pendidik.

09:30 WIB

Peneliti memperhatikan interaksi antara guru dan siswa di dalam kelas. Terlihat suasana pembelajaran yang interaktif dan kolaboratif. Para guru terlibat aktif dalam memfasilitasi diskusi dan menjawab pertanyaan siswa dengan jelas. Siswa juga terlihat antusias dalam mengikuti pelajaran dan berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran.

10:15 WIB

Bergabung dalam sesi pelatihan untuk pendidik yang baru bergabung. Pelatihan dipandu oleh seorang guru senior yang berpengalaman. Materi pelatihan mencakup pemahaman terhadap kurikulum sekolah, metodologi pengajaran yang efektif, dan

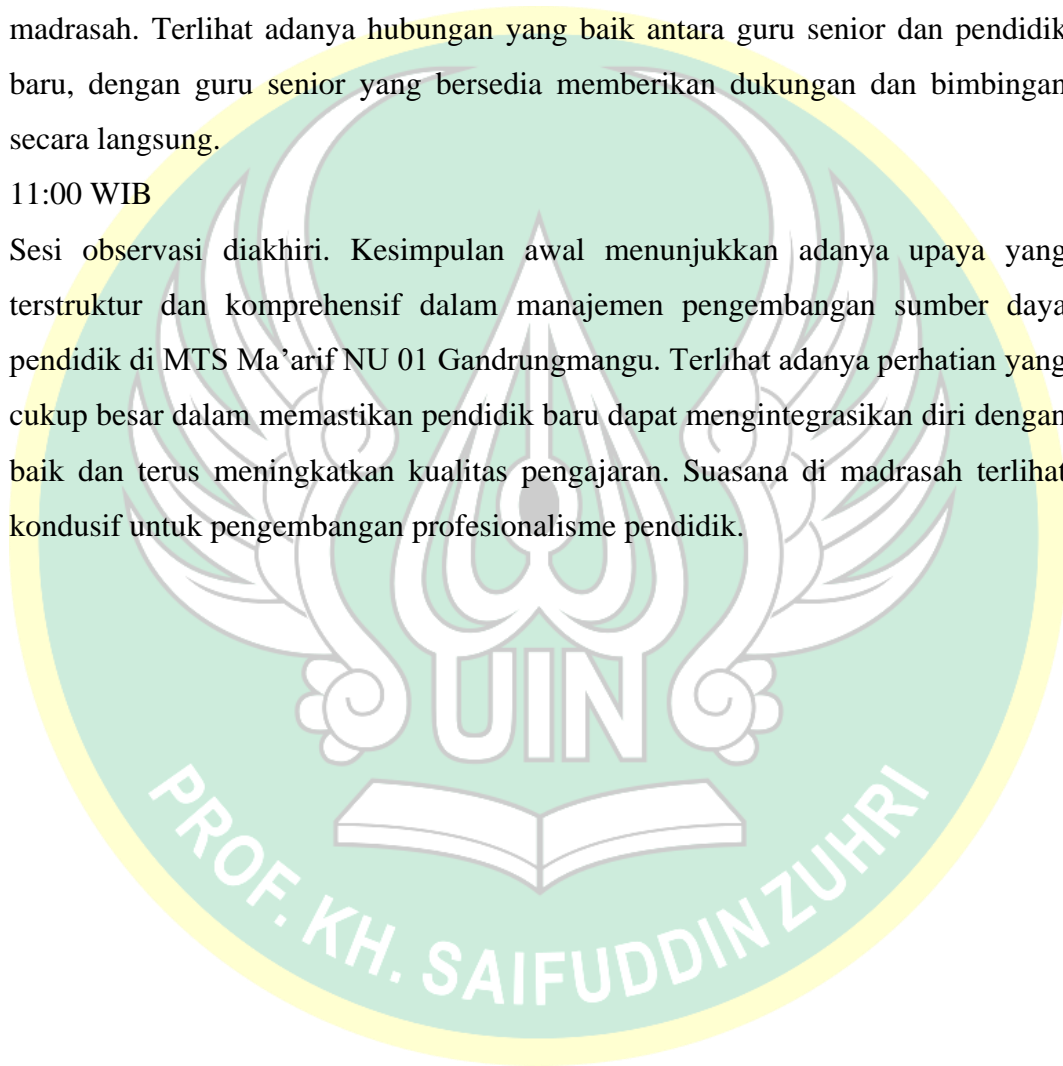
kebijakan-kebijakan internal madrasah. Terdapat diskusi aktif antara peserta pelatihan yang mencerminkan antusiasme mereka untuk belajar.

10:44 WIB

Observasi proses mentoring antara guru senior dan pendidik baru. Guru senior memberikan panduan praktis tentang manajemen kelas yang efektif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan strategi untuk beradaptasi dengan lingkungan madrasah. Terlihat adanya hubungan yang baik antara guru senior dan pendidik baru, dengan guru senior yang bersedia memberikan dukungan dan bimbingan secara langsung.

11:00 WIB

Sesi observasi diakhiri. Kesimpulan awal menunjukkan adanya upaya yang terstruktur dan komprehensif dalam manajemen pengembangan sumber daya pendidik di MTS Ma'arif NU 01 Gandrungmangu. Terlihat adanya perhatian yang cukup besar dalam memastikan pendidik baru dapat mengintegrasikan diri dengan baik dan terus meningkatkan kualitas pengajaran. Suasana di madrasah terlihat kondusif untuk pengembangan profesionalisme pendidik.



Lampiran 4 Dokumentasi wawancara



LAMPIRAN 6 DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Hendriyanto
2. NIM : 224120500052
3. Tempat/Tanggal/Lahir : Cilacap, 15 Juni 1975
4. Agama : Islam
5. Jenis Kelamin : Laki Laki
6. Warga Negara : Indonesia
7. Pekerjaan : PNS / Guru
8. Alamat : Bulaksari RT 04 RW 08 Kec Bantarsari -
Kabupaten Cilacap
9. Email : hendri1926@gmail.com
10. No HP : 085226814722

B. Riwayat Pendidikan

- a. SD Negeri Bantarsari 03 Lulus Tahun 1989
- b. SMP Negeri 1 Gandrungmangu Lulus Tahun 1992
- c. SMA YaBAKII 02 Gandrungmangu Lulus Tahun 1995
- d. S1 Pendidikan Bahasa Sastra Indonesia dan Daerah Lulus Tahun 2006
- e. S2 MPI UIN Saifudin Zuhri Purwokerto Lulus Tahun 2024

C. Riwayat Pekerjaan

1. Tahun 1999 – 2010 : Mengajar di MTs Ma'arif 02 Gandrungmangu
2. Tahun 2010 – sekarang : Mengajar di MTs Negeri 3 Cilacap