HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PROFESIONALITAS GURU DI MADRASAH DINIYAH PONPES MANBA'UL MA'ARIF SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh:

USWAH DWI KHOFIDAH NIM.D33207004



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
2011

HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PROFESIONALITAS GURU DI MADRASAH DINIYAH PONPES MANBA'UL MA'ARIF

SIDOARJO

Skripsi
Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Ilmu Tarbiyah

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

No. KLAS
No. REG : 7-2011/k1/03/
7-2011
ASAL BUKU:
03/
TANGGAL:

Oleh:

USWAH DWI KHOFIDAH NIM.D33207004

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA FAKULTAS TARBIYAH JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM 2011

PERSETUJUAN BIMBINGAN SKRIPSI

Skripsi oleh:

Nama: USWAH DWI KHOFIDAH

NIM : D33207004

Judul: HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP

PROFESIONALITAS GURU DI MADRASAH DINIYAH PONPES

MANBA'UL MA'ARIF SIDOARJO

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 13 Juli 2011

Pembimbing

<u>Dr. H. AZ. Fanani, M.Ag</u> NIP. 195501210985031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Uswah Dwi Khofidah ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Skripsi

Surabaya, 19 Juli 2011

Mengesahkan, Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

Dr. H. Nur Hamim, M.Ag. NIP. 196203121991031002

Ketua,

Dr. H.AZ. Fanani, M.Ag. NIP.195501210985031002

Sekretaris,

Mahfudz Bahtiyar, M.Pd.I. NIP.197704092008011007

Penguji I,

<u>Drs. Taufiq Subti, M.Pd.I</u> NIP.195506041983031015

Penguji II,

Drs. H. Masyhudi Ahmad, M.Pd.I.

NIP. 195606221986031002

ABSTRAK

Uswah Dwi Khofidah: D33207004, judul Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Profesionalitas Guru Di Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.

Bimbingan: Bapak Dr. H.AZ. Fanani, M.Ag.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembanagn SDM yang ada di madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif, untuk menegtahui profesionalitas guru, dan hubungan pengembanagn SDM terrhadap profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif sidoarjo.

Pada penelitian ini difokuskan kepada pengembangn SDM dalam hal pelatihan dan pendidikan. Sedangkan rumusan msalah yang diajuka adalah bagaimana pengembangan SDM yang ada di madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif sidoarjo, bagainana profesionalitas guru di madarash diniyah ponpes manba'ul ma'arif siboarjo, dan adakah hubungan yang positif dan dan signifikan antara pengembangan SDM dengan profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpesmanba'ul ma'arif.

Adapun dalam metode penelitian ini yang menjadi fariabel X adalah pengembangan sumber daya manusia di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif, sedangkan yang menjadi fariabel Y adalah profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.

Sedangkan hasil dari penelitian ini adalah pengembangan yang dilakukan oleh madrasah diniyah ponpes manba'ul ma'arif adalah dengan mengadakan diklat yaitu pendidikan dan pelatihan untuk para karyawan atau guru yang mengajar. Sedangkan profesionalitas yang dimiliki guru di madrsah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah dengan adanya kompetensi guru, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Sedangkan hasil diantara kedua fariabel tersebut adalah dadanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM pelatihan dan dengan profesionalitas guru di madrsah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL		JUDUL i				
LEMBA	R P	ERSETUJUAN ii				
LEMBA	R B	ERITA ACARA UJIANiii				
KATA F	PEN	GANTARiv				
мотто)	v				
DAFTA	R IS	Ivi				
DAFTA	R T	ABELvii				
BAB I PENDAHULUAN						
	A.	Latar Belakang1				
	B.	Batasan Masalah				
	C.	Rumusan Masalah				
	D.	Tujuan Penelitian 8				
	E.	Hipotesis				
	F.	Kegunaan Penelitian9				
	G.	Definisi Operasional				
	H.	Sistematika Penulisan				
BAB II	LA	NDASAN PENELITIAN				
	A.	Pembahasan Tentang Pengembangan SDM				
		1. Pengertian Pengembangan SDM				
		2. Tujuan Pengembangan SDM				

		3. Proses Pengembangan SDM	16
		4. Faktor-Faqktor Yang Mempengaruhi Pengembangan	
		SDM	21
	B.	Tinjauan Teoritis Tentang Profesionalisme Guru	. 24
		1. Pengertian Profesionalisme Guru	24
		2. Kompetensi Profesionalisme Guru	26
		3.Ciri-Ciri Guru Profesional.	31
		4.Tugas dan Peran Guru Profesional	34
(C.	Pembahasan Tentang Hubungan Pengembangan	
		SDM Dengan Profesionalisme Guru	37
BAB III	MI	ETODOLOGI PENELI <mark>TI</mark> AN	
	A.	Metode Penelitian	42
	B.	Populasi dan Sample	43
	C.	Teknik Pengumpulan Data	43
	D.	Teknik Analisis Data	45
BAB IV	Lap	poran Penelitian	
	A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	48
	B.	Pengembangan SDM Di Madrasah Diniyah Ponpes	
]	Manba'ul Ma'arif	53
	C.	Profesionalisme Guru Madrasah Diniyah Ponpes	
]	Manba'ul Ma'arif	62

D. Hubungan Antara Pengembangan SDM De	eangan
Profesionalisme Guru Madrasah Diniyah P	onpes
Manba'ul Ma'arif	66
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	70
B. Saran-Saran	71
DAFTAR PUSTAKALAMPIRAN	

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat esensial bagi keberhasilan di masa yang akan datang, terutama bagi peserta didik. Secara prinsipil pendidikan adalah suatu proses usaha menusia untuk memanusiakan anak manusia. Pendidikan dilihat dari segi pengetahuan dapat diartikan dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak baik menjadi baik. Maka dari itu pendidikan merupakan hal yang sangat esensial bagi kehidupan dan harus lebih diperhatikan demi kemajuan suatu bangsa.

Saat ini kemajuan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam ataupun yang lainnya, melainkan pada kemajuan sumber daya manusia Kemudian kemajuan sumber daya manusia berkorelasi positif dengan mutu pendidikan. Mutu pendidikan sering diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat, dan segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan. Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak memegang peran adalah tenaga kependidikan yang profesional yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab.

Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan kualitas serta profesionalitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa indonesia pada masa depan ada;lah mampu menghadapi persaingan yang

semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional (Peraturan Pemerintah RI tentang Guru No.74 Tahun 2008). Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga atau organisasi tertentu. Kelangsungan hidup suatu lembaga tergantung pada sejauh mana lembaga mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki.

Tersedianya sumber daya manusia yang profesional merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi suatu lembaga. Sumber daya manusia guru profesional adalah orang yang memilih guru sebagai pekerjaan, yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya melalui pendidikan formal, yang mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya melalui proses belajar berkelanjutan, yang melaksanakan tugasnya dengan semangat, bertanggung jawab, dan berdedikasi, yang tidak berhenti memperbaharui keterampilannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan yang selalu melakukan perbaikan tugasnya melalui perbaikan pelaksanaan tugas sehari-hari. Undang-Undang pemerintah Pasal 32 (2) No. 20 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa pendidik merupakanm tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.²

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan untuk mendapatkan suatu tenaga/guru yang profesional adalah dengan cara melakukan

¹ Pemerintah RI, *Peraturan Pemerintah RI*, (Jakarta: CV Tamita Utama, 2008), h.13

² Suparlan, Guru Sebagai Profesi, (Yogyakarta: Hikayat, 2005), h.7

suatu pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan pendidik/guru berarti proses improvisasi diri *self improvement* yang tiada henti. Sebab terkait dengan kecepatan perkembangan ilmu dan teknologi telah memberikan tekanan pada sekolah dalam berbagai hal. Pengembangan kualitas sumber daya manusia para pendidik dapat dilakukan juga melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup, dan perencanaan karier. Namun, yang sering dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam rangka mengembangan kualitas sumber daya manusia para pendidiknya adalh dengan cata peningkatan pendidikan dan pelatihan.

Akhir-akhir ini tampak suatu fenomene administratif pada tingkat yang jarang terlihat sebelumnya, yaitu semakain besarnya perhatian semakain banyak pihak terhadap pentingnya menejemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah diniyah.

Apalagi di era globalisasi pendidikan agama dihadapkan pada perubahanperubahan yang tidak menentu, tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi
yang semakin hari semakin maju dan berkembang. Maka dari menejemen sumber
daya manusia harus semakin dikelolah dengan baik, dan terutama dalam hal
pengembangan para pendidiknya dengan tujuan untuk meningkatkan profesionalitas
guru madrasah diniyah. Selain itu, alasan pokok terhadap pengembangan guru
madrasah diniyah yaitu guru merupakan personel yang bertanggung jawab dalam
memberikan sumbangan pada pertumbuhan dan pengembangan ilmu, melaksanakan
administrasi dan mengembangkan kemampuan belajar siswa. Dan guru sebagai

komponen utama dalam dunia pendidikan juga harus mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat.³

Pencapai guru yang profesional tersebut, pemerintah beserta para pemuka agama saat ini mulai lebih mengelolah dengan efektif dengan pendidikan madrasah diniyah terutama dalam hal sumber daya manusianya ataupun pendidiknya. Pengelolaan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut dengan cara pengembangan guru yang dilakukan pelalui pendidikan guru dan pelatihan. Dengan bukti bahawa pada saat ini pemerintah terutama departemen agama tidak segan-segan banyak mengucurkan dana untuk pendidikan, yang salah satunya untuk mendukung peningkatan kualitas para pendidik. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya pelatihan yang diselenggarakan pemerintah serta beasiswa buat para pendidik di madrasah diniya, di dingkat D3, S1, S2 di swasta atau di perguruan tinggi negeri.

Pemerintah dalam menetapkan kebijakan madrasah diniyah melalui dua jalur sistem pendidikan, yaitu jalur sekolah dan jalur luar sekolah. Pendidikan jalur sekolah akan menggunakan sistem kelas yang sama dengan sekolah formal, yaitu kelas I – VI SD/MI untuk diniyah ula, kelas VII - IX untuk diniyah wustha, dan kelas X - XII untuk diniyah ulya, madrasah diniyah ulya adalah suatu pendidikan keagamaan jalur luar sekolah yang menyelenggarakan Pendidikan Agama Islam Tingkat Menengah dengan masa belajar dua tahun. Sedangka untuk madrasah diniyah jalur luar sekolah secara lebih spesifik belajar tentang ilmu-ilmu agama.

³ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007) h.37

⁴ Depar temenagama RI, *Petunjuk Teknisi madrasah diniyah Tingkat Ulya*, (jakarta: 2006), h. 5

Konteks kekinian, dua jalur yang di tetapkan oleh pemerintah tersebut merupakan suatu sumber yang bisa meningkatkan kualitas lembaga. Namun diluar itu pula, permasalahan madrasah diniyah yang terbesar dan sering di soroti oleh masyarakat adalah adanya perubahan dan pengembangan yang lebih baik dari yang sebelumnya. Diantara dari perubahan tersebut adalah dengan menstabilkan dan menyamaratakan guru yang ada di madrasah diniyah dengan guru yang mengajar di pendidikan formal, salah satunya adalah para dewan guru yang harus berijazah S1 pendidik.

Maka dari itu, guru madrasah diniyah juga harus dapat menyesuaikannya dengan perubahan perkembangan yang ada dalam masyarakat. Untuk menyesuaikan dengan perubahan-perubahan tersebut maka secara sadar atau tidak diperlukan sebuah reorientasi pengembangan guru yang diantaranya dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan.

Madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif merupakan salah satu lembaga yang berorentasi pada pemerintah. Serta merupakan salah satu lemabga yang sering mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah tersebut. Selain itu, di lembaga madarsah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif ini sering mengadakan pelatihan yang bersifat independen lembaga dengan tarjet peningkatkan kualitas profesionalisme para guru yang dilakukan setiap tahun minimal 3 kali. Maka sangat menarik sekali pembahasan tersebut, sehingga peneliti bermaksud untuk mengeksploitasi tingkat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan profesionalitas guru yang ada di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

Namun, disisi lain ada suatu pendapat yang menyatakan bahwa suatu pelatihan bukan menjadi peningkatan yang bagus bagi guru, akan tetapi malah sebaliknya. Yaitu suatu statemen yang diungkapkan oleh bapak prof. H. Abdurrahman ketika melalukan orasi pengukuhan guru besar Universitas Nusantara di Bandung, bahwa Kualitas penyelenggara dan hasil pendidikan serta pelatihan guru di Indonesia masih memprihatinkan, selain jumlah pelatihan yang minim, diklat yang diselenggarakan diberbagai lembaga masih kurang relevan. Dan diklat atau pelatihan yang hanya sekedar melaksanakan tugas atau hanya mencari kridit poin untuk keperluan promosi jabatan fungsional. Akhirnya diklat tidak memperhatikan peningkatan kinerja sebagai hasil keikut sertaan diklat.⁵

Maka sangat menarik sekali pembahasan tersebut serta untuk membuktikan kebenaranya, sehingga peneliti bermaksud untuk mengeksploitasi tingkat hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan profesionalitas guru di suatu lembaga pendidikan. Lembaga tersebut adalah lembaga yang berorentasi pada pemerintah, dalam artian kegiatan yang diadakan oleh pemerintah yang salah satunya adalah pengembangan guru dalam kegiatan pelatihan. Selain itu lembaga madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif juga sering mengadakan suatu pelatihan yang bersifat independen lembaga yang bertujuan untuk meningkatkan suatu profesionalitas pendidik.

B. Batasan Masalah

Dalam menyusun suatu penelitian, adanya pembatasan maslah adalah sangat perlu sekali. Karena dengan pembatasan masalah akan mempermudah penyelesaian.

⁵ Abdurrahman, Kualitas Diklat Masih Memprihatinkan, (Bandung: Bataviase, 2009), h.1

Menurut S. Nasution dalam hal pembatasan adalah pokok bahasan hendaknya jangan terlalu luas, akan tetapi cukup sempit dan terbatas untuk dibahas secara mendalam.⁶

Berdasarkan dari pengertian pokok bahasan, hendaknya jangan terlalu luas. Maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini agar penelitian tidak meluas dan juga untuk menghindari kesimpang-siuran dalam memahami dan mengartikan penelitian ini.

Dalam pembatasan masalah penelitian ini penulis membatasi pada:

- Pengenbangan SDM madrasah diniyah pompes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.
 Dalam spesifikasi pengembangan pendidik atau guru.
- 2. Profesionalitas guru di madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.

C. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari apa yang diuraikan dari latar belakang, tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif. Maka penulis dapat mengemukakan masalah sebagai berikut:

- Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif?
- 2. Bagaimana profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif?
- 3. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM dengan profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif?

D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan peruumusan-perumusan diatas, maka tujuan yang ingin diraih dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁶ S. Nasution, *Petunjuk Pembuatan skripsi*, (Bandung, 1961). Hal 15

- Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif
- Untuk mengetahui profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif
- Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM dengan profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

E. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis Nihil sebagai kesimpulan sementara, yaitu dengan rumusan sebagai berikut:

a. Hipotesis Nihil (h0) dengan pernyataan

Tidak ada korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Agar peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian khususnya yang berkenaan dengan pengembangan SDM dan rofesionalitasnya.

2. Bagi praktisi pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pengelolah pendidikan, terutama dalam hal pengembangan SDM dan rofesionalitasnya.

3. Bagi umum

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan dan pengalaman dalam menyusun karya ilmiah dan dapat mengembangkan pikiran dalam rangka mengembangkan mutu pendidikan.

G. Definisi Operasional

Judul penelitian ini adalah pengaruh pengembangan SDM terhadap peningkatan profesionalitas guru di madrasah diniyah pompes Manba'ul Ma'arif Sidoarjo

Untuk memberikan gambaran yang utuh mengenai maksud dari penelitian ini, serta untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran arti judul penelitian, maka penulis bermaksud menjelaskan definisi operasional judul penelitian ini sebagai berikut:

- 1. Hubungan adalah suatu daya yang bisa merekatkan sesuatu.
- Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.⁷
- 3. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahaan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses menejemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.⁸
- 4. Profesionalitas merupakan sikap para anggota profesi benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada profesinya.

⁷ A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembnagan SDM*, (Bandung: Refika Adimata, 2003), h.67.

⁸ Moh. Agus Tylus, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia pustaka Utama, 1993), h.2

- 5. Guru adalah Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁹
- 6. Madrasah Diniyah adalah lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan dan pengajaran secara klasikal dalam pengetahuan agama islam kepada pelajar bersama-sama sedikitnya berjumlah 10 (sepuluh) orang atau lebih, diantara anakanak yang berusia 7 (tujuh) sapai dengan 18 (delapan belas) tahun.¹⁰

H. Sistematika Penelitian

Agar lebih jelas tentang penulisan skripsi ini. Maka peneliti mengelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing mempunyai sub pembahasan yang terinci. Secara sistematis adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN, bab ini adalah untuk menggambarkan dan menghantarkan untuk memahami skripsi ini. Maka perlu diberikan pembahasan yang meliputi pendahuluan. Dalam hal ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, penyajian judul, serta sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA, dalam bab ini berisikan pembahasan tentang teori-teori yangrealita di jadikan sebagai landasan berpijak. Serta terdiri dari beberapa sub bab, diantaranya tentang pengertian pengembangan SDM, tujuan, cara-cara pengembangan, pengertian profesionalitas guru, ciri-ciri guru

¹⁰ Ibid, h.23

⁹ Pemerintah RI, *Undang-Undang Guru dan Desen*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009), cet. Ke-2, h.3

profesional, kompetensi guru profesional, serta hubungan pengembangan SDM terhadap profesionalitas guru.

BAB III: METODE PENELITIAN, yang terdiri dari populasi dan sample, teknik pengumpulan data, fariabel penelitian dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN, yang terdiri dari penyajian data dan analisis data dan dalam hal ini peneliti langsung mengolaborasikan antara keduanya.

BAB V PENUTUP, yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pembahasan Tentang Pengembangan SDM

1. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktivitas dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.¹¹

Pengembangan Sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai pelatihan pengembangan. Program pelatihan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Aktivitas ini juga mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap karyawan. Ada juga pendapat Adrew E.yang di kutip oleh A.Anwar Prabu Manggkunegara, yang membedaannya antara pengembangan dan pelatihan, yaitu:

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai menejerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum. 12

Pendapat lain yang diungkapkan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber da 13 nusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu

¹² Ibid, h.50

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rosda Karya, 2000), h.68

hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendell French, pengembangan merupakan penarikan, seleksipengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. ¹³

Jadi pengembangan sumber daya manusia madrasah diniyah pada hakikatnya merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas guru/pendidik madrasah diniyah dalam hal fisik dan kemampuan di mana kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yaitu fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik). Aspek fisik dapat ditempuh melalui program-program kesehatan dan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas non-fisik dapat melalui pelaksanaan diklat.

2. Tujuan Pengembangan SDM

Sesuatu yang dikerjakan untuk pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan pasti ada suatu tujuan yang ingin dicapai. Diantara tujuan pengemabangan SDM tersebut menurut pendapat Susilo Martoyo adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan evisiensi kerja karyawan dapat dicapaidengan meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, serta sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Pengembangan sumber daya manusia madrasah diniyah bertujuan dan bermanfaat juga bagi lembaga, organisasi, karyawan atau masyarakat yang menggunakan jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu dalam program pengembangan,

¹⁴ Susilo Martoyo, *MSDM*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), h.62

-

¹³ Faustino Cardoso Gomes, MSDM, (Yogyakarta: Andi yogya, 2002), h.6

harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulukum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiansi kerja masing-masing pegawai pada jabatannya.

Di masa mendatang dapat dipastikan bahwa profil kelayakan guru akan ditekankan kepada aspek-aspek kemampuan membelajarkan siswa, dimulai dari menganalisis, merencanakan atau merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan menilai pembelajaran yang berbasis pada penerapan teknologi pendidikan. Dan guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuandan teknologi yang berkembang dalam masyarakat.

Secara spesifik pelaksanaan tugas guru sehari-hari di kelas seperti membuat siswa berkonsentrasi pada tugas, memonitor kelas, mengadakan, penilaian dan seterusnya, harus dilanjutkan dengan aktivitas dan tugas tambahan yang tidak kalah pentingnya. Seperti membahas persoalan pembelajaran dalam rapat guru, mengkomunikasikan hasil belajar siswa dengan orangtua dan mendiskusikan berbagai persoalan pendidikan dan pembelajaran dengan sejawat. Bahkan secara lebih spesiflk guru harus dapat mengelola waktu pembelajaran dalam setiap jam pelajaran secara efektif dan efisien. Agar dapat mengelola pembelajaran yang efektif dan efisien tersebut, guru harus senantiasa belajar dan meningkatkan keterampilan dasarnya.

Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa tujuan pengembangan SDM madrasah diniyah adalah:

- Untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pendidik dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.
- Untuk meninggkatkan kualitas dan produktivitas kerja para pendidik/guru di madrasah diniyah.
- 3. Untuk meningkatkan sikap moral dan semangat mengajar.
- 4. Untuk meningkatkan perkembangan pribadi pendidik madrasah diniyah
- 5. Untuk meningkatkan rangsangan agar guru mampu berprestasi secara maksimal.

3. Proses Pengembangan SDM Guru

Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, mengevaluasi, serta menyelaraskan sumber daya pendidikan. Kepemimpinannya sebagai faktor pendukung untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, termasuk sasaran. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, perencanaan, evaluasi program, kurikulum, pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan dengan masyarakat, dan penciptaan iklim kondusif.

Sesuai penjelasan di atas dapat diambil satu pengertian bahwa penanggung jawab pengembangan guru di sekolah adalah di tangan kepala sekolah, tetapi dalam pelaksanaannya kepala sekolah dapat mendayagunakan personalia yang lain, yang meliputi penilik sekolah, guru yang lebih senior, ketua yayasan dan pejabat struktural yang berada di atas kepala sekolah. Agar suatu pengembanagn

dapat berhasil semaksimal mungkin. Maka suatu proses pengembangan guru perlu di laksanakan, diantaranya adalah:

1. Mengidentifikasi kebutuhan

Merupakan suatu yang kenyataan bahwa anggaran yang harus disediakan untuk membiayai lembaga dalam hal pengembangan pendidik harus dilakukan, seperti halnya dengan mengadakan jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pengembangan guru tersebut benar-benar diperlukan. Artinya pengembangan tertentu hanya diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memeng ada, akntetapi harus berdasarkan analisis yang tepat. Serta analisis tersebut mampu mendiagnosapaling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan yang akan datang.

Identifikasi kebutuhan akan suatu pengembangan pendidik, terdapat tiga pihak yang turut terlibat. Pihak yang pertama ialah satuan organisasi yang mengelolah sumber daya manusia. Peranm satuan kerja ini adlah megidentifikasi kebutuhan organisasi sebagai keseluruhan, baik untuk kepentingan sekarang atupun yang akan datang. Pihak yang ke dua adlahpara menejer sebagai satuan kerja. Karena para menejer itulah yang memimpin para karyawandan mereka pulalah yang yang paling bertanggung jawab atas suatu keberhasilan suatu lembanga. Pihak yang ketiga adalah para pegawai yang ebrsangkutan sendiri. Banya su lembanga atau organnisasikepada para pegawainya untuk mencalonkan sendiri untuk mengikuti suatu pelatiha pengembangan.

2. Penentuan tujuan dan sasaran

Berdasarkan suatu analisis tentang pengembangan pendidik, berbagai sasaran dapat ditetapkan.sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknikalataupun menyangkut suatu perilaku atau mungkin juga deduaduanya.Berbagai sasaran tersebut harus dinyatakan secara jelasbaik bagi para pelatih ataupun para peserta.

Bagi para penyelenggara pelatihan atupun pengembangan gunanya mengetahui suatu sasaran tersebut adalah:

- a. Sebagai tolak ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya suatu program.
- b. Sebangai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnyaseperti isi program dan metode yang akan digunakan.

Bagi para peserta manfaatnya terutama terlihat pada persiapan dan usaha apa yangmereka perlu lakukan agar memperoleh amnfaat yang sebesarbesarnya dari pengembangan pelatihan yang diikuti.

3. Penetapan isi Program

Program pengembangan harus jelas yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik begitu juga pelaksanaan program pelatihan atau pengembangan dilakukan untuk mengajarkan pengetahuan baru. Bahkan yang sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.¹⁵

4. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

¹⁵ Ibid. h.189

Pada akhirnya, hasil yang dicapai dapat digunakan sebagai tolak ukur tentang tepat atau tidaknya prinsip-prnsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pelatihan ataupun pengembangan. Dengan perkataan lain, diharapkan terjadi ialah berlangsungnya proses belajar mengajar dengan cepat karena peserta pelatihan ataupun pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat. Dikalangan para pakar pelatihan dan pengembangan telah umum diterima pendapat yang menyatakan bahwa pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevasi, pengalihan, dan umpan balik.Salah stu tentang partisipasi sebagai salah satu prinsip belajar dapat dikatakan bahwa pada umumnya proses belajar berlangsunga dengan lebih cepat dan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh diingat lebih lama.¹⁶

5. Pelaksanana Program

Perlu ditekankan bahwa pelaksanaan program sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentinga organisasi dan kebutuhan para peserta

6. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanana suatu program dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta terjadi proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal, yaitu:

- a. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

1

¹⁶ Ibid, h.198.

Sehingga jelas bahwa penilaian harus diselenggarakan secara sistematis, dalam artian mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

- Penentuan kriteria evaluasi diterapkan bahkan sebelum suatu program diselenggarakan, sebagai tolak ukur peningkatan kemampuan dan produktivitas kerja dalam posisi atau jabatan sekarng ataupun yang akan datang.
- Penyelenggaraan suatu tes untuk mengetahui tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pekerja.
- 3. Pelaksanana ujian pasca pelatihan ataupun pengembangan untuk melihat apakah terjadi suatu transformasi yang diharap atau tidak.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan madrasah diniyah, sangat penting dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi. Oleh karena itu, pelaksanaan pengembangan SDM perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi yang bersangkutan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.¹⁷ Diantara faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi/lembaga yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan.

¹⁷ Motoadmojo, *Perkembangan SDM*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h.10

a. Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasinya secara tepat. Untuk itu diperlukan kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia.

b. Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan organisasi mungkin sama dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut dapat berbeda. Oleh karenanya, kemampuan karyawan diperlukan dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar, sehingga strategi yang disusun dapat memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Secara tidak langsung hal ini dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya menusia dalam organisasi.

c. Sifat dan Jenis Tujuan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting terhadap pengembangan sumber daya manusia. Misalnya, suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, akan berbeda dengan pola pengembangan sumber daya manusia pada organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian juga, akan berbeda pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia antara organisasi yang kegiatan rutin dan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

d. Jenis Teknologi yang digunakan

Pengembangan organisasi diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor Eksternal

Organisasi itu berada di dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan di mana organisai itu berada, agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisas. Diantara faktor-faktor tersebut adalah kebijakan pemerintah, sosial budaya masyarakat, perkembanagn ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁸

a.. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat keputusan menteri maupun pejabat pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b. Sosio Budaya Masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi faktor eksternal perlu dikembangkan.

1

¹⁸ Ibid, h.12

c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut dan harus mampu memilih teknologi yang tepat. Oleh karena itu, kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

Selain itu, faktor-faktor tersebut dapat menunjang suatu keberhasilan yang maksimal apabila suatu diklat atau pelatihan dan pendidikan tersebut anadaya suatu partisipasi yang sangat baik dalam diri peserta, fokus pelatihan yang sangat efektif, proses yang memadai, biaya yang ringan, motivasi, serta hasil atau *out came* yang sangat bagus bagi peserta setelah pelaksanaan diklat atau pendidikan dan pelatihan.

B. Pembahasan Tentang Profesionalitas Guru

1. Pengertian Profesionalitas

Profesionalitas bersasal dari kata profesi yang berartikan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari pelakunya. Arti profesi juga dikemukakan oleh Sikun pribadi, yang menyatakan bahwa: Profesi itu pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.¹⁹

Pendapat Syafruddin bahwa profesional menyangkut itu menyangkut tiga hal, yaitu bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus,

1

¹⁹ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.2

mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukan.²⁰ Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, serta kualitas suatu keahliandan kewenamgan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Prefesiolanisme guru merupkan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaiatn dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Profesionalisme juga diungkap oleh Suparlan menyatakan bahwa:

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang berartikan bahwa menunjukkan pada suatu suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan itu. Misalnya guru sebagai profesi yang sangat mulia. Profesional menunjukkan dua hal, yaitu orangnya dan penampilan/kinerja orang itu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Jadi profesionalisme adalah sesuatu yang merujuk pada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang profesional dalam melaksanakan profesi yang mulia.²¹

Lebih lanjut Surya berpendapat tentang profesionalisme yang dikutip oleh Kunandar, bahwa profesionalisme guru mempunyai makna penting, yaitu: (1) Profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum. (2) Profesionalisme guru merupkana suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebagian masyarakat rendah. (3) Profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya.²²

²⁰ Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005),

²¹ Suparlan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat, 2006), h.72

²² Kunandar, Guru Profesional, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2-1), h.48

Namun arti profesionalitas itu sendiri adalah Kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas fangungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal atau orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa profesionalitas merupakan kemampuan para anggota suatu profesi untuk melaksanakan dan meningkatkan kemampuannya secara terus menerus.

2. Kompetensi Guru Profesional

Kompetensi merupakan suatu hal yang mendeskripsikan kualifikasi atau kemampuan seseorang yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif sehingga ia mampu melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dangan sebaik-baiknya. Sehingga kompetensi guru dapat diartikan sebagai perangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri para guru agar dapat mengaktualisasikan kinerjanya dengan tepat dan efektif. Kompetensi yang harus dikuasai oleh guru profesional adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.²³

1. Kompetensi Pedagogik²⁴

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

²³ Ibid, h.75

²⁴Sumiati, *Metode pembelajaran*, (Bandung: CV Wacana Prima, 2009), h.142

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap bagian kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery learning); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk

pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.

f. Melakukan tindak reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap bagian kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut.

2.Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berkepribadian mulia.²⁵ Secara rinci bagian kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

- a. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi bertindak sesuai dengan norma.
- Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

²⁵ Ibid hal 243

- d. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan perilaku yang disegani.
- e. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- f. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.²⁶

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya. Setiap bagian kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut.

- a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan seharihari.
- b. Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.
- 4. Kompetensi Sosial

²⁶ Ibid hal 243

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki bagian kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan siswa didik.
- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemilahan menjadi empat ini, sematamata untuk kemudahan memahaminya. Serta dapat dikatakan sebagai satu kesatuan, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (disciplinary content) atau sering disebut bidang studi keahlian. Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.

3. Ciri-ciri Guru Profesional

Guru yang profesional memiliki beberapa ciri-ciri, diantaranya yaitu:

- Para guru dituntut mampu bercakap-cakap sesuai keahlian serta tugas-tugas khusus keguruannya.
- 2. Kecakapan atau keahlian seorang pekerja profesional bukan sekedar hasil pembiasaan atau latian. Tetapi perlu disadari oleh wawasan keilmuan yang matang. Jadi jabatan profesional menuntut pendidikan pra-jabatan yang terprogram secara relevan serta berkualitas, terselenggara secara efektif dan efisien.
- 3. Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab. Seorang guru yang profesional selain ahli dalam bidang mengajar dan mendidikia juga harus memiliki otonomi dalam artian sebagai suatu sikap yang profesional yang disebut kemandirian. Sedangkan pengertian pertanggung jawaban menurut ilmu mendidik mengandung artia bahwa seseornnang memberi pertanggung jawaban dan ketersediaan untuk dimintai pertanggung jawaban. Tanggung jawab mengandung makna multidimensional ini berarti bertanggung jawabterhadap diri sendiri, terhadap siswa, orang tua, lingkungan sesama, serta Tuhan.²⁷
- 4. Para guru yang profesional juga dituntut untuk berwawasan sosial yang luas, sehingga pilihan jabatan serta kerjanya didasari oleh kerangka nilai, serta bersikap positif terhadap profesi dan perannya sebagai guru dan bermotivasi untuk lebih berkarya dengan sebaik-baiknya. Hal ini mendorong guru yang bersangkutan untuk selalu meningkatkan dari segi karya dan kualitasnya sebagai pendidik dan secatra nyata mencintai profesinya serta memiliki etos kerja yang tinggi.

²⁷ Piet A. Suhertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), h.34

- 5. Guru yang mempunyai kepribadian baik, diantaranya yaitu guru yang mempunyai akhlakul karimah. Walaupun demikian dapat juga diberikan beberaap prinsip yang berlaku umum untu semua guru, yaitu guru yang mampu memahami dan menghormati murid serta mengghormati bahan pelajaran yang diberikannya, guru yang mampu menyesuaikan metode mengajar dengan bahan pelajaran, dan guru yang baik menyesuaikan bahan pelajaran dengan kesnggupan individu.²⁸
- 6. Jabatan profesional perlu mendapatkan pengesahan dari masyarakat dan atau negara, dalam hal ini mendapat serta tolok ukur yang dikembangkan oleh organisasi profesi sepantasnyalah dijadikan acuannya. Secara tegas, jabatan profesional memiliki syarat-syarat serta kode etik yang harus dipenuhi oleh pelakunya, hal ini menjamin kepantasan berkarya dan sekaligus merupakan tanggung jawab sosial pekerjaan profesional yang bersngkutan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis pekerjaan yang mempunyai suatu kompetensi profesional memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu memerlukan persiapan atau pendidikan khusus bagi calon pelakunya (membutuhkan pendidikan prajabatan yang relevan), kacakapan seorang pekerja profesional ditintut memenuhi persyaratan yang telah dibakukan oleh pihak yang berwenang (misalnya: organisasi profesional, konsorsium, dan pemerintah), dan jabatan tersebut mendapat pengakuan dari masyarakat dan atau negara.

4. Tugas dan Peran Guru Profesional

Guru memiliki banyak tugas dan peran, baik yang terikat oleh dinas maupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru pada umumnya

-

²⁸ Nasution, *Diktatik Asas-Asas Mengajar*, (Yogyakarta: Bumu Aksara, 1995), hal 8-9

dibedakan menjadi tiga, yaitu tugas personal, tugas sosial, dan tugas profesional.²⁹

- Tugas dalam bidang Person, disekolah guru harus memposisikan diri sebagai orang tua kedua. Ia juga harus mampu menarik simpati sehingga mampu menjadi idola serta para sisiwa senang dengan materi yang telah diajarkannya.
- 2. Tugas dalam bidang kemasyarakatan atau sosial, masyarakat menempatkan guru dalam lingkup yang sangat terhormat di lingkungannya. Karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mampu memperoleh ilmu pengetahuan.
- 3. Tugas dalam bidang profesi, meliputi mendidik, mengajar, dan melatih Mendidik berarti meneruskan serta mengembangkan nilai-nilai kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan kepada para peserta didik.

Sedangkan untuk peran ruru yang profesional diantaranya ada 4, yaitu:

1. Peran guru dalam proses belajar-mengajar

Peran guru dalam proses belajar-mengajar meliputi bnanyak hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Adams & decey dalam *basic principles Of Studient Teaching*, antara lain guru sebagai pengajar, pemimpinkelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator dan konselor.

2. Peran guru dalam pengadministrasian

Diantara peran guru dalam pengadministrasian, yaitu

_

²⁹ Ibid, h.12-13

- a. Pengambilan inisiatif, pengarah, dan penilaian kegiatan-kegiatan pendidikan.
- b. Wakil masyarakat, yang berarti dalam lingkungan sekolah guru sebagai anggota suatu masyarakat tertentu.
- c. Orang yang ahli dalam mata pelajaran.
- d. Guru sebagai penegak kedisiplinan.
- e. Pelaksana administrasi pendidikan.
- f. Pemimpin generasi pemuda, masa depan para pemuda terletak ditangan para guru.
- g. Guru berperan sebagai penerjemah perkembangan serta kemajuan dunia sekitar kepada masyarakat, terutama masalah-masalah dunia pendidikan.

3. Peran guru secara pribadi

Dilihat dari segi dirinya sendiri (self oriented), seorang guru harus berperan sebagai berikut:

- Petugas sosial, yaitu seseorang yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat.
- b. Pelajar serta ilmuan, yaitu guru secara terus menerus berkesinambungan untuk menuntut ilmu pengetahuan.
- Orang tua, yaitu mewakili sebagai orang tua walimurid di sekolah dalam pendidikan.
- d. Sebagai suri tauladan bagi murid atau masyarakat.
- e. Pencari keamanan dalam artian senantiasa mencarikan rasa aman untuk para sisiwanya.

4. Peran guru secara psikologis

Peran guru secara psikologis dipandang sebagai:

- a. Ahli pendidikan, yaitu petugas dan pelaksana psikologis dalam suatu pendidikan.
- b. Seniman dalam hubungan kemanusiaan, yaitu mampu membuat hubungan antar manusia yang baik menggunakan tteknik atau cara tertentu khususnya dalam hal pendidikan.
- c. Pembentuk kelompok sebagai jalan ataupun alat pendidikan.
- d. *Catalytic agent*, yaitu ornag yang mempunyai pengaruh dalam suatu pembaharuan ataupun yang lainnay.
- e. Petugas kesehatan mental yang bertanggung jawab terhadap pembinana kesehatan mental, khususnya untuk para sisiwa.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tugas sebagai guru merupakan tugas penting diantaranya tugas personal, tugas sosial, dan tugas profesional. Sedangkan peran sebagai seorang guru merupakan peran yang harus dijalankan oleh para guru secara keseluruhan dengan tujuan agar mencapai suatu keprofesionalan dalam diri.

C. Pembahasan Tentang Hubungan Pengembangan SDM Dengan Profesionalitas Guru

Pengembangan profesional guru, kini mengalamai pergeseran dari ketergantungan pada sumber-sumber eksternal seperti menunggu kesempatan mengikuti penataran dan pelatihan menuju pada model mengembangkan inisiatif untuk pemecahan masalah-masalah mereka sendiri. Perkembangan terbaru adalah

makin pentingnya kemandirian dalam pengambilan keputusan perbaikan pembelajaran. Sehingga dengan adanya kemauan diri seorang guru untuk berkembang, maka suatu tujuan yang diinginkan dalam dunia pendidikan akan segera terwujud serta mudah sekali untuk menciptakan diri sebagai orang yang berprofesi secara profesional..

Adapun pengembangan guru dapat diarahkan sebagai melalui Pembenahan kompetensi guru. Kompetensi Guru merupakan salah satu ukuran yang ditetapkan bagi seorang guru dalam menguasai seperangkat kemampuan agar berkelayakan menduduki salah satu jabatan fungsional guru, sesuai bidang tugas dan jenjang pendidikannya. Persyaratan dimaksud adalah penguasaan proses belajar mengajar dan penguasaan pengetahuan. Selain itu juga terdapat dan sering dilakukan di lembaga pendidikan adalah pendidikan dan pelatihan.

Begitu juga dengan berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, kewenangan pembinaan guru telah dilimpahkan kepada pemerintah kabupaten/kota. Oleh karena itu, startegi pembinaan pengembangan guru sejak saat itu perlu dikaji kembali dengan mencoba membangan paradigma baru, dengan memperhatikan hal-hal berikut. Diantaranya adalah guru merupakan komponen utama pendidikan, disamping komponen lainnya, guru termasuk *stakeholder* pendidikan. 30

Dan dalam hal lain bahwa tujuan adanya pengembangans para pendidik tidak lain adalah agar menjadi para pendidik yang profesional. Profesional

_

 $^{^{30}}$ Suparlan, $Menjadi\ Guru\ Efektif,\ (Jakarta: Hikayat, 1997)$ hal. 181

menunjukkan pada dua hal. *Pertama* adalah penampilan seseorang yang sesuai dengan tuntutan yang seharusnya. *Kedua* menunjukkan pada orangnya. Profesionalisasi menunjukkan pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi. Ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Ada tiga pilar pokok yang ditunjukkan untuk suatu profesi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik. Pengetahuan adalah segala fenomena yang diketahui yang disistematisasikan sehingga memiliki daya prediksi, daya kontrol, dan daya aplikasi tertentu. Pada tingkat yang lebih tinggi, pengetahuan bermakna kapasitas kognitif yang dimiliki oleh seseorang melalui proses belajar. Keahlian bermakna penguasaan substansi keilmuwan yang dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Keahlian juga bermakna kepakaran dalam cabang ilmu tertentu untuk dibedakan dengan kepakaran lainnya. Persiapan akademik mengandung makna bahwa untuk mencapai derajat profesional atau memasuki jenis profesi tertentu diperlukan persyaratan pendidikan khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi.

Oleh karena itu, usaha agar pendidik mengembangkan kompetensinya secara mandiri agar memperoleh suatu keprofesionalan yang perlu dilakukan adalah:

 Memberikan peluang yang lebih banyak kepada guru meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pedagogis, pemahaman budaya dan faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi belajar siswa. Serta Memberi lebih banyak waktu agar guru mengembangkan sikap baru, melakukan penilaian, berdiskusi, merenung, menilai, mencoba pendekatan baru dan mengintegrasikan mereka ke dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, dan menyediakan waktu untuk merencanakan pengembangan profesi mereka sendiri.

- 2. Pengembangan profesi yang lebih mengutamakan perbaikan kerja melalui penelitian untuk menyempurnakan pekerjaan sehari-hari yang lebih efektif, memusatkan kegiatan pada aktivitas guru pada tingkat satuan pendidikan.
- 3. Menyediakan Pembina yang profesional yang dapat membimbing dan membantu mereka dalam meningkatkan kinerja mengajar mereka, mereka juga meningkatkan kompetensi profesional diri mereka sendiri.
- 4. Melasakanan kegiatan refleksi, sehingga monitoring proses perlu dilaksanakan secara efektif. Monitoring dapat diintegrasikan dalam sistem evaluasi diri sekolah. Dengan pengembangan sistem monitoring dan evaluasi diri proses belajar yang berkembang efektif maka tingkat kepercayaan guru pada diri mereka sendiri dalam mengajar, siswa, belajar, dan mengajar terus dapat ditumbuhkan.
- 5. Mengintegrasikan guru tentang teknologi informasi dan komunikasi.
- 6. Mempelajari serta mencontoh apa yang guru lain lakukan dan hasilkan yang terbukti dapat meningkatkan pendidik lebih termotivtasi untuk berkesplorasi dan berinovasi dalam menyempurnakan pekerjaannya. Oleh karena itu meningkatkan kolaborasi guru dengan sekolah-sekolah yang baik di dalam negeri maupun dalam level internasional merupkan langkah yang patut mendapat pertimbangan yang serius dari para pemegang kebijakan pendidikan.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di suatu lembaga atau organisasi, maka tingkat kemajuan atau profesionalitas sumber daya manusianya semakin bagus dan efektif. Apalagi dengan dukungan seluruh komponen yang ada di suatu lembaga atau organisasi tersebut..



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian selalu dihadapkan pada masalah-masalah yang sesuai dengan arah bidang yang sedang di teliti. Oleh karena itu, metode merupakan suatu alat atau kunci yang sanagt berperan untuk menjelaskan kebenaran dari hasil penelitian. Metode berasal dari kata *Metodos* (Bahasa Yunani) yang berarti cara atau jalan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiyah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.³¹

Sedangkan pengertian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan innstrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bangaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap profesionalisme guru madrasah diniyah di ponpes Manba'ul Ma'arif .

³² Ibid, h.28

³¹ Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatifdan R&D, (Bandung: alfabeta: 2008), h.9.

B. Populasi dan Sample

Popualsi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.³³ Sedangkan sample adalah sebagai bagian dari populasi. Dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk membatasi jumlah populasi yang banyak dengan tidak mempengaruhi validitas dan reabilitas hasil penelitian.

Pengambilan sample ada ketentuan apabila kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua populasi. Selanjutnya jika jumlah subjek/ obyenya lebih dari 100 dapat diambil dengan ketentuan 10%-15%, atau 20%-25%, atau yang lebih penting bisa mewakili populasi yang ada.³⁴

Namun dalam penelitian pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan profesionalitas guru yang ada di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif ini, peneliti menggunakan semua populasi para guru yang ada di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

C. Teknik Pengumpilan Data

Teknik pengumpulan data adalah ketepatan suatu cara untuk memperoleh data-data. Sedangkan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah penelitian *Field Research* yaitu penelitian yang dilaksanakan secara langsung dengan menagmati obyek penelitian untuk memperoleh data yang diperoleh dari mengevaluasi dan memecahkan permasalahan denga jalan sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Observasi merupakan metode pennyelidikan yang dilakukan dengan jalan penginderaan pada obyek penelitian secara langsung. Observasi adalah sebagai suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai

³⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Peneitia Suatu pendekatan praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta,1998), h.120

³³ Margono S, *Metodologi penelitian pendidikan*, (Jakarta: Rineka cipta, 2007), h.118

proses biologis dan psikhologis.³⁵ Teknik yang digunakan adalah meninjau secara langsung ke obyek-obyek penelitian untuk menyesuaikan atau membuktikan data yang diperoleh dalam penelitian serta teori yang dimiliki sebelum penelitian dilakukan.

b. Metode Interview

Interviuw merupakan alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk menjawab secara lisan pula.³⁶ Dalam penelitian ini, interview berfungsi untuk mencari informasi sebanyakbanyaknya mengenai obyek yang diteliti. Dalam hal ini interview digunakan untuk memperoleh data tentang menejemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal rekrutmen guru dan pengembangan guru.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan cara mengumpulkan data melelui peninggalan tertulis, seprti arsip-arsip, dan termasuk juga buku-buku tenteng pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan dari lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

d. Angket

Angket merupakan tekik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, angket juga diberikan kepada para responden untuk mencarai data mengenai pengembangan SDM serta untuk mencari data tentang profesionalisme guru yang ada di madrasah diniyah Manba'ul Ma'aerif,

 35 Sugiyono, Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 145

³⁶ S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.165

-

D. Fariabel Penelitian

Fariabel X dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif. Sedangkan yang menjadi fariabel Y adalah profesionalitas guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

E. Teknik Analisis Data

Analisis yang dimaksud adalah untuk menguji hipotesis penelitian dan untuk menunjukkan pengetehuan akhir dari hipotesis.

- a. Teknik analisis data kualitatif digunakan untuk mengelolah data dengan menunjukkan sifat tertentu, misalnya baik, buruk, dan sebagainya. Hal ini dimaksud untuk membandingkan data yang bersifat teoritis dengan data yang bersifat praktis yang diambil dari lapangan selanjutnya diambil suatu kesimpulan.
- b. Analisis data kuantitatif merupakan proses pengorganisasian dan menguatkan data ke pola kategori dari suatu uraian dasar sehingga ditemukan tema dan dapat dirumuskan suatu rumusan hipotesis kerja.

Untuk mengetahui pengembangan SDM dan profesionalisme yang ada di madarash diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif, penelitia menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Prosentase

F = Frekwensi

n = Jumlah responden

Sedangkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan SDM terhadap profesionalisme guru, maka digunakan rumus korelasi product moment:

$$rxy = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x - (\sum x)\}\{N\sum y - (\sum y)\}}}$$

Keterangan:

r = Indeks korelasi product moment

N = Namber of cases

xy = Jumlah hasil perkalian antar skor x dan skor y

x = Jumlah skor x

y = Jumlah skor y

Sedangkan untuk mengetahui seberapah jauh pengaruh pengembangan SDM terhadap peningkatan guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif kelas ula I dalam bidang studi bahasa arab.

Tabel 3.1

Maka angka indeks "r" product moment (rxy) akan dikonsultasikan pada "r" table dengan acuan sebagai berikut:

Rxy	Interpretasi
0,800- 1,000	Sangat Tinggi
0,6 - 0,800	Kuat/ Tinggi
0,4 - 0,600	Sedang
0,2 - 0,400	Lemah/ Rendah
0,000- 0,200	Sangat Lemah

Uji hipotesis dari hasil analisis data dengan korelasi product momen ini, meneliti menggunakan uji-t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = _{r} r_{r}$$

Keterangan:

r= Koefisien korelasi hasil perhitungan

n= Jumlah sampel



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Situasi Umum Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

Madarasah Diniyah Pondok pesantren Manba'ul Ma'arif ini merupakan lembaga pendidikan yang berbasiskan agama islam dan ilmu-ilmu salaf yang terkemuka di daerah Waru. Kronologis berdirinya adalah diawali dari suatu kelompok kecil yang di dalamnya diisi dengan mengkaji ilmu agama kemudian berkembang menjadi suatu komponen besar dan disahkan oleh negara hingga menjadi besar sampai saat ini.

Namun, sebelum berdirinya madrasah diniyah ini pada tahun 1990 terlebih dahulu berdiri suatu kelompok kecil yang lebih akrabnya dipanggil majlis ta'lim beranggotakan pemuda-pemudi sekitar kecamatan waru. Kemudian pada tahun 1995 berdirilah majlis ta'lim yang beranggotakan bapak-bapak yang mayoritas berasal dari kawasan waru juga.

Semakin hari semakin meninngkat aktifitas di majlis ta'lim tersebut. Sehingga melalui proses itu pula munjul ide kreatif pengasuh ponpes Manba'ul Ma'arif KH.Drs.A.Muntadzir Zaenal dengan mendirikan madrasah diniyah yang kemudian berkembang dengan beberapa stingkatan, Yaitu:

- 1. Madrasah Diniyah Ula setingkat dengan pendidikan formal MI.
- 2. Wustho setingkat dengan pendidikan formal SMP/ MTS.
- 3. Ulya setingkat dengan pendidikan formal SMA/ MA.
- 4. Pasca Diniyah I setingkat dengan pendidikan formal S1.
- 2. Letak Geografis Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

Secara geografis, madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif terletak di kelurahan Ngingas kecamatan Waru. Letak bangunan madrasah diniyah sangat strategis yaitu di jalan Ngingas Selatan Baru yang lokasinya mudah dijangkau dengan semua transportasi. Dengan batasan-batasan sebagai berikut:

- 1. Sebelah Utara berbatasan dengan kelurahan Pulosari
- Sebelah Selatan berbatasan dengan kelurahan Wedoro
 Sebelah Timur berbatasan dengan kelurahan Tropodo
- 3. Sebelah Barat berbatasan dengan kelurahan Pager

Madrasah Diniyah ini memiliki luas tanah dengn perincian sebagai berikut:

1. Luas tanah : 525,50 M2

2. Bangunan : Pj 20, Lb12 M2

3. Halaman : 20,15 M2

3. Tujuan Pendidikan Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

Tujuan Pendidikan Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif, adalah:

- a. Memberi Bekal kepada peserta didik tentang kemampuan dasar untuk membekali kehidupan sebagai:
 - Warga muslim yang beriman, bertaqwa, Berakhlakul karimah, dan beramal shaleh
 - 2) Warwa negara yang berkepribadian, percaya diri, sehat jasmani dan rohani
- b. Meningkatkan keilmuan tentang keagamaan
- Membina garga peserta didik agar memiliki pengalaman, pengetahuan, keterampilan beribadah, sikap terpuji yang terbangun dalam diri.

- d. Menjadi penerus dan pemimpin bangsa di masa mendatang yang lebih baik dan berkepribadian mulya.
- Keadaan Karyawan, Guru, Siswa/santri Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul
 Ma'arif
 - 1) Keadaan Karyawan Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

Madrasah Diniyah sebangai pendidikan yang berbesikan agama memiliki organisasi madrasah yang bekerja secara dinamis untuk melaksanakan program. Ada pembagian tugas yang struktural sertawewenang antar masing-masing personel di suatu lemabga tersebut. Susunannya sebagai berikut:

- 1. Pengasuh pondok Manba'ul Ma'arif: KH. Drs. A.Muntadzir Z
- 2. Kepala Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif: M. Amrullah
- 3. Wakil Kepala Umum : Uswah Dwi KH.
- 4. Kepala TU : M. Adi Irawan
- 5. Waka Kurikulum : M. Arham Ardiansyah, Spd.I
- 6. Waka Keguruan : M. Rifa'i
- 7. Waka Kesiswaan : Nur Qomary, SE
- 8. Humas :A. Zulkarnaen Aziz
- 9. Waka Dakwah : A. Hakim, Spd, I
- 2) Keadaan Guru Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

Guru atau ustadz merupakan seorang yang mempunyai peranan yang sangat penting atas suatu keberhasilan peserta didik, dengan segala tugasnya, yaitu mendiidk dan mengajar.

Tabel 4.1

Data Guru Tahun 2010-2011

No	Nama Pengajar	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal lahir	Awal mengajar
1.	Drs.A.Muntadzir.Z	Lk	Sidoarjo	11 Maret 1963	22 Mei 1987
2.	M. Rifa'i	Lk	Nganjuk	18 Agust1975	4 Juli 2001
3.	M. Amrullah	Lk	Sidoarjo	7 Juli 1987	15 Juni 2005
4.	M. Adi Irawan	Lk	Sidoarjo	2 Nop 1987	15 Juni 2005
5.	M. Arham Ardiansyah, Spd.I	Lk	Sidoarjo	22 April 1987	15 Juni 2005
6.	Abdulloh Hakim, Spd.I	Lk	Sidoarjo	3 Mei 1987	15 Juni 2005
7.	Nur Qomary, SE	Lk	Sido <mark>arjo</mark>	3 Mei 1985	15 Juni 2005
8.	A. Zulkarnain.A	Lk	Sidoarjo	29 April 1988	15 Juni 2005
9.	Tomy Luxianto	Lk	Si <mark>do</mark> arjo 💮	17 Sept 1987	15 Juni 2005
10.	Uswah Dwi K	Pr	Sidoarjo	22 Mei 1989	15 Juni 2005
11.	Robitul Adawiyah	Pr	Sidoarjo	4 Maret 1987	20 Juli 2005
12.	Eri Rahmawati	Pr	Sidoarjo	31 Okto1986	20 Juli 2005
13.	Evi Fatmawati	Pr	Sidoarjo	31 Okto1986	13 Juni 2007
14.	Ida farichah	Pr	Sidoarjo	22 Mei 1989	13 Juni 2007
15.	Izzatun Nisa'	Pr	Sidoarjo	22 Mei 1989	6 Sep 2007

3) Keadaan Siswa/Santri Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

Siswa/ santri yang ada di lembaga pendidikan islam madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif, menurut data penulis yang jumlah siswa madarasah

diniyah Manba'ul Ma'arif dari tahun ketahun mengalami peningkatan yang sangat bagus. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Data Santri Tahun 2006-2011

Kelas	2006-2007	2006-2007	2006-2007	2006-2007	2006-2007
Ula	10	15	24	50	61
Wustha	13	15	15	20	53
Ulya	9	18	16	13	20
Pasca	13	10	12	15	15
Total	45	58	67	98	151

4) Sarana dan Prasarana yang ada di Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif
Selanjutnya penulis akan menyajikan data tentang sarana prasarana yang
tersedia di Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif. Adapun data tentang
sarana dan prasarana yang teersedia di madrasah diniyah ponpes Manba'ul
Ma'arif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Daftar Keadaan Sarana dan Prasarana Tahun 2010-2011

No	Nama sarana prasaran	Jumlah
1	Ruang Teori/Kelas	5
2	Bangku	88
3	Ruang Guru	1
4	Koperasi	2

5	Kamar Mandi	4
6	Mushollah	1
7	Ruang Perpustakaan	1
8	Lapangan Olahraga	1

B. Pengembangan SDM di Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

Pengembangan SDM merupakan cara yang digunakan untuk meninjau kembali serta untuk menjamin stabilitas pegawai agar suatu mutu pendidik lebih profesional. Madrasah diniyah itu sendiri telah berupaya mengadakan suatu pelatihan guru atau penataran yang dilakukan rutin tiap tahun minimal tiga kali. Serta pelatihan yang diadakan instansi luar seperti pemerintah. Pengasuh beserta kepala madrasah diniyah memberi peluang besar kepada pegawai ataupun guru untuk mengikuti pelatihan. Adapun sebab sebab adanya pengembangan guru yang berupa pelatihan independen lembaga di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah sebagai berikut:

- 1. Adanya peraturan baru dalam lembaga
- 2. Adanya peraturan baru di luar lembaga
- Adanya yang kurang sesuai dengan keahlian yang di tekuni oleh pegawai ataupun guru.
- 4. Adanya perangkat kerja baru
- 5. Perlua adanya penyegaran kembali dalam lembaga.³⁷

Tabel 4.4

Data Pelatian Guru di Madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif

_

³⁷ Wawancara dengan Bapak kepala madrasah, 12 Juni 2011

Tahun 2010-2011

NO	TANGGAL	PELATIHAN	KETERANGAN
1	29 Mei 2010	Menejemen	Dari Depag (Kepala dan 1guru dari
		madrasah diniyah	madin)
2	18 Juli 2010	Spesifikasi	Penyelenggara Madin PPMM
		kebijakan	(Untuk semua guru)
		pemerintah	
3	29 Agustus 2010	Kurikukum	Dari Depag (Kepala dan 1guru dari
		madrasah	madin)
4	7 Nopember 2010	ICT	Penyelenggara Madin PPMM
			(Untuk semua guru)
5	2 Januari 2011	Membuat evaluasi	Penyelenggara Madin PPMM
		hasil a <mark>kh</mark> ir	(Un <mark>tuk</mark> semua guru)
6	13 Maret 2011	Menuju guru	Penyelenggara Madin PPMM
		profesional	(Untuk semua guru)
7	24 April 2011	Administrasi	Penyelenggara Madin PPMM
		lembaga	(Untuk semua guru)

Jadi dari data table tersebut dapat disimbulkan bahwa semua guru yang mengajar di marasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif pernah mengikuti pelatihan pendidikan.

Menurut kepala madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif tentang adanya pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan suatu pelatihan tersebut sangat menunjang sekali demi kemajuan diri guru dan umumnya untuk diamalkan demi keberhasilan suatu tujuan pendidikan.³⁸ Begitu juga menurut salah satu guru yaitu ibu Robiatul Adawiyah, yang merasa senang dan lebih maju setelah mengikuti pelatihan.³⁹

Sedangkan pengembangan dalam hal pendidikan, pengasuh dan kepala memberikan motivasi penuh kepada para guru yang belum memiliki ijazah strata satu, untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi. Pada tahun yang lau, madarsah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif kedatangan salah satu pegawai pepartemen agama yang memberi peluang kepada para guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dengan beasiswa dari departemen agama. Namun, kesempatan kali ini masih gagal diraih oleh para guru madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif, diantaranya karena suatu hal yaitu kebanyakan para pendidik saat ini masih menempuh pendidikan starata satu atau belum lulus. Diantara guru yang sudah memilikistrata satu, yaitu Bapak Ahmad Muntadzir.Z, bapak Arham Ardiansyah, Bapak Abdullah Hakim, dan Bapak Nur Qomari. Sedangkan yang menempuh pendidikan D2 adalah Ibu Ida Faricah, dan yang masih menempuh pendidikan strata satu adalah Bapak Amrullah, Bapak Adi Irawan, Ibu Uswah Dwi k. dan Ibu Robi'atul Adawiyah.

Sedangkan berdasarkan perhitungan statistik yang diadakan peneliti dengan mengajukan suatu pernyataan kepada guru madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adala

_

³⁸ Wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyah, Pukul 19:00 WIB, 12 Juni 2011

³⁹ Wawancara dengan Ibu Robi'atul Adawiyah, Pukul 19:40 WIB, 12 Juni 2011

Tabel 4.5

Tanggapan Guru tentang Pengembangan SDM Pelatihan

Keterangan	A	В	С	D	E
	F%	F%	F%	F%	F%
Partisipasi guru	20%	53,3%	26,7%	0%	0%
Nominalitas mengikuti pelatihan	20%	53,3%	26,7%	0%	0%
	Partisipasi guru	F% Partisipasi guru 20%	F% F% Partisipasi guru 20% 53,3%	F% F% F% Partisipasi guru 20% 53,3% 26,7%	F% F% F% F% Partisipasi guru 20% 53,3% 26,7% 0%

Tabel diatas menunjukkan bahwa prosentase partisipasi guru madrasah diniyah dalam mengikuti pelatihan adalah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil 20% guru yang menyatakan sanget sering mengikuti peatihan, sedangkan 53,3% adalah sering. Jumlah guru mengikuti pelatihan juga bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil 20% guru mengikuti pelatihan dengan jumlah lebih dari 15 kali pelatihan, sedangkan 53,3% adalah antara 10-15 kali mengikuti pelatihan.

Tabel 4.6

Tanggapan Guru tentang Fokus pelatihan

No	Keterangan	A	В	С	D	Е
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Fokus pelatihan berpendidikan	53,3%	26,7%	20%	0%	0%
2	Nominal Fokus pelatihan	20%	33,3%	33,3%	13,3%	0%
	pendidikan					
3	Nominal Fokus pelatihan non	1,5%	13,3%	46,7%	33,3%	0%
	pendidikan					

Tabel diatas menunjukkan bahwa prosentase fokus pelatihan pendidikan yang diikuti guru madrasah diniyah dalam mengikuti pelatihan adalah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil 53,3% guru yang menyatakan pelatihan selalu berfokus pada pendidikan, sedangkan 26,7% adalah pelatihan yang didikuti sering terfokus pada pendidikan. Jumlah guru mengikuti pelatihan yang terfokus pada pendidikan adalah bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil 20% guru mengikuti pelatihan yang terfokus pada pendidikan lebih dari 15 kali, sedangkan antara 10-15 kali pelatihan terfokus pada pendidikan adalah 33,3%.

Tabel 4.7

Tanggapan Guru tentang proses pelatihan yang diikuti

No	Keterangan	A	В	С	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Proses pelatihan	13,3%	60%	26,7%	0%	0%
2	Biaya pe;atihan	46,7%	13,3%	40%	0%	0%
3	Motivasi kepala madrasah	33,3%	60%	6,7%	0%	0%
4	Keinginan mengikuti pelatihan	66,7%	33,3%	0%	0%	0%
5	Keinginan mengikuti pelatihan	46,7%	33,3%	20%	0%	0%
	lagi					

Tabel diatas menunjukkan bahwa proses pelatihan guru adalah sangat mudah dengan prosentase 13,3%. Sedangkan biaya mengikuti pelatihan dominan berasal dari lembaga. Sedangkan adanya motivasi dari pimpinan atau kepala madrasah diniayh adalah bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya guru yang menyatakan 33,% selalu dan 60% sering. Tentang adanya keinginan guru

dalam mengikuti pelatihan juga bagus dan keinginan mengikuti pelatihan lagi juga bagus hal tersebut dibuktikan dengan adanya table yang terletak diantara 76%-100%.

Tabel 4.8

Tanggapan Guru tentang hasil pelatihan

No	Keterangan	A	В	С	D	Е
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Lebih baik untuk kedepan	46,7%	40%	13,3%	0%	0%
2	Mampu menerapkan	33,3%	40%	26,7%	0%	0%

Tanggapan guru tentang hasil dari mengikuti pelatihan untuk kedepannya adalah bagus. Sedangkan kemampuan menerapkannya juga bagus. Hal etrsebut dibuktikan dalam hasil prosentase yang terletak diantara table 76%-100%.

Tabel 4.9

Tanggapan Guru tentang Pengembangan Pendidika pelatihan

			1			
No	Keterangan	A	В	С	D	Е
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Pendidikan terakhir	0%	26,7%	6,7%	66,7%	0%
2	Fokus pendidikan	26,7%	20%	13,3%	40%	0%
3	Proses berpendidikan	6,7%	40%	53,3%	0%	0%
4	Biaya pendidikan	13,3%	26,7%	53,3%	6,7%	0%
	I .	1	1	1	1	1

Prosentasi hasil penddikan terakhir yang dimiliki guru adalah rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil prosentase pendidikan 66,7% berpendidikan SMA.

Begutu juga dengan focus pendidikan yang dimiliki guru madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

Tabel 4.10

Tanggapan Guru tentang Motifasi berpendidikan

No	Keterangan	A	В	С	D	Е
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Adanya motivasi dari pimpinan	40%	33,3%	0%	0%	0%
2	Keinginan bersekolah	33,3%	60%	0%	0%	0%
3	Keinginan bersekolah lagi	66,7%	26,7%	0%	0%	0%

Adanya motifasi dari pimpinan dalah hal pendidikan guru adalah bagus hal tersebut terbukti dengan adanya prosentase yang menyatakan hasil 40% adalah selalu mendapatkan motivasi dan 33,3% adalah sering mendapat motivasi dati kepala madrasah.

Tabel 4.11

Tanggapan Guru tentang Hasil Pendidikan

No	Keterangan	A	В	С	D	Е
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Mampu lebih baik	40%	46,7%	13,3%	0%	0%
2	Mampu menerapkan	20%	66,7%	13,3%	0%	0%

Tanggapan guru tentang hasil dari pendidikan untuk kedepannya adalah bagus. Sedangkan kemampuan menerapkannya juga bagus. Hal tersebut dibuktikan dalam hasil prosentase yang terletak diantara table 76%-100%.

Sedangkan mean pengembangan guru madrasah diniyah Ponpes Manba'ul ma'arif, yaitu:

$$MX = \sum X = 1228 = 81,9$$
 $N = 15$

Dari hasil penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa mean pengembangan SDM madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah 81,9. Sedangkan untuk mengetahui keadaan pengembangan SDM, maka akan dibuat rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.12 Nilai Rata-Rata pengembangan SDM

Kategori	Responden	F	%
Di atas rata-rata	15	8	53,3%
Di bawah rata-rata		7	46,7%
Jumlah		15	100%

Dari table di atas diketahui bahwa pengembangan SDM madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah sedang. Hal tersebut terlihat dari hasil nilai di atas rata-rata mencapai 53,3%, yaitu terletak dalam table 0,4-0,600 dengan hasil sedang.

C. Profesionalitas Guru Madrasah Diniyah Ponpes Manba'ul Ma'arif

1. Pengelolaan Bidang Kepegawaian

Pengadaan pegawai merupakan salah satu kegiatan untuk mengisi formasi khusus yang kurang, mulai dari perencanana, pengumpulan pelamar, dan lain-lain. Sedangkan formulasi yang kosong itu disebabkan karena dua hal, yaitu adanya pegawai yang berhenti ataupun diberhentikan seperti meninggal dunia dan adanya peluasan organisasi.

Adapun pegawai di madrasan diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif disesuaikan dengan kebutuhan, apabila memang sekolahan memandang perlu adannya pegawai ataupun guru baru maka pengasuh serta kepala menyeleksi dan mengevaluasi santri pasca yang ada di lembaga diniyah. Dan itu merupakan salah satu persyaratan menjadi pegawai di lembaga tersebut. Kalau memang ada yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan, maka dapat diangkat menjadi pegawai. Namuan apabila diantara mereka belum ada yang sesuai dengan kebutuhan yang ada maka di buka lowongan untuk orang lain di luar lembaga.

2. Pengelolaan Pembagian Tugas dan Mapel

Tabel 4.13
Pembagian Tugas Guru Tahun 2010-2011

No	Nama Pengajar	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian	Mata Pelajaran
1.	Drs. A. Muntadzir Z.	Lk	Pengasuh PPMM	Al-Qur'an, Tafsir
2.	M. Rifa'i	Lk	Kepala PPMM	Nahwu, Tauhid, Shorof
3.	M. Amrullah	Lk	Kepala MADIN	Nahwu, Fiqih
4.	M. Adi Irawan	Lk	Guru	Hadist, Al Qura'an
5.	M. Arham Ardiansyah,Spd.I	Lk	Guru	Nahwu, Shorof
6.	Abdulloh Hakim, Spd.I	Lk	Guru	Akhlaq, Shorof
7.	Nur Qomary, SE	Lk	Guru	Tajwid
8.	A. Zulkarnain.A	Lk	Guru	Tajwid
9.	Tomy Luxianto	Lk	Guru	Al-Qur'an

10.	Uswah Dwi Khafidah	Pr	Wakep MADIN	B. Arab, Tarikh
11.	Robitul Adawiyah	Pr	Wakep PPMM	Akhlak, Tajwid
12.	Eri Rahmawati	Pr	Guru	Akhlaq, tajwid
13.	Evi Fatmawati	Pr	Guru	Al-Qur'an
14.	Ida farichah	Pr	Guru	Al-Qur'an
15.	Izzatun Nisa'	Pr	Guru	Sholawat

Sedangkan berdasarkan perhitungan statistik yang diadakan peneliti dengan mengajukan suatu pernyataan kepada guru madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah

Tabel 4.14

Tanggapan Guru tentang Kompetensi Pedagogik

No	Keterangan	A	В	С	D	Е
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Memahami siswa dengan prinsip	13,3%	66,7%	20%	0%	0%
	kognitif					
2	Dengan prinsip kepribadian	6,7%	73,3%	20%	0%	0%
3	Mengidentifikasi bekal ajar sisiwa	13,3%	66,7%	13,3%	6,7%	0%
4	Memahami landasan pendidikan	20%	46,7%	33,3%	0%	0%

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat guru dalam memahami siswa dengan prinsip kognitif adalah bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan 13,3% guru menjawab selalu memahami siswa dengan prinsip kognitif dan 66,7% adalah sering memahami siswa dengan prinsip kognitif. Sedangkan dengan memahami dalam prinsip kepribadian juga bagus. Identifikasi guru dalam memahami bekal ajar awal

siswa adalah juga bagus, begitu juga dengan tingkat guru memahami landasan pendidikan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil prsentasi yang terletak diantara 76%-100%.

Tabel 4.15

Tanggapan Guru tentang Perencanan pembelajaran

No	Keterangan	A	В	С	D	Е
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Menerapkan teori pembelajaran	0%	66,7%	26,7%	6,7%	0%
2	Starategi berdasarkan karakteristik siswa	13,3%	60%	20%	6,7%	0%
3	Menentukan strategi berdasarkan kompetensi	0%	53,3%	33,3%	13,3%	0%
4	Menyusun rancangan pembel	20%	33,3%	40%	6,7%	0%

Tabel di atas menyatakan bahwa kemampuan guru dalam menerapkan teori pembelajaran adalah cukup bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil prosentasi 66,7% adalah sering menerapkan teori tersebut. Sedangkan hasil prosentasi Strategi berdasarkan karakteristik siswa, menentukan strategi berdasarkan kompetensi dan menyusun rancangan pembelajaran yang dilakukan guru adalah bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil prosentasi yang terletak diantara 76%-100%.

Sedangkan mean profesionalisme guru, yaitu:

$$MX = \sum X = 2203 = 146,9$$
N 15

Dari hasil penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa mean profesionalisme guru madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah 146,9. Sedangkan untuk mengetahui keadaan profesionalisme guru, maka akan dibuat rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.16
Nilai Rata-Rata pengembangan SDM

Kategori	Responden	F	%
Di atas rata-rata	15	7	46,7%
Di bawah rata-rata		8	53,3%
Jumlah		15	100%

Dari table di atas diketahui bahwa pengembangan SDM madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah sedang. Hal tersebut terlihat dari hasil nilai di atas rata-rata mencapai 46,7% yaitu terletak dalam table 0,4-0,600 dengan hasil sedang.

D. Hubungan Pengembangan SDM Dengan Profesionalitas Guru Madrasah Diniyah Pompes Manba'ul Ma'arif

Tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah untuk meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik, serta dapat meningkatkan suatu profesionalisme. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat suatu pengaruh yang signifikan terhadap suatu pengembangan yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kualitas profesionalismenya. Begitu halnya yang dikatakan oleh Bapak kepala sekolah yang menyatakan terbantu sekali dengan adanya pelatihan bagi guru, sehingga para guru lebih baik dan efektif dalam melaksanakan tugas di madrasah.diniyah. Serta pendapat dari salah satu guru yaitu Ibu Eri Rahmawati yang

sangat setuju dengan adanya suatu pengembangan guru yang hasilnya sangat bagus demi tercapainya suatu keberhasilan pendidikan.

Namun, disisi lain suatu pendapat para ahli yaitu Bapak Prof. H. Abdurrahman yang jarang terdengan di telinga para pendidik Indonesia, yaitu statemen yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dengan adanya suatu pelatihan atau pengembangan yang dilakukan oleh guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa statemen tersebut adalah bertentangan dengan tujuan yang sebenarnya dilakukan oleh pemerintah atau lembaga yang melakukan suatu pelatihan atau pendidikan yang dengan harapan agar dapat meningkatkan profesionalisme pendidik khususnya. Maka dari itu peneliti ingin membuktikan suatu kebenaran statemen tersebut, dengan melakukan penelitian ada tidaknya suatu hasil dari pelatihan atau pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah dan independen lembaga di madrasah diniyah ponpes manba'ul Ma'arif di Sidoarjo. Variabel X adalah profesionalisme guru, sedangkan vafiabel Y adalah peningkatan profesionalisme guru madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

Tabel 4.17

Perhitungan untuk memperoleh indeks korelasi variable X dan variable Y

NO	X	Y	XY	X2	Y2
1	100	169	16900	10000	28561
2	88	157	13816	7744	24649
3	90	167	15030	8100	27889
4	86	153	13158	7396	23409
5	94	167	15698	8836	27889

Jumlah	122	8	2203	182307	101742	327629
15		76	128	9728	5776	16384
14		77	127	9779	5929	16129
13		69	125	138625	4761	15625
12		77	141	10857	5929	19881
11		83	144	11952	6889	20763
10		78	144	11232	6084	20736
9		67	124	8308	4489	15376
8		75	130	9750	5625	16900
7		78	163	12714	6084	26569
6		90	164	14760	8100	26896

Langkah selanjutnnya adalah memasukan data-data korelasi variable x dan variabl y tersebut ke dalam korelasi *product moment*, dengan perincian sebagai berikut:

$$rxy = N \sum xy - (\sum x) (\sum y)$$
$$\sqrt{\{N \sum x2 - (\sum x)2\} \{N \sum y2 - (\sum y)2\}}$$

$$rxy = 15.182307 - (1228) (2203)$$
$$\sqrt{15.101742 - (1228)2}.\{15.327629 - (2203)2\}$$

$$= 0,9$$

Dari hasil analisis data berdasarkan koefisien korelasi *product moment* dengan rumus angka besar tersebut, maka dapat diperoleh hasil koefisien korelasi antara variable X dan variable Y sebesar 0,9 serta terletak dalam tabel antara 0,800-1,000 dengan prosentase sangat tinggi. Apakah harga tersebut signifikan atau tidak maka perlu diuji signifikannya dengan rumus t berikut:

$$t = r$$

$$\sqrt{(1-r^2)/(n-2)}$$

$$t = 0.9$$

$$\sqrt{(1-0.9^2)/(15-2)}$$

$$t = 0.9$$

$$0.12$$

$$t = 7.5$$

Kemudian harga t diformulasikan dengan harga t tabel untuk kesalahan 5% uji dua fihak dan dk = n-2 = 13, maka diperoleh t tabel = 2,160. Jadi (h0) yang menyatakan tidak ada korelasi yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan profesionalisme guru ditolak dengan taraf signifikan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ada korelasi antara pengembangan sumber daya manusia dengan profesionalisme guru ponpes manba'ul Ma'arif.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data diatas, maka penulis menyusun beberapa kesimpulan tentang hasil penelitian ini sebagai berikut:

- Pengembangan yang dilakukan oleh SDM madarasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah dengan cara pelatihan dan pendidikan. Sedangkan hasil dari statistic adanya pengembangan yang dilakukan guru madrasah diniyah ponpes manba'ul Ma'arif adalah cukup bagus. Hal tersebut terbukti dengan hasil mean yang mencapai haril 53,3%.
- 2. Bahwa peningkatan profesionalitas guru di madrasah diniayh Manba'ul Ma'arif cukup bagus dengan adanya kerjasama dan pembagian tugas yang baik dalam kegiatan pelaksanana pendidikan pengajaran guru dan kepala sekolah. Serta Profesionalisme guru di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah mencapai hasil sedang. Hal tersebut terbukti dengan hasil mean yang mencapai haril 46,7%.
- 3. Dari hasil penyajian hipotesis diperoleh adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan SDM dengan profesionalitas guru madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan Product Moment dengan nilai 0,9 yang terletak diantara table product moment diantara 0,800-1,000. Kumudian diuji signifikannnya dengan rumus t dengan taraf signifikan 5%, maka harga r table adalah 2,16. Dan ternyata r hasil (7,5) lebih

besar dari pada r table (2,16). Dengan demikian koefisien korelasi 7,5 itu signifikan.

B.Saran-saran

Bersamaan dengan hasil penelitian ini, maka penulis mengganggap perlu untuk memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Bagi penyelenggara pendidikan, hendaknya lebih meningkatkan menejemen sumber daya para guru. Sehingga para guru serta karyawan lebih berkualitas dan profesional.
- 2. Bagi kepala madrasah agar lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan yang mendukung agar para guru lebih berprestasi dan profesional.
- 3. Bagi para guru madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif, hendaknya lebih meningkatkan keterampilan serta lebih semangat dalam melakukan pengembangan profesi. Karena hal tersebut dapat meningkatkan profesionalitas diri terutama dalam hal pendidikan.
- 4. Bagi para guru yang belum menempuh pendidikan S1, harus lebih berusaha lagi untuk menempuh pendidikan tersebut. Hal itu untuk menjunjung mutu serta serta profesionalitas sebagai para pendidik terutama untuk madrasah diniyah.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, Kualitas Diklat Masih Memprihatinkan, Bandung: Bataviase, 2009

Gomes Faustino Cardoso, MSDM, Yogyakarta: Andi yogya, 2002

Hasibuan Malayu, Menejemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rosda Karya, 2000

Hamalik Oemar, *Pendidikan Guru*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Kunandar, Guru Profesional, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001

Mangkunegara A.Anwar Prabu, *Perencanaan dan pengembnagan SDM*, Bandung: Refika Adimata, 2003

Motoadmojo, *Perkembangan SDM*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992

Margono S, Metodologi penelitian pendidikan, Jakarta: Rineka cipta, 2007

Margono S, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997

Nasution, *Diktatik Asas-Asas Mengajar*, Yogyakarta: Bumu Aksara, 1995

Nurdin Syafruddin, Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum, Jakarta: Quantum Teaching, 2005

Nasution. S, *Petunjuk Pembuatan skripsi*, Bandung: Refika Adimata, 1961

RI Pemerintah, *Undang-Undang Guru dan Desen*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2009

RI Pemerintah, Peraturan Pemerintah RI, Jakarta: CV Tamita Utama, 2008

RI Departemen Agam, *Petunjuk Teknisi madrasah diniyah Tingkat Ulya*, Jakarta: Direktorat depag, 2006

Suparlan, Guru Sebagai Profesi, Yogyakarta: Hikayat, 2006

Sumiati, Metode pembelajaran, Bandung: CV Wacana Prima, 2009

Suhertian Piet A., Profil Pendidik Profesional, Yogyakarta: Andi Offset, 1994

Suparlan, Menjadi Guru Efektif, Jakarta: Hikayat, 1997

Sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatifdan R&D, Bandung: alfabeta: 2008

Suharsini Arikunto, *Prosedur Peneitia Suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta,1998

Sugiyono, Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2008

