

**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 K T-2011 037 K1	No. REG : T-2011/K1/037 ASAL BUKU : 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



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



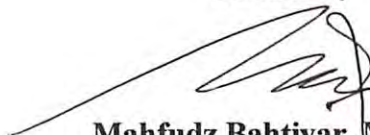
Dr. H. Nur Hamim, M.Ag.
NIP. 196203121991031002

Ketua,



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

Sekretaris,



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

Penguji I,



Drs. Taufiq Subti, M.Pd.I.
NIP. 195506041983031015

Penguji II,



Drs. H. Masyhudi Ahmad, M.Pd.I.
NIP. 195606221986031002

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 mengembangkan kualitas sumber daya manusia para pendidiknya adalah dengan cara 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 manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah diniyah.

Apalagi di era globalisasi pendidikan agama dihadapkan pada perubahan-perubahan yang tidak menentu, tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin hari semakin maju dan berkembang. Maka dari manajemen sumber daya manusia harus semakin dikelola 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 pendidikannya. Pengelolaan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut dengan cara pengembangan guru yang dilakuakn 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 diniyah, 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.⁴ Sedangkan 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 menyesuaikan 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 berorientasi pada pemerintah. Serta merupakan salah satu lembaga yang sering mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah tersebut. Selain itu, di lembaga madrasah 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 mengeksplorasi tingkat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan profesionalitas guru yang ada di madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

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.
2. 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

hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendell French, pengembangan merupakan penarikan, seleksi/pengembangan, 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 pengembangan 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.¹⁴ Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan 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,

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

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

harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi 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 pengetahuan dan 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 spesifik 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:

1. Untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pendidik dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.
2. Untuk meningkatkan 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 pengembangan

mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukan.²⁰ Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, serta kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan 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 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 merupakan 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), h.13

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

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

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

- 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:

- a. Petugas sosial, yaitu seseorang yang harus membantu untuk kepentingan masyarakat.
- b. Pelajar serta ilmuan, yaitu guru secara terus menerus berkesinambungan untuk menuntut ilmu pengetahuan.
- c. 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 siswanya.

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 keilmuan 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:

1. 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. Melaksanakan 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 termotivasi 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 merupakan langkah yang patut mendapat pertimbangan yang serius dari para pemegang kebijakan pendidikan.

proses biologis dan psikologis.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 sebanyak-banyaknya mengenai obyek yang diteliti. Dalam hal ini interview digunakan untuk memperoleh data tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal rekrutmen guru dan pengembangan guru.

c. Dokumentasi

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

d. Angket

Angket merupakan teknik 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 mencari 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

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	Sidoarjo	3 Mei 1985	15 Juni 2005
8.	A. Zulkarnain.A	Lk	Sidoarjo	29 April 1988	15 Juni 2005
9.	Tomy Luxianto	Lk	Sidoarjo	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

Tahun 2010-2011

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

Jadi dari data table tersebut dapat disimpulkan 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

Tabel 4.5

Tanggapan Guru tentang Pengembangan SDM Pelatihan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Partisipasi guru	20%	53,3%	26,7%	0%	0%
2	Nominalitas mengikuti pelatihan	20%	53,3%	26,7%	0%	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	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Fokus pelatihan berpendidikan	53,3%	26,7%	20%	0%	0%
2	Nominal Fokus pelatihan pendidikan	20%	33,3%	33,3%	13,3%	0%
3	Nominal Fokus pelatihan non pendidikan	1,5%	13,3%	46,7%	33,3%	0%

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 diikuti 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	B	C	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 lagi	46,7%	33,3%	20%	0%	0%

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 diniyah 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	B	C	D	E
		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 tersebut dibuktikan dalam hasil prosentase yang terletak diantara table 76%-100%.

Tabel 4.9

Tanggapan Guru tentang Pengembangan Pendidika pelatihan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		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%

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

Begitu juga dengan focus pendidikan yang dimiliki guru madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif.

Tabel 4.10

Tanggapan Guru tentang Motifasi berpendidikan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		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 dalam 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 dari kepala madrasah.

Tabel 4.11

Tanggapan Guru tentang Hasil Pendidikan

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		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%.

10.	Uswah Dwi Khafidah	Pr	Wakep MADIN	B. Arab, Tarikh
11.	Robitul Adawiyah	Pr	Wakep PPMM	Akhlak, Tajwid
12.	Eri Rahmawati	Pr	Guru	Akhlak, 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 madrasah diniyah ponpes Manba'ul Ma'arif adalah

Tabel 4.14

Tanggapan Guru tentang Kompetensi Pedagogik

No	Keterangan	A	B	C	D	E
		F%	F%	F%	F%	F%
1	Memahami siswa dengan prinsip kognitif	13,3%	66,7%	20%	0%	0%
2	Dengan prinsip kepribadian	6,7%	73,3%	20%	0%	0%
3	Mengidentifikasi bekal ajar siswa	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

