



**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING DI PESANTREN  
DAREL HASAN DESA SIGAGAN KECAMATAN SIMANGAMBAT  
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
(S.Pd) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

**OLEH:**

**NUR LAILA HASIBUAN**  
**NIM. 0307173115**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING DI PESANTREN  
DAREL HASAN DESA SIGAGAN KECAMATAN SIMANGAMBAT  
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
(S.Pd) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

**OLEH:**

**NUR LAILA HASIBUAN**  
**NIM. 0307173115**

Pembimbing I

**Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd**  
**NIP. 196811201995031003**  
**NIDN. 2020116802**

Pembimbing II

**Dr. Inom Nasution, M.Pd.**  
**NIP. 197107061995032001**  
**NIDN. 2006077103**

**Ketua Prodi MPI**

**Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd**  
**NIP.196702052014111001**  
**NIDN. 0105026701**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

Medan, 19 Agustus 2021

Nomor : Istimewa

Lamp : -

Hal : Skripsi

A.n. Nur Laila Hasibuan

Kepada Yang Terhormat:

Bapak Dekan FITK

UINSU

di\_

Tempat

*Assalamualaikum Wr, Wb*

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi:

Nama : **Nur Laila Hasibuan**

NIM : **0307173115**

Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**

Judul : **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren  
Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat  
Kabupaten Padang Lawas Utara**

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

*Walaikum salam Wr, Wb.*

**Pembimbing I**



**Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd.**

**NIP. 196811201995031003**

**NIDN. 2020116802**

**Pembimbing II**



**Dr. Inom Nasution, M.Pd.**

**NIP. 197107061995032001**

**NIDN. 2006077103**

## Pernyataan Keaslian Skripsi

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Laila Hasibuan

NIM : 0307173115

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya

Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di

Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan

Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.





### SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING DI PESANTREN DAREL HASAN DESA SIGAGAN KECAMATAN SIMANGAMBAT KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA” OLEH NUR LAILA HASIBUAN telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan pada tanggal:

30 September 2021  
23 Safar 1443H

Dan telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**  
**Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan**

**Ketua**

Drs. Syafril Fadillah Marpaung, M.Pd  
NIP. 19670205 201411 1 001  
NIDN.0105026701

**Sekretaris**

Fatkhur Rohman, M.A  
NIP. 19850301 201503 1 002  
NIDN. 2001038503

**AnggotaPenguji**

1. Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd  
NIP. 196811201995031003  
NIDN. 2020116802

2. Dr. Inom Nasution, M.Pd  
NIP. 197107061995032001  
NIDN.2006077103

3. Dr. Candra Wijaya, M.Pd  
NIP. 197404072007011037  
NIDN. 2007047401

4. Drs. Hendri Fauza, M.Pd  
NIP. 195902171986031004  
NIDN. 2017025901

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**



Dr. Mardianto, M.Pd  
NIP. 196712121994031004  
NIDN. 2012126703



## ABSTRAK

Nama : Nur Laila Hasibuan  
NIM : 0307173115  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing I : Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd  
Pembimbing II: Dr. Inom Nasution, M.Pd  
Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di pesantren darel hasan desa sigagan kecamatan simangambat kabupaten padang lawas utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi sedangkan keabsahan data melalui uji kredibilitas, transferabilitas, dependibilitas, dan confirmability.

Hasil penelitian ini menunjukkan perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) Pendidik terencana dengan baik dengan menerapkan 6 tahap pengembangan, pengorganisasian berjalan secara sistematis dengan pembentukan tim pengembangan SDM, dalam pelaksanaan peneliti menemukan bahwa pengembangan SDM pendidikan dilakukan secara formal dan informal, dan dalam pengawasan ditemukan bahwa monitoring dan evaluasi dilakukan kepala madrasah dalam upaya memperbaiki program madrasah agar menjadi lebih baik lagi. Serta peneliti menemukan bahwa strategi yang digunakan dalam peningkatan daya saing pendidik Di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini manajemen pengembangan SDM pendidik dalam meningkatkan daya saing di Di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara adalah dengan menggunakan metode pengembangan SDM pendidik yang efektif dan efisien dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sehingga menciptakan pendidik yang mampu berdaya saing, yang akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja para pendidik yang bermuara pada manajemen pengembangan yang baik.

Kata kunci: *Pengembangan SDM Pendidik, daya saing.*

**Pembimbing I**

**Dr. Yusuf Hadijaya, M.Pd**  
**NIP. 196811201995031003**  
**NIDN. 2020116802**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur saya ucapkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan kasih sayang-Nya lah, saya dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara. Tak lupa pula Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, dengan memperbanyak shalawat semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak. Amin Ya Robbal Alamin.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti berterimakasih pada semua pihak yang secara tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Enderled Hasibuan S.Sos dan Ibu Ros Laini Nasution yang telah banyak berkorban materi dan moril dalam membesarkan, mendidik, memotivasi dan selalu mendoakan peneliti. Selanjutnya peneliti juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.Aselaku Rektor UIN Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Mardianto, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah memfasilitasi dan mendukung penulis selama belajar di UIN Sumatera Utara
3. Bapak Drs, Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memfasilitasi penulis dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapa Dr. Yusuf Hadijaya M.Pd, dan Ibu Dr. Inom Nasution, M.Pd selaku Dosen Pembimbing 2, karena berkat bimbingan mereka inilah skripsi saya bisa sampai tahap terakhir atau sampai selesai. Mudah-mudahan ilmu yang mereka berikan akan bermanfaat bagi semua orang, khususnya untuk penulis secara pribadi.
5. Bapak/Ibu dosen baik yang mengajar di MPI maupun Bapak/Ibu Dosen FITK dan semua dosen UINSU yang senantiasa menjadi keluarga besar UINSU baik yang pernah berjumpa langsung maupun tidak. Tiada kata yang senantiasa ucapan terimakasih atas ilmunya, nasehat, bimbingan sehingga peneliti bisa mencapai gelar sarjana, yang tidak bisa satu persatu penulis sebutkan namanya.
6. Semua pihak yang telah membantu di Pesantren Darel Hasan, Bapak Imom Pandapotan Tanjung SH selaku Kepala Madrasah beserta Kepala Tata Usaha dan jajarannya, juga guru -guru serta siswa-siswi Pesantren Darel Hasan.
7. Teristimewa dan terkhusus untuk oran tua saya tercinta ayah Enderled Hasibuan S.Sos dan mama Roslaini Nasution sebagai orang tua saya tercinta yang telah memberikan kasih dan sayang serta dukungan dan harapan kepada saya semoga beliau selalu dalam lindungan dan karunia Allah Swt. aamiin. Serta kakak saya Siti Hotmarliani Hasibuan Am.Keb, Siti Abedah Hasibuan S.Akun dan Abang saya Zuhijjah Hasibuan S.Sos, serta adik saya Elvida Wati Hasibuan dan Riski Sri Mulyani Hasibuan yang selalu menyenangkan hati saya, serta segenap keluarga besar saya yang membantu mendoakan saya.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan MPI stambuk 2017, yang telah bekerja sama dalam menempuh dunia pendidikan dan saling memberi motivasi dan dukungan, terkhusus kepada Sri Dewita dan Wahyuni Situmorang.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terimakasih atas semua pihak yang telah membantu. Semoga dibalas oleh Allah SWT. Dengan rahmat yang berlipat ganda. Walaupun skripsi ini telah tersusun dengan baik, penulis tetap mengharapkan kritikan dan saran dari semua

pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca umumnya, dan khususnya bagi peneliti. Aamiinn.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, 19 Agustus 2021

Yang menyatakan,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nur Laila Hasibuan', written in a cursive style.

Nur Laila Hasibuan

NIM: 0307173115

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Teori .....	9
a. Pengertian Manajemen.....	9
b. Fungsi-Fungsi Manajemen.....	10
c. Pengertian Daya Saing .....	11
d. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik .....	12
e. Prinsip Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik.....	18
f. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik .....	21
g. Program Upaya Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidik.....	23
h. Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik .....	30
i. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik.....	33
B. Penelitian Yang Relevan .....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37

C. Partisipan.....	37
D. Metode Pengumpulan Data.....	38
E. Metode Analisis Data.....	39
F. Keabsahan Data.....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Temuan Penelitian.....	45
1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing.....	51
2. Pengorganisasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing.....	54
3. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing.....	56
4. Pengawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing.....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Keadaan Tenaga Kependidikan .....	75
Tabel 2 Keadaan Pendidik .....	75
Tabel 3 Keadaan Siswa .....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 Pedoman Wawancara .....	89
LAMPIRAN 2 Pedoman Dokumentasi.....	89
LAMPIRAN 3 Dokumentasi Pesantren Darel Hasan .....	89

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pesantren merupakan institusi/lembaga pendidikan Islam tempat mempelajari ilmu agama. Seperti kitab-kitab klasik, dan kitab-kitab Islam yang ada. Dalam perkembangannya, pesantren telah mengalami kemajuan yang tidak hanya terfokus pada kajian agama dan buku-buku klasik, tetapi pada pengejaran ilmu-ilmu umum modern yang telah diperkenalkan pada teknologi. Pesantren merupakan salah satu lembaga penting yang berperan besar dalam proses pendidikan di Indonesia, karena terbukti berhasil mencetak lulusan menjadi pemimpin atau calon sarjana di negeri ini.<sup>1</sup> Pesantren adalah lembaga pendidikan agama Islam dan merupakan salah satu lembaga pendidikan tertua di Indonesia. Pada awalnya, pesantren tidak semata-mata dimaksudkan untuk memperkaya pikiran santri tetapi untuk meningkatkan akhlak, memotivasi, menghargai nilai spiritual dan kemanusiaan, mengajarkan perilaku dan akhlak serta mempersiapkan santri untuk hidup sederhana dan bersih hati. Tujuan utama pengajaran pesantren adalah untuk mendidik calon ulama. Pesantren sebagai lembaga pendidikan yang tumbuh di tengah masyarakat sekaligus memadukan tiga hasil pendidikan yang sangat penting, yaitu: Ibadah untuk menanamkan iman, tabligh untuk penyebaran ilmu dan amal untuk mewujudkan aktivitas dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia (SDM) di Pesantren perlu adanya persiapan, antara lain: pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui seluruh dimensi pendidik termasuk santri, dengan mendorong mereka untuk mau mempelajari ajaran agamanya, taat dan merasakan Islam.<sup>2</sup> Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai nilai tambah bagi proses perkembangan mahasiswa yang siap menghadapi masalah dan tantangan. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan bagian penting dari proses pengembangan pendidikan bagi peserta didik.

---

<sup>1</sup> Hendi Subendi, *Optimalisasi Aset Wakaf Sebagai Sumber Dana Pesantren Melalui Pembangunan Wakaf*, Jurnal Peradaban dan Hukum Islam, Vol. 1, No. 1, 2018, hal. 1-20

<sup>2</sup> Muhaimin, *Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam*, (Bandung: Nuansa, 2003), hal.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam setiap aktivitas di suatu institusi pendidikan termasuk pesantren. SDM harus bisa dikelola dengan baik sesuai fungsinya agar SDM ini dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya di lembaga yang dijalankannya. Menurut Ika, masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan atau pembelajaran, hal ini juga berarti pengelolaan sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan atau proses pembelajaran di sekolah/pesantren. Sumber daya manusia pendidik harus memiliki sikap profesional dan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan institusi dan peningkatan lulusan suatu institusi pendidikan.<sup>3</sup> Peningkatan kinerja SDM memerlukan manajemen yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan pendidikan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.<sup>4</sup> Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM sangat penting dalam menyukseskan lembaga pendidikan.

Edwin B. Flippo menjelaskan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran pendidikan.<sup>5</sup> Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan gambaran dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan proses administrasi yang dirancang untuk saling berhubungan antar tujuan pendidikan. Untuk itu semua komponen atau elemen difokuskan pada perencanaan yang menyangkut persiapan tenaga pengajar, penetapan program, pelatihan kerja dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan dan perubahan jangka pendek dan jangka panjang, khususnya terkait dengan kesiapan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan. Fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga perlu terkait dengan pendidikan.

---

<sup>3</sup> A. Lin Goodwin dan Clare Kosnik, *Quality Teacher Educators= Quality Teachers? Conceptualizing Essential Domains Of Knowledge For Those Who Teach Teachers, Teacher Development*, 2013, hal. 334-346, DOI: 10.1080/13664530.2013.813766

<sup>4</sup> Ika Mike Entarsih, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar*, (Surakarta, Media Pustaka, 2016), hal. 4

<sup>5</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2005), hal. 152

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses yang berkaitan dengan pelaksanaan dan fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang langsung diserahkan kepada satuan pendidikan untuk dikembangkan sesuai dengan potensi pesantren.

Menurut Schuler, dkk. Dijelaskan bahwa manajemen SDM merupakan pemahaman akan pentingnya tenaga pendidik sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan pendidikan, serta menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk mengatasi SDM secara produktif dalam mencapai tujuan pendidikan.<sup>6</sup> Manajemen SDM merupakan kegiatan yang digunakan oleh organisasi/lembaga untuk mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>7</sup>

Jadi menurut Mulyasa manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik merupakan rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan, yaitu: 1) Perencanaan, 2) Pengadaan), 3) Pembinaan dan pengembangan, 4) Promosi dan mutasi, 5) PHK, 6) Kompensasi, dan 7) Penilaian tenaga pendidik. Segala sesuatu harus dilakukan secara profesional guna mencapai tujuan yang diharapkan yaitu tersedianya tenaga pendidik yang dibutuhkan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga memiliki kinerja yang tinggi.<sup>8</sup> Pengembangan sumber daya manusia lebih menekankan pada pengembangan kinerja profesional. Pengembangan sumber daya manusia di Amerika Serikat sedikit diketahui tentang pengembangan sumber daya etnis dan minoritas secara umum.<sup>9</sup> Sumber daya manusia Indonesia yang berupa jumlah penduduk yang besar lebih merupakan beban pembangunan daripada sebagai modal pembangunan karena belum dimanfaatkan secara optimal karena kualitasnya yang rendah. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari tingkat

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 6

<sup>7</sup> Paula Kwan, *Beginning Teachers Perceptions Of School Human Resource Practices*, 2009, hal. 373-386, DOI: 10.1080/02188790903092878

<sup>8</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 42

<sup>9</sup> Ian C Barrett, Ronald M Cervero dan Juanita Johnson-Bailey, *The Career Development Of Black Human Resource Developers In The United States*, *Human Resource Development International*, 2004, hal. 85-100, DOI: 10.1080/1367886022000032354

pendidikan, tingkat produktivitas, dan tingkat kreativitas yang rendah, sehingga pengembangan sumber daya manusia di Indonesia harus diutamakan, karena seiring berjalannya waktu penerapan teknologi yang super canggih telah merambah semuanya. Aspek kehidupan manusia. Jika tidak diantisipasi, maka posisi manusia akan tergeser dengan hadirnya teknologi. Dengan begitu pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan di setiap negara dan institusi pendidikan. Jadi pengembangan sumber daya manusia adalah memastikan bahwa pendidikan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan pendidikan guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga dan pesantren.

Pengembangan sumber daya manusia pendidik bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan juga merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan keunggulan kompetitif atau daya saing antar lembaga pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia dalam lingkup pesantren merupakan strategi yang perlu dilakukan untuk menjaga eksistensi pesantren. Pengembangan SDM di pesantren selain memberikan jaminan kualitas lulusan yang dihasilkan pesantren juga meningkatkan nilai keunggulan pesantren di mata masyarakat. Selain itu, peningkatan nilai mutu di pondok pesantren berimplikasi pada pengelolaan pendidikan Islam secara umum.

Upaya peningkatan sumber daya manusia pendidik antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, peningkatan infrastruktur pendidikan, dan peningkatan kualitas manajemen sekolah. Berdasarkan hal tersebut, Indonesia harus berbenah diri dalam meningkatkan sumber daya manusianya agar pendidikan ke depan dapat bersaing dengan negara lain. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional diperlukan faktor-faktor yang dapat mencapai proses tersebut. Diantara faktor-faktor tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan berpengaruh besar dalam keberhasilan suatu pendidikan, sumber daya manusia jauh lebih penting dari pada yang lain karena manusia adalah penggerak sumber daya lain.

Untuk mempersiapkan pendidik yang bisa kompetitif. Mulyasa memaparkan konsep pengembangan sumber daya manusia, khususnya sumber daya manusia pendidikan. Konsep-konsep tersebut telah memberikan gambaran

yang jelas tentang pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan hingga evaluasi dan seterusnya. Konsep kastor juga sejalan dengan konsep POAC, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengendaliannya dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya di bidang pendidikan.<sup>10</sup> Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) kepala sekolah yang mampu memimpin sekolah serta mampu memanfaatkan sumber daya sekolah dan profesional di bidang pendidikan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Melihat pentingnya manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam konteks sistem pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan oleh semua pihak, karena manajemen pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia. Karena ada beberapa hal yang ingin peneliti ketahui. Dimana pesantren ini merupakan salah satu pesantren yang berada di kawasan padat penduduk. Prestasi di bidang minat bakat siswa yang telah diraih serta banyaknya program peningkatan mutu pendidikan yang telah berhasil dilaksanakan menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara sangat baik, para guru berkeinginan untuk lebih baik lagi agar sesuai dengan target dalam pemenuhan persyaratan sertifikasi guru. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah dapat melaksanakan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia, program-program yang digunakan dan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, sehingga penulis mengangkat dalam penelitian yang berjudul ***“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara”***.

---

<sup>10</sup> Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 125

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada kajian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara. Fokus penelitian dijabarkan dalam pertanyaan bagaimana kepala sekolah memanajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik sehingga mampu meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara?
2. Bagaimana pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara?
3. Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di MTs Negeri 2 Deli Se Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara?
4. Bagaimana pengawasan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. Untuk mengetahui pengawasan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan kajian lebih lanjut serta menambah wawasan keilmuan bagi peneliti.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik dalam meningkatkan daya saing.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bahan informasi bagi pendidik khususnya kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas dalam mewujudkan sekolah yang bermutu agar mampu bersaing.
- b. Bahan informasi bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dalam memimpin sekolah dan menjadi panutan bagi seluruh warga sekolah.
- c. Bagi para guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk lebih meningkatkan kualitasnya sebagai pendidik dengan manajemen sumber daya manusia yang baik
- d. Bahan rujukan bagi peneliti dapat menjadi rujukan atau sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan menambah wawasan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik.

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Kajian Teori

#### A. Pengertian Manajemen

Beberapa para ahli mengemukakan pengertian manajemen antara lain:

- a. Mondy dan Premeaux menjelaskan manajemen adalah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segalanya untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya lain.<sup>11</sup>
- b. Terry menjelaskan manajemen adalah upaya untuk berhasil mencapai tujuan yang direncanakan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan orang lain melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.<sup>12</sup>
- c. Fuad menjelaskan manajemen suatu proses yang menggabungkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya manusia yang ada guna mencapai apa yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>13</sup>
- d. Hasibuan menjelaskan manajemen adalah ilmu, seni membimbing proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya yang ada dengan baik sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat terlaksana.<sup>14</sup>

Dari pengertian di atas, saya menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses pengelolaan organisasi dan lembaga pendidikan dengan baik dan terkendali dengan melibatkan fungsi-fungsi manajemen guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah direncanakan.

---

<sup>11</sup> Syafaruddin dan Anzizhan, *Psikologi Manajemen Organisasi*, (Medan: Pramedia Grup, 2017), hal. 37

<sup>12</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas (classroom Management) Guru Profesional yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, dan Berprestasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 4

<sup>13</sup> M. Fuad, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), hal. 90

<sup>14</sup> Muhammad Rifa`I. (2018). *Manajemen Peserta Didik (Pengelolaan Peserta Didik Untuk Efektivitas Pembelajaran)*, Medan: CV. Widya Puspita, 2018), hal. 5

## B. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen dijelaskan oleh banyak pendapat. Terry menjelaskan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC). Fungsi manajemen meliputi:

- a. Perencanaan adalah proses menentukan apa yang ingin Anda capai dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.<sup>15</sup> Jadi perencanaan dikatakan sebagai proses awal sekaligus proses dasar dalam menentukan tindakan yang telah direncanakan. Perencanaan adalah proses dasar dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi pengorganisasian, pengarahan, atau pengendalian lainnya tidak berfungsi. Perencanaan adalah proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tidak akan berhasil.
- b. Pengorganisasian adalah proses pengalokasian sumber daya manusia dengan mengoordinasikan pengaturan tindakan untuk semua personel dan kelompok dalam mencapai suatu rencana.<sup>16</sup> Jadi pengorganisasian adalah kegiatan berbagi dan mengalokasikan beban kerja, membentuk struktur, dan menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang dapat menugaskan semua pihak dalam organisasi untuk bekerja dengan cepat dan tepat waktu guna mencapai tujuan organisasi.
- c. Pelaksanaan adalah proses program dilakukan oleh suatu organisasi secara teratur dan terarah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>17</sup> Demikian tindakan nyata dan upaya implementasi dari rencana organisasi.
- d. Pengawasan adalah tahapan akhir dari proses manajemen yang digunakan untuk melihat apakah organisasi pada awalnya direncanakan. Jadi pengendalian, program yang terdiri dari supervisi, pengukuran kinerja, langkah-langkah, serta alternatif program manajemen.

Jadi fungsi manajemen merupakan proses yang membedakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan memanfaatkan ilmu dan

---

<sup>15</sup> Muhammad Rifai, dan M Fadhli, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), hal. 29

<sup>16</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hal. 8

<sup>17</sup> Raihan, *et.al, Manajemen*, (Medan: USU Press, 2016), hal. 7

seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

### C. Pengertian Daya Saing

Daya saing adalah keunggulan dan keterampilan sumber daya dengan memperoleh hasil yang diinginkan untuk kepentingan organisasi, bertahan dari perang persaingan.<sup>18</sup> Upaya daya saing adalah tindakan di mana orang memperoleh kekuatan, pengetahuan, dan sebagainya. Dalam hal ini, pengetahuan itu sendiri merupakan sumber daya dalam persaingan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 menjelaskan bahwa daya saing merupakan keterampilan dalam mencapai hasil yang lebih baik dan bermakna.<sup>19</sup>

Berney mendefinisikan kriteria yang mendukung institusi pendidikan untuk melihat bahwa tenaga pendidik harus menjaga keunggulan kompetitif, yaitu:<sup>20</sup>

- a. Berharga, harus menjaga keunggulan suatu lembaga pendidikan sebagai sumber daya manusia (SDM) yaitu meningkatkan kapasitas untuk menyempurnakannya dengan baik, tepat waktu dengan menghasilkan hal-hal baru.
- b. Biasanya lembaga pendidikan harus memiliki SDM pendidik yang memiliki keunikan nilai-nilai sehingga diinginkan secara luas.

Dalam Islam diimbau untuk terus bekerja keras, agar daya saing memiliki sikap positif agar dapat hidup aman, tentram, dan bekerja keras, lebih baik dari hari ke hari. Allah berfirman dalam Q.S. Al-Inshiqaq ayat 6:<sup>21</sup>

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيَةٌ

“Wahai manusia, lakukan yang terbaik untuk bekerja, yaitu yang terbaik untuk mendekati Tuhanmu, maka kamu akan benar-benar bertemu dengan-Nya”. (Q.S. Al-Inshiqaq ayat 6)

---

<sup>18</sup> Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 114

<sup>19</sup> Kurnali, *Kapita Selekta Pendidikan: Mengurai Benang Kusut Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), hal. 35

<sup>20</sup> Ismail Nawawi, *Manajemen Pengetahuan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), hal. 23

<sup>21</sup> Al-Qur'an Terjemahan dan Tafsirnya, Hal. 589

Membuat segala sesuatunya lebih baik dari hari ke hari adalah tipikal orang yang beruntung. Jadilah orang yang mulia agar mendapatkan hasil yang baik. agar keimanan yang dihiasi dengan amalan-amalan saleh, dapat dengan jujur memelihara kebaikan dan meninggalkan amoralitas sehingga dapat berbuat baik di dunia dan akhirat. Sehingga sumber daya manusia sangat membutuhkan pembinaan, pelatihan, dan kelembagaan agar tercipta tenaga pendidik yang unggul dan produktivitas yang lebih baik.

Upaya peningkatan daya saing lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen harus diimbangi dengan kebutuhan kompetensi lembaga. lembaga pendidikan menyediakan sumber daya manusia yang kompetitif karena memiliki pengetahuan tentang sumber daya saing. Dengan mengelola SDM tenaga pendidik, maka kepala pesantren harus memiliki semangat perubahan dalam meningkatkan daya saing tenaga pengajarnya guna mencapai tujuan yang telah direncanakan semula. Dengan demikian, kepala sekolah perlu memiliki sikap bersaing dalam memperhatikan tugas-tugas kelembagaannya. Misalnya menjalankan komitmen dengan menerapkan keunggulan pesantren terbaik, menjunjung tinggi prinsip kejujuran, profesionalisme dan produktivitas.

#### **D. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah institusi pendidikan. Pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Kebutuhan pendidikan ini mencakup kebutuhan praktis, situasional dan prediktif untuk transformasi sosial. Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilakukan demi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas di bidang pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik secara formal maupun informal yang dilaksanakan secara simultan secara berkesinambungan. Ada lima peran sumber daya manusia yang dianggap penting dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Kelima peran tersebut adalah: profesionalisme, daya saing, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerjasama. Namun demikian, pengembangan kelima peran sumber daya manusia tersebut memerlukan *total*

*quality control* (TQC) dan program pendidikan dan pelatihan yang terintegrasi untuk mencapai efektivitasnya.

1. Profesionalitas

Profesionalisme adalah tingkat kualitas atau kemampuan yang dimiliki oleh SDM dalam menjalankan profesinya. Sedangkan profesionalisme merupakan sikap terhadap profesi dan profesionalisme yang dimilikinya. Sumber daya manusia profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan ketrampilan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Sumber daya manusia yang menjalankan profesinya berdasarkan profesionalisme memiliki kemampuan untuk menyelaraskan kemampuannya dengan visi dan misi pendidikan. Dengan demikian, sumber daya manusia tersebut akan menggunakan segala potensi yang ada dan memanfaatkannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasakan manfaat dan mengakui keberadaannya.

2. Daya Kompetitif

Sumber daya manusia yang memiliki daya saing adalah yang memiliki kemampuan untuk mengikuti persaingan. Jika kita memandang bahwa menjalankan tugas adalah sebuah kompetisi, maka sumber daya manusia yang memiliki daya saing adalah mereka yang mampu berpikir kreatif dan produktif. Sumber daya manusia yang berpikir kreatif dapat bersaing dan dapat menghasilkan kreasi baru atau berbeda.

3. Kompetensi Fungsional

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan profesinya. Padahal kompetensi ini merupakan sarana pengetahuan yang terdiri dari pengetahuan konseptual, pengetahuan teknis, pengetahuan seleksi, dan pengetahuan pakai. Jika semua ilmu itu terwujud secara bersamaan, maka manfaatnya bisa dirasakan baik oleh yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi fungsional adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan potensi yang dimilikinya (kemampuan mengaplikasikan secara tepat) dalam menjalankan tugas atau profesinya. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan

dengan memberikan motivasi merupakan salah satu cara yang dapat dipilih. Sehingga pengembangan sumber daya manusia selain meningkatkan kemampuan profesional juga meningkatkan jabatan dan penghasilan.

#### 4. Keunggulan partisipatif

Sumber daya manusia yang unggul adalah sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kemampuan lebih dari yang lain. Mereka dapat mengembangkan potensi dan sumber daya lainnya secara optimal. Dengan kemampuan tersebut maka sumber daya manusia yang unggul dapat mencapai prestasi untuk kemajuan dirinya, institusi, bangsa dan negara. Pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Untuk itulah, kecerdasan emosional dan intelektual pendidik sangat penting dalam menjalankan tugasnya.

#### 5. Kerja Sama

Kemampuan bekerja sama (team work) sangat penting dalam era globalisasi, karena kemampuan tersebut akan menjadi potensi kekuatan bagi suatu organisasi atau institusi pendidikan. Dengan begitu, era globalisasi memiliki karakter potensial yang menuntut kemampuan menyeleksi dan memanfaatkannya sehingga teraktualisasikan menjadi bernilai baik. Salah satu upaya untuk mewujudkan potensi tersebut adalah melalui kerjasama. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja sama harus diimbangi dengan kemampuan mengembangkan jaringan. Pentingnya jejaring kerjasama dan kerjasama merupakan salah satu cara untuk mempercepat pencapaian efektivitas dan efisiensi kerja. Kemampuan yang dibutuhkan dalam kerjasama adalah mengembangkan kemampuan untuk mengintegrasikan kemampuan seseorang dengan kemampuan mitra menuju orientasi kerjasama antara pendidik dan lainnya.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Epon Ningrum, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jurnal Geografi Gea, Vol. 9, No.1, 2016. hal. 7

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama sebagai penentu sukses tidaknya suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Institusi pendidikan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten guna mendukung keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi atau institusi pendidikan.<sup>23</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga pengajar untuk mencapai hasil yang maksimal.<sup>24</sup> Pengembangan adalah upaya memperbaiki sesuatu menjadi lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang disadari, terarah, terprogram, dan terintegrasi melalui tahapan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya pendidik dengan menggunakan pendekatan untuk mencapai tujuan individu dan pendidikan.

Menurut Singodimedjo pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mempersiapkan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan.<sup>25</sup> Biasanya terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Selanjutnya adalah definisi sumber daya manusia, unsur manusia adalah yang terpenting dan kunci dalam suatu organisasi. SDM disebut juga tenaga kerja, personel adalah orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. SDM sebagai aset penting untuk mencapai tujuan organisasi, terlihat jelas bahwa SDM merupakan elemen terpenting diantara elemen lainnya. SDM adalah hal yang membuat sumber lain dalam organisasi terus bergerak.<sup>26</sup> Sumber daya manusia

---

<sup>23</sup> Hasnadi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Vol. 10, No. 2, 2019, hal. 14

<sup>24</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 5

<sup>25</sup> Febrisma Ramadhiya Findarti, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 4, 2016, hal. 939

<sup>26</sup> Ulber Silalahi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), hal. 238

merupakan keterpaduan kemampuan berpikir dan kekuatan fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifat ditentukan oleh faktor keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerja dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>27</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan elemen terpenting dalam suatu organisasi yang dapat memobilisasi sumber daya lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Tenaga pendidik yang professional yaitu mereka harus terdidik dan dilatih secara akademis dan profesional serta menerima pengakuan formal yang layak, dan profesi guru harus memiliki status profesional yang memerlukan pengembangan.<sup>28</sup> Pendidik merupakan perantara atau penghubung aktif yang menjalar antara peserta didik dengan tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.<sup>29</sup> Pendidik yang ideal adalah produk keseimbangan antara penguasaan aspek guru dan disiplin ilmu. Keduanya tidak perlu diperebutkan, tapi bagaimana guru menempa kepribadiannya dan mengasah aspek penguasaan materi. Kepribadian guru yang lengkap dan berkualitas sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan dan kesiapan profesional untuk selalu mengembangkan diri.

Menurut Mulyasa, pengelolaan pengembangan sumber daya manusia pendidikan (manajemen tenaga pengajar) merupakan rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan yang meliputi: 1) Perencanaan, 2) Pengadaan 3) Pembinaan dan pengembangan, 4) Promosi dan mutasi, 5) Pemberhentian, 6) Kompensasi dan 7) Penilaian pendidik. Semuanya harus dilakukan secara profesional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan begitu, diperlukan ketersediaan tenaga pendidik dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai agar berprestasi.<sup>30</sup>

Pengembangan tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa pendidik memerlukan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikembangkan agar dapat mengajar dengan baik dalam menjalankan tugas dan

---

<sup>27</sup> Malayu S.P. Hasibuan., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 244

<sup>28</sup> H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 142.

<sup>29</sup> Rosdiana, A. Bakar, *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Medan: Gema Insani. 2015), hal.78

<sup>30</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakrya, 2004), hal. 42

fungsinya selama berkarir. Persiapan karir jangka panjang seorang karyawan untuk serangkaian posisi adalah arti pengembangan SDM. Sejalan dengan itu pembangunan memiliki ruang lingkup yang luas, yaitu pembangunan mencakup segala aspek peningkatan kualitas pendidik, tidak hanya pendidikan dan pelatihan. Pengembangan lebih berfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan untuk mengembangkan keterampilan untuk masa depan.<sup>31</sup>

Pendidik yang memiliki lembaga pendidikan Islam harus diberi wadah untuk proses pembinaan dan pengembangan agar dapat memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya kepada lembaga tersebut. Oleh karena itu Islam mendorong pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan karyawan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan teknis karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya<sup>32</sup> Pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan, selain itu pengembangan SDM merupakan penerapan program diklat dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran.<sup>33</sup>

Allah SWT menganugerahkan kepada manusia berupa akal sehingga bisa menjamin alam semesta agar bisa bertahan di dunia dan akhirat. Pernyataan ini untuk membuat orang lain memahami sesuatu dengan mengkritik ucapan yang salah. Rasulullah bersabda:<sup>34</sup>

مَا ضَلَّ قَوْمٌ بَعْدَ هُدًى كَانُوا عَلَيْهِ إِلَّا أُوْتُوا الْجَدَلَ، ثُمَّ قَرَأَ : مَا ضَرَبُوهُ لَكَ إِلَّا جَدَلًا

*“Setelah menerima petunjuk Allah, orang tidak tersesat, kecuali orang itu menimbulkan perdebatan”* (H.R. Tirmidji dan Ibnu Majah).

---

<sup>31</sup> Rahmad Hidayat & Candra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI. hal. 50

<sup>32</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, trj. Dimyauddin Djuaini, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 117

<sup>33</sup> Jusuf Irianto, *Tema- Tema Pokok Manajemen SDM*, (Jakarta: PT SIC Group, 2001), hal. 80

<sup>34</sup> Rachmat Syafe’I, *Al-Hadis, Aqidah, Akhlaq, Sosial, dan Hukum*, (Bandung; Pustaka Setia, 2000), hal. 75.

Hal ini menunjukkan kunci dan pedoman pemecahan masalah terkait pengelolaan sumber daya manusia yang semuanya telah dibahas dalam Al-quran dan hadist. Dan semuanya telah diterapkan dalam nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Sumber daya manusia yang profesional menurut Yustono adalah sumber daya manusia yang kafa'ah (memiliki keahlian), amanah, dan himmatul amal (memiliki etos kerja yang tinggi). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional diperlukan pembinaan yang menitikberatkan pada tiga aspek, yaitu: (1) Kepribadian Islami, (2) Keterampilan atau keahlian, (3) Kepemimpinan dan kerjasama tim.<sup>35</sup> Dapat dipahami bahwa SDM membutuhkan pembinaan yang baik untuk pengembangan moral, kepribadian, keterampilan dan kepemimpinan guna membentuk SDM yang unggul sehingga keahlian dan kinerjanya meningkat.

#### **E. Prinsip Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik**

Dalam dunia pendidikan terdapat beberapa prinsip yang harus dilaksanakan dalam pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik yaitu:<sup>36</sup>

- a. Dilakukan untuk semua jenis pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. Berorientasi pada perubahan perilaku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan teknis pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai jabatan masing-masing.
- c. Diterapkan untuk mendorong peningkatan kontribusi setiap individu bagi kemajuan pendidikan.
- d. Diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum dan sesudah menduduki suatu jabatan.
- e. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan pekerjaan, pengembangan profesional, dan pemecahan masalah.
- f. Pengembangan terkait jenjang karir harus disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan.

---

<sup>35</sup> Muhammad Ismail Yustono dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Manajemen Strategis Presfektif Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), hal. 84

<sup>36</sup> Nurul Ulfatin, & Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada., hal. 143.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan atas dasar prinsip umum dan khusus. Prinsip umum pembinaan dan pengembangan profesi dan karir pendidik antara lain:<sup>37</sup>

- a. Demokrasi dan keadilan dan non-diskriminasi dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai-nilai agama, nilai budaya, dan kemajemukan bangsa.
- b. Satu unit sistematis dengan sistem terbuka.
- c. Proses seumur hidup dalam membina dan memberdayakan guru.
- d. Memberi contoh, membangun kemauan dan mengembangkan kreativitas pendidik dalam belajar.
- e. Memberdayakan seluruh komponen masyarakat melalui partisipasi dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan

Prinsip khusus atau operasional dari pembinaan dan pengembangan profesional dan pengembangan tenaga pendidik, antara lain

- a. Ilmiah dimana semua materi dan kegiatan yang terkandung dalam kompetensi dan indikator harus benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.
- b. Relevan dimana rumusannya berorientasi pada tugas pokok dan fungsi guru sebagai pendidik profesional yaitu memiliki kompetensi personal, sosial, profesional, dan pedagogik.
- c. Secara sistematis, di mana setiap komponen dalam kompetensi jabatan guru secara fungsional terkait dalam pencapaian kompetensi.
- d. Bersikaplah konsisten di mana terdapat hubungan yang erat antara kompetensi dan indikator.
- e. Aktual dan kontekstual yaitu rumusan kompetensi dan indikator yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- f. Fleksibel dimana rumusan kompetensi dan indikator dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.
- g. Demokrasi dimana setiap guru memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diberdayakan melalui proses pembinaan dan pengembangan profesionalisme, baik secara individu maupun kelembagaan.

---

<sup>37</sup> Sudarwan Danim. 2012. *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Prenada Media Group, hal. 92.

- h. Tujuan, dimana setiap guru membina dan mengembangkan profesi dan karirnya dengan mengacu pada hasil penilaian yang dilaksanakan berdasarkan indikator terukur dari kompetensi profesinya.
- i. Komprehensif dimana setiap guru dibina dan dikembangkan untuk profesinya dan karirnya untuk mencapai kompetensi profesional dan kinerja yang berkualitas dalam memberikan layanan pendidikan guna membangun generasi yang memiliki pengetahuan, kemampuan, mampu menjadi diri sendiri, dan dapat hidup bersama sesama.
- j. Profesi dimana pembinaan dan pengembangan profesi serta karir guru dilaksanakan dengan mengedepankan nilai-nilai profesional.
- k. Secara bertahap pembinaan dan pembinaan profesional serta karir tenaga pendidik dilakukan secara bertahap sehingga guru benar-benar mencapai puncak profesionalisme.
- l. Bertingkat dimana pengembangan dan pengembangan profesionalitas dan karir guru dilaksanakan secara berkelanjutan karena perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta kebutuhan penyegaran kompetensi tenaga pendidik.
- m. Efektif, dimana pelaksanaan bimbingan dan pengembangan profesional serta karir pendidik harus mampu memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan lebih lanjut dan pengembangan profesi serta karir dalam upaya peningkatan kompetensi dan kompetensi guru. kinerja.
- n. Efisiensi dimana pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesional serta karir guru harus dilandasi pertimbangan penggunaan sumber daya yang semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang optimal.

Prinsip ditegakkan sebagai pedoman agar sesuatu berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Prinsip umum lebih luas, sedangkan prinsip khusus lebih spesifik membahas pengembangan sumber daya manusia untuk staf pengajar.

#### **F. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik**

Tujuan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar atau sumber daya manusia melalui

program pendidikan dan pelatihan guna menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu memajukan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia berkualitas yang dibutuhkan diperoleh melalui suatu proses, sehingga diperlukan program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan transformasi sosial. Menurut Tilaar, terdapat tiga tuntutan sumber daya manusia bidang pendidikan di era globalisasi, yaitu: sumber daya manusia yang unggul, sumber daya manusia yang terus belajar, dan sumber daya manusia yang memiliki nilai orisinal. Jika ketiga tuntutan tersebut dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia. Ada beberapa tujuan pengembangan sumber daya manusia, di antaranya adalah:<sup>38</sup>

1. Meningkatkan kompetensi secara konseptual dan teknis
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas
4. Meningkatkan status kerja dan karir
5. Meningkatkan pelayanan kepada siswa
6. Meningkatkan moral etika
7. Meningkatkan kesejahteraan.

Pengembangan sumber daya manusia pengajar bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan staf pengajar dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan keterampilan tenaga pengajar dimaksudkan sebagai setiap upaya kepala sekolah untuk meningkatkan ketrampilan pengajar masing-masing guru agar dalam melaksanakan tugasnya lebih maksimal. Oleh karena itu, pendidikan perlu terus mengembangkan sumber daya manusia pengajar, karena dalam pengembangan sumber daya manusia pengajar merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan daya saing pendidikan.

Manfaat yang dapat diambil melalui pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga pendidik antara lain:<sup>39</sup>

- a. Meningkatnya produktivitas kerja organisasi/kelembagaan secara keseluruhan, antara lain karena tidak adanya pemborosan, karena

---

<sup>38</sup> Epon Ningrum, *Ibid*, hal. 1

<sup>39</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 183

ketepatan pelaksanaan tugas, maraknya kerjasama antar berbagai unit kerja yang melaksanakan kegiatan berbeda bahkan terspesialisasi, peningkatan tekad untuk berprestasi. tujuan yang telah ditentukan dan koordinasi yang lancar sehingga organisasi bergerak secara utuh dan utuh.

- b. Terwujudnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang dilandasi oleh sikap yang matang baik secara teknis maupun intelektual, saling menghormati dan kesempatan bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan operasional dan tidak hanya diperintahkan oleh manajer.
- d. Meningkatkan moral semua tenaga kerja di organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap manajemen terbuka melalui penerapan gaya manajerial partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada akhirnya mempercepat proses perumusan kebijakan organisasi dan operasionalisasinya, serta penyelesaian konflik fungsional yang berdampak pada menumbuhkan rasa persatuan dan suasana kekeluargaan antar anggota organisasi.

## **G. Program Upaya Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pendidik**

Guru adalah tenaga pendidik yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik.<sup>40</sup> Guru sebagai pendidik

---

<sup>40</sup> Rusydi Ananda, *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan (Telaah Terhadap Pendidikan dan Tenaga Kependidikan)*, (Medan: LPPPI, 2018), hal. 19

yang dipandang memiliki keahlian tertentu dalam pendidikan dan pembelajaran, dipercayakan tugas dan wewenangnya untuk mengelola kegiatan pembelajaran guna mencapai tujuan tertentu, yaitu terjadinya perubahan perilaku siswa dengan tujuan pendidikan nasional.<sup>41</sup> Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi pendidikan.<sup>42</sup> Guru yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Namun untuk mempersiapkan guru yang inovatif sangatlah sulit, jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan guru di Indonesia yang masih jauh dari memadai. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, upaya peningkatan kompetensi guru di Indonesia setidaknya harus menghadapi dan memperhatikan faktor-faktor seperti ketersediaan dan kualitas calon guru.<sup>43</sup> Sejujurnya kami mengakui bahwa profesi guru kurang memiliki harga diri. Bahkan ada guru yang malu disebut guru. Rendahnya rasa bangga mempengaruhi motivasi kerja dan citra masyarakat terhadap profesi guru. Banyak guru secara sadar atau tidak sadar mempromosikan kurangnya kebanggaan mereka terhadap profesi guru.

Padahal, UU mengatur tentang pemberian insentif bagi tenaga pendidik yang berprestasi di bidangnya, hal ini tertuang dalam UU Sisdiknas Bab XI Kependidikan Pasal 40 ayat 1, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh serta jaminan penghasilan dan kesejahteraan sosial yang memadai dan penghargaan sesuai dengan UU Sisdiknas juga membahas hal yang sama mengenai hak pendidik, yaitu Pasal 43 ayat 1 menyatakan bahwa promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan berdasarkan latar belakang pendidikan, , pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja di bidang pendidikan.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Rusydi Ananda dan Amiruddin, *Inovasi Pendidikan Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan*, (Medan: CV. Widya Puspita, 2017), hal. 33

<sup>42</sup> Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), hal. 133

<sup>43</sup> M. Surya, *Sertifikasi, Kompetensi dan Kinerja. Makalah Seminar Nasional PSPIPS*, (Bandung: PSPIPS, 2005), hal. 5

<sup>44</sup> UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS dan PP Republik Indonesia Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar. (Bandung: Citra Umbara), hal. 21

Pengembangan dan pembinaan adalah proses untuk memastikan semua program dilaksanakan sesuai rencana awal dalam organisasi. Pembinaan merupakan program pembinaan sumber daya manusia (SDM) baik secara administratif maupun edukatif di bidang pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada standar dasar. Pembinaan dilakukan agar karya pendidik sebaik mungkin dan terhindar dari serangan. Dengan demikian pembangunan lebih berorientasi pada pembangunan, upaya dari kepala madrasah untuk memfasilitasi siswa dan pendidik untuk mendapatkan posisi/status lebih lanjut.<sup>45</sup> Dengan demikian pembangunan adalah menawarkan waktu belajar dengan tujuan mengembangkan pengetahuan dan wawasan agar mampu menghadapi tantangan masa kini atau masa depan guna mencapai tujuan yang direncanakan.

Fokus pengembangan keprofesian guru terkait dengan empat kompetensi utama yang harus dimiliki yaitu:<sup>46</sup>

a. Kompetensi Pedagogi

Terdiri dari sub kompetensi, yaitu: memahami siswa secara mendalam merancang pembelajaran, meliputi memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya.

b. Kompetensi kepribadian

Terdiri dari lima sub kompetensi, yaitu berkepribadian teguh dan mantap, bijaksana yang matang, serta bermartabat dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi sosial

Memiliki tiga subranah yaitu: mampu berkomunikasi dan bersosialisasi secara efektif dengan siswa. Sub kompetensi ini memiliki indikator penting; kedua, berkomunikasi secara efektif dan berinteraksi secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. Ketiga, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua, wali siswa dan masyarakat sekitar. Guru yang dapat berinteraksi secara sosial dengan baik

---

<sup>45</sup> Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hal. 133

<sup>46</sup> Sudarwan Danim., *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), hal. 87

dengan siswanya akan menjadi manajer kelas yang baik selama pembelajaran transformasional.

d. Kompetensi profesional

Terdiri dari dua domain subkompetensi, yaitu: menguasai substansi keilmuan yang berkaitan dengan bidang studi yang memiliki indikator esensial: memahami materi ajar dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep, dan metode ilmiah yang bernaung atau koheren dengan materi ajar, pemahaman hubungan antara konsep terkait, mata pelajaran terkait, dan penerapan konsep ilmiah dalam kehidupan sehari-hari. Kedua sub kompetensi penguasaan struktur dan metode keilmuan tersebut memiliki indikator esensial penguasaan langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru yang sangat spektakuler, antara lain menetapkan kualifikasi akademik guru minimal S1 dan program sertifikasi guru. Evans, dkk. Diakui, ada sejumlah program yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru, antara lain dengan memutakhirkan aspek regulasi seperti keluarnya UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, program sertifikasi guru, dan program pendidikan jarak jauh.<sup>47</sup>

Untuk meningkatkan kualitas guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian kompetensi guru. Uji kompetensi guru dapat dilakukan secara nasional, regional dan lokal. Secara nasional, hal tersebut dapat dilakukan oleh pemerintah pusat untuk menetapkan standar mutu dan kompetensi guru, terkait dengan pembangunan pendidikan secara keseluruhan. Secara regional, hal ini dapat dilakukan oleh pemerintah provinsi untuk menetapkan standar mutu dan kompetensi guru terkait pembangunan di setiap provinsi. Padahal secara lokal, hal ini bisa dilakukan oleh kabupaten atau kota untuk menentukan standar kualitas dan kompetensi guru, terkait dengan pengembangan pendidikan di daerahnya masing-masing.

---

<sup>47</sup> Bujang Rahman, *Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan dan Kependidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 4

Uji kompetensi teoritis dan praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu guru. Uji kompetensi memiliki fungsi sebagai:<sup>48</sup>

- a. Sebagai alat untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru. Uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru. Berdasarkan hasil tes terlihat bahwa rata-rata kemampuan guru, aspek mana saja yang perlu ditingkatkan, dan yang membutuhkan pembinaan terus menerus, serta sudah mencapai standar kemampuan minimal.
- b. Alat seleksi penerimaan guru. Saat ini banyak calon guru yang telah lulus dari institusi pendidikan baik negeri maupun swasta menunggu untuk diangkat. Banyaknya calon guru mengakibatkan perlunya seleksi penerimaan guru untuk dipilih sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu perlu ditetapkan kriteria umum kompetensi dasar yang perlu dipenuhi sebagai syarat menjadi seorang guru. Melalui uji kompetensi guru diharapkan guru yang berkompeten, kreatif, profesional, dan menyenangkan dapat terjaring, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.
- c. Untuk pengelompokan guru. Berdasarkan hasil uji kompetensi, guru dapat dikelompokkan berdasarkan hasil, misalnya kelompok dengan nilai tinggi dan rendah, yang akan menjadi penyeimbang bagi kelompok yang harus mendapat perhatian dan bimbingan guna meningkatkan kompetensi.
- d. Alat pembinaan guru. Untuk mendapatkan guru yang kreatif, profesional dan menyenangkan dalam menjalankan tugasnya perlu ditentukan kompetensi yang perlu dipenuhi sebagai syarat menjadi seorang guru. Dengan kriteria calon guru maka akan ada pedoman bagi penyelenggara dalam memilih, memilih dan menempatkan guru sesuai dengan karakteristik, kondisi, dan jenjang pendidikan.
- e. Mendorong aktivitas dan hasil belajar. Kegiatan belajar dan hasil belajar siswa tidak hanya ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana belajar, tetapi sangat ditentukan oleh guru.

---

<sup>48</sup> E, Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal.188

Seseorang dianggap profesional dalam melakukan pekerjaannya, selalu berpegang pada etika kerja, mandiri (bebas dari tekanan eksternal), cepat (produktif), tepat (efisien), inovatif, dan berlandaskan prinsip pelayanan prima. Harapan masyarakat terhadap ketersediaan guru profesional tidak berlebihan. Ukuran keberhasilan guru juga beralasan yaitu jika hasil belajar siswa, kedisiplinan, hubungan guru dengan orang tua dan masyarakat meningkat dan berjalan dengan baik. Program peningkatan kualitas tidak hanya dapat menghasilkan guru yang lebih andal, tetapi juga menciptakan iklim organisasi yang lebih baik dan hubungan kerja yang menyenangkan. Dengan demikian, semakin disadari bahwa program pendampingan dan pembinaan guru harus berkelanjutan karena guru harus selalu mampu menguasai metode dan alat yang mutakhir dan terbaik. Apa yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia pengajar:<sup>49</sup>

- a. Menurut PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 sudah berlaku tentang kualifikasi pendidik.
- b. Sertifikasi. Di Indonesia, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, sertifikasi diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan profesi pendidik dan lulus ujian pendidik.

Guru yang berhasil lulus sertifikasi pendidik berhak mendapatkan sertifikasi pendidik. Berdasarkan sertifikasi pendidik, ia akan mendapatkan nomor registrasi guru dan Kementerian Pendidikan Nasional. Dengan sertifikasi pendidik, dia memiliki kewenangan untuk menjadi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu serta bidang studi atau jenjang tertentu.

Sertifikasi profesi pendidik dapat dilihat sebagai upaya menata sumber daya manusia pendidik agar lebih profesional dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai pendidik ke arah yang lebih berkualitas dan kompetitif. Sikap sertifikasi yang hanya berimplikasi pada gaji atau tunjangan jelas akan menyimpang dari tujuan utama sertifikasi. Sertifikasi harus dilihat dalam konteks yang lebih luas yaitu upaya peningkatan kualitas profesionalisme guru dan

---

<sup>49</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hal. 288

peningkatan kesejahteraan guru yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan/pembelajaran dengan output pendidik yang semakin bermutu.<sup>50</sup>

Dasar hukum perlunya sertifikasi guru tertuang dalam pasal 18 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2004 tentang Guru dan Dosen. Dalam UUGD pasal 1 ayat 12 bahwa sertifikasi pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sedangkan Pasal 11 ayat 2 menyebutkan bahwa sertifikasi pendidikan hanya dapat diperoleh melalui program sertifikasi. Tujuan dan manfaat sertifikasi guru:<sup>51</sup>

- a. Menentukan kelayakan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran
- b. Meningkatkan proses dan kualitas hasil pendidikan
- c. Meningkatkan martabat guru
- d. Meningkatkan profesionalisme guru.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia pengajar di lembaga pendidikan, meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, diperlukan pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesional kepada guru. Selain itu, kebijakan pemerintah juga dibutuhkan dalam pengembangan sumber daya manusia. Balitbang Depdikbud juga mengemukakan ada lima upaya peningkatan kualitas guru, yaitu peningkatan kemampuan profesional, upaya profesional, kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan pembangunan, kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan, serta kesejahteraan yang memadai. Kelima faktor tersebut menjadi barometer dalam mengukur kualitas guru.<sup>52</sup> Seperti diketahui, tujuan organisasi hanya dapat tercapai karena organisasi didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Ada beberapa cara untuk meningkatkan atau mengembangkan kinerja karyawan. Menurut Stoner, ada empat cara yaitu:<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hal.237.

<sup>51</sup> Inom, & Sri Nurabdiah Pratiwi. 2017. *Profesi Kependidikan*, Depok: Prenadamedia Group, hal.14.

<sup>52</sup> Nanang Fattah, *Manajemen Berbasis Sekolah: Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*, (Bandung: Andirra, 2004), hal.59.

<sup>53</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia, 2015), hal.184.

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan mereka yang tidak dapat. Dalam konteks penilaian kinerjanya, pasti ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dan yang tidak. Oleh karena itu, keputusan yang adil dapat diambil di berbagai bidang, misalnya pengembangan sumber daya manusia dan sebagainya.

b. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki nilai kerja tinggi mengharapkan pengakuan berupa berbagai ekspektasi yang mereka terima dari organisasi. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, mereka yang tampil impresif dalam pekerjaannya harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan tersebut sampai ke tangan yang berhak.

c. Pengembangan

Bagi mereka yang bekerja dibawah standar, bagi mereka mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar bisa dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

d. Komunikasi

Manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengkomunikasikan penilaian mereka secara akurat. Untuk dapat melakukan hal tersebut secara akurat, manajer harus mengetahui apa saja kekurangan dan masalah yang dihadapi karyawan dan bagaimana cara mengatasinya.

## H. Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik

Menurut Simamora, beberapa tahapan pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga pendidik antara lain:

1. Tahapan pengembangan sumber daya manusia pendidik dimulai dari identifikasi kebutuhan pembangunan. Dalam tahap ini, proses pengembangan apa yang paling cocok untuk individu tertentu dieksplorasi dengan melakukan penilaian terhadap kekuatan masing-masing individu (pendidik). Penilaian dapat dilakukan melalui pola *assessment center* atau juga melalui observasi dan evaluasi dari masing-masing atasan (cara ini lebih praktis dari pada menggunakan *assessment center*).
2. Merumuskan program pengembangan apa yang cocok untuk staf pengajar yang bersangkutan. Dalam perumusan program pengembangan hasil penilaian ini tidak hanya didasarkan pada kelemahan tenaga pengajar, tetapi juga harus lebih mengandalkan kekuatan tenaga pengajar. Jenis program atau proses pengembangan yang terstruktur tidak harus berupa pelatihan di kelas. Ada banyak alternatif program pengembangan, seperti:  
1) Pendidik yang dianggap senior dan memiliki keterampilan khusus menjadi pembimbing bagi sejumlah tenaga pendidik lainnya, 2) Proyek/penugasan khusus (penugasan khusus untuk menambah tugas kerja), 3) Pekerjaan (memperkaya beban kerja), 4) *On the job training* (pelatihan kerja lapangan).
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program pembangunan yang telah disusun. Pada tahap ini setiap proses pelaksanaan program dimonitor keefektifannya kemudian pada akhir program dievaluasi dampaknya terhadap peningkatan tenaga kependidikan yang bersangkutan.

Dengan demikian, setiap kepala sekolah atau pendidik memahami apa yang harus dilakukan. Agar pengembangan SDM dapat berjalan dengan baik, harus ada manajer dari departemen SDM yang secara khusus bertugas memastikan rangkaian proses di atas dapat dilakukan dengan baik dan tertib. Tahapan seperti inilah yang harus dilakukan jika organisasi / institusi pendidikan

yang Anda pimpin benar-benar ingin mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya masing-masing.<sup>54</sup>

Ada beberapa langkah yang harus dilakukan untuk membuat program pembangunan, yaitu a) menentukan kebutuhan, b) menentukan sasaran, c) menentukan isi program, d) mengidentifikasi prinsip pembelajaran, e) melaksanakan program, dan f) menilai keberhasilan dari program. Berdasarkan pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa proses atau tahapan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui beberapa tahapan, antara lain:<sup>55</sup>

- a. Analisis Kebutuhan, yaitu analisis kebutuhan sekolah yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah yang didasarkan pada hasil analisis kebutuhan yang telah ditetapkan.
- b. Tujuan pelatihan dan pengembangan.
- c. Isi program pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuannya.
- d. Prinsip pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan, tujuan dan isi program.
- e. Implementasi program.
- f. Keterampilan dan kemampuan pengetahuan guru.
- g. Evaluation, evaluasi sesuai dengan rencana evaluasi yang telah diprogramkan.

Tahapan yang dilakukan dalam penyusunan program kerja dalam pengembangan sumber daya manusia pendidik menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah:<sup>56</sup>

1. Mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan pengembangan.
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pembangunan.
3. Tetapkan kriteria sukses dengan alat ukur.
4. Melakukan uji coba dan revisi.
5. Menerapkan dan mengevaluasi.

---

<sup>54</sup> Ika Ruhana, *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global*, Jurnal: Profit, Vol. 6, No. 1, 2012, hal. 53

<sup>55</sup> *Ibid*, 143.

<sup>56</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Makasar: Refika Aditama, 2003), hal. 52

Pada tahap penentuan kebutuhan dalam pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan agar dapat mengetahui dan menentukan perlu tidaknya pelatihan di sekolah. Tahapan perkembangan guru menurut Patricia sebagai berikut:<sup>57</sup>

- a. Persiapan pengembangan guru. Itulah langkah awal yang harus dilakukan kepala sekolah dengan cermat, karena akan mempengaruhi hasil yang diperoleh. Beberapa hal yang harus disiapkan antara lain kesiapan komponen, baik materiil maupun sumber daya manusia yang terkait dengan program pembangunan.
- b. Memberikan kepercayaan kepada guru. Ciri utama pengembangan guru adalah adanya otonomi yang diberikan kepada guru, dimana guru dianggap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Guru harus terlibat secara maksimal dalam setiap kegiatan dan diberi kesempatan untuk memberikan aspirasinya. Dengan bekal kepercayaan, guru akan lebih percaya diri dan leluasa dalam mengoptimalkan kemampuannya dalam memberikan tugas dan tanggung jawab.
- c. Berikan arahan dan arahan. Pengembangan tidak berarti memberikan pendidik untuk mengontrol dirinya sendiri atau melakukan apapun yang diinginkannya, tetapi perkembangan sebenarnya adalah kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan petunjuk dan arahan kepada guru. Dalam hal ini kepala sekolah berbagi pengalaman dan keterampilannya dengan guru. Upaya meminimalisir penyimpangan atau kesalahan yang dilakukan oleh guru selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah hendaknya melakukan pengawasan secara terus menerus.
- d. Kejelasan visi organisasi. Dalam pengembangan guru diperlukan kesamaan visi dan misi antara guru dan kepala sekolah sebagai pemimpin agar arah gerak guru sama.
- e. Kesiapan sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan komponen penting dalam pembangunan karena terdapat fasilitas yang memadai yang dapat membantu guru dalam mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya.

---

<sup>57</sup>Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hal. 37.

- f. Hasil yang diharapkan. Pengembangan yang dirasa berhasil jika guru terlebih dahulu mengetahui hasil yang diharapkan dari kegiatan yang dilaksanakan melalui pemberitahuan tujuan sekolah yang ingin dicapai.

Tahapan pengembangan masing-masing pakar memang berbeda-beda namun semuanya dimulai dari tahap perencanaan dan analisis kebutuhan pembangunan yang pada akhirnya mengarah pada pelaksanaan dan evaluasi program dan pelaksanaan pembangunan.

#### **I. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik**

Selalu ada kendala dalam pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik dan kita harus berusaha memperbaiki efek dari kendala tersebut. Kendala-kendala tersebut akan menjadi kendala kelancaran pembangunan sehingga tidak mencapai target yang memuaskan. Hambatan tersebut antara lain:<sup>58</sup>

- a. Peserta. Setiap peserta memiliki latar belakang yang berbeda, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan usia. Hal ini akan mempersulit dan menghambat kelancaran pembangunan karena daya perseptif, persepsi, dan daya nalar yang diberikan akan berbeda.
- b. Pelatih atau instruktur. Sulitnya mencari pelatih atau instruktur yang mampu memberikan pengetahuan kepada peserta pelatihan. Akibatnya target yang diinginkan tidak tercapai.
- c. Fasilitas. Pembangunan sarana dan prasarana yang dibutuhkan kurang atau kurang baik. Misalnya, buku perlengkapan yang tidak memadai akan mempersulit kelancaran pembangunan.
- d. Pendanaan. Dana pembangunan yang tersedia sangat terbatas, sehingga semuanya dilakukan secara sukarela, bahkan para pelatih dan fasilitasnya kurang memenuhi persyaratan yang diperlukan.

---

<sup>58</sup> Uhar Suharsaputra, *Menjadi Guru Berkarakter*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hal. 85

Ada beberapa faktor yang dapat mendukung penyelenggaraan diklat yaitu dengan diadakannya diklat ini dapat memberikan pengaruh yang positif bagi pegawai itu sendiri dan organisasi/lembaga yaitu:

- a. Kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh pemimpin. Jika pemimpin tidak mampu mengelola dan tidak memiliki keahlian serta pengalaman dalam memimpin, maka ia akan mengalami kemunduran yang tertinggal dengan institusi pendidikan lainnya.<sup>59</sup> Jadi kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tanpa dukungan kepemimpinan, proses pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik tidak akan berjalan dengan baik. Sebagai faktor penting, dalam proses pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, pendidik harus didukung oleh kepemimpinan yang baik. Karena kemampuan kepemimpinan dapat dijadikan sebagai motor penggerak sehingga dapat mendorong tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.
- b. Fasilitas adalah segala sesuatu yang disediakan untuk memudahkan dan memperlancar pelaksanaan kegiatan pembangunan guna mencapai proses belajar mengajar. Dengan fasilitas yang memadai untuk menunjang pelaksanaan tersebut, bangunan yang cukup nyaman untuk digunakan, tersedianya sarana transportasi untuk beraktivitas, dan terjamin konsumsi.

---

<sup>59</sup>M. Ihsan Dacholfany, *Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi*, Vol. 1, No. 1, 2017, hal. 7

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Jurnal Arif Nur Cahyo, 2017, Volume 1, Nomor 2, 263-286, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar Rahmah Pacitan*, Hasil penelitian ini adalah: a) Terdapat 3 tahapan manajemen SDM dalam meningkatkan daya saing sekolah SDIT Ar Rahmah Pacitan, yaitu: (1) Perencanaan SDM di SDIT Ar Rahmah Pacitan dilakukan melalui analisis kebutuhan, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab perlunya kebutuhan tenaga pendidikan (SDM). 2) Pengorganisasian dilakukan untuk memperjelas peran masing-masing stakeholder SDIT Ar Rahmah Pacitan. Hal tersebut dilakukan dengan menyesuaikan tanggung jawab dan prosedur yang ada, dengan tujuan agar pelaksanaan selanjutnya lebih profesional. 3) Pelaksanaan program perencanaan SDM terkait dengan kebijakan rekrutmen tenaga honorer oleh yayasan dan manajemen sekolah.
2. Jurnal Mukhibat, 2012, Volume 2, Nomor 2, 174-185, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren*. Hasil penelitian adalah: strategi pengembangan SDM di Pesantren ada 5 tahap yaitu: a) Manajemen Sumber Daya Manusia di pondok Pesantren. b) Perekrutan pekerja. Setelah pimpinan Pesantren membuat analisis jabatan barulah dilakukan rekrutmen. c) Pemilihan Sumber Daya Manusia. Pada tahap ini pimpinan Pesantren harus benar-benar mempertimbangkan kebutuhan tenaga pendidik seperti apa yang sesuai dengan *job description* yang telah disiapkan. d) Pelatihan dan Pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan adalah dua kata yang saling terkait, karena pengembangan tidak akan tercapai tanpa pelatihan, dan pelatihan berorientasi pada pembangunan. e) Motivasi. Motivasi adalah aktivitas yang menyebabkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Penelitian diatas berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaannya adalah penelitian dilakukan di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara. Waktu penelitian dilakukan pada tahun ini yaitu pada tahun 2021, metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Nasution, naturalistik bersifat natural tanpa manipulasi.<sup>60</sup> Jadi penelitian ini mengungkap peristiwa atau fakta, fenomena, atau keadaan yang terjadi selama penelitian dengan menyajikan apa yang sebenarnya terjadi.

Penelitian kualitatif merupakan desain penelitian yang sewaktu-waktu masih dapat ditingkatkan tergantung situasi dan kondisi di lapangan. Selain itu, jenis penelitian kualitatif ini juga belum memiliki teori yang terstandarisasi untuk dijadikan dasar penelitian. Penelitian kualitatif lebih mementingkan proses daripada hasil. Hal ini dikarenakan keterkaitan bagian-bagian yang dipelajari akan jauh lebih jelas bila diamati dengan prosesnya. Dari definisi penelitian kualitatif di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang *humanistik* (kemanusiaan) yang lebih mengedepankan proses daripada hasil dalam masalah sosial. Oleh karena itu, data yang diteliti merupakan data yang akan memberikan gambaran yang lebih akurat beserta datanya.

Beberapa alasan mengapa penelitian kualitatif perlu diterapkan dalam penelitian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu:

- a. Data penelitian diperoleh secara langsung berdasarkan observasi mendalam, wawancara langsung dan studi dokumentasi yang mendukung penelitian.
- b. Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti terlibat langsung dalam penelitian ini.
- c. Keakuratan data lebih terjamin karena didapat langsung dari informan tanpa campur tangan peneliti.

---

<sup>60</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003), hal. 18

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini direncanakan dan dilaksanakan pada awal bulan 2 sampai awal bulan 7 di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara, situasi dan keadaan yang dipilih sesuai dengan penelitian.

## C. Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari informasi tentang gambaran dan perkembangan Pesantren. Sedangkan terkait partisipan penelitian, bagian mana, atau siapa yang akan menjadi sumber datanya. Ini sangat tergantung pada isi teori atau konsep yang digunakan. Adapun partisipan dalam penelitian ini adalah

1. Kepala Sekolah Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Kepala Tata Usaha Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Tenaga Pendidik Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara

Data partisipan wawancara

Tabel 1.

No.	Partisipan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan	Alamat
1	Imom Pandapotan Tanjung, S.H	Laki-laki	30	Kepala Sekolah Pesantren	Pagaran Tonga
2	Ahmad Abidin Harahap, S.Pd	Lakil-Laki	33	Wakil Kepala Ponpes	Huta Baru

3	Lisna Yanti, S.Pd	Prempuan	34	Tata Usaha	Mandasip
4	Wiwin Mitayani, S.Pd	Prempuan	30	Guru	Batang pane
5	Raja Pamusuk Hsb S.Sos	Laki-Laki	32	Guru	Simangambat Julu
6	Masjuriya Nasution, S.Pd	Prempuan	30	Guru	Sipaho
7	Ali Homzah Siregar, S.Pd.	Laki-laki	33	Guru	Huta Baru

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara langsung. Teknik yang digunakan melalui observasi langsung dengan pencatatan informasi dari permasalahan yang sedang diperiksa. Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh Suharsimi Arikunto, ia menetapkan observasi atau disebut juga melalui persepsi penglihatan, penciuman, pendengaran, kontak, dan pengecapan.<sup>61</sup>

Pertanyaan wawancara yang diajukan kepada partisipan secara langsung meliputi (1) Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing (2) Pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing (3) Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing (4) Pengawasan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam

---

<sup>61</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hal. 133

meningkatkan daya saing di pesantren darel hasan dapat berjalan secara efektif dan efisien seperti yang diharapkan.

Selanjutnya tahap terakhir pada penelitian ini adalah proses dokumentasi. Dokumentasi adalah salah satu cara analisis subjektif dapat memperoleh gambar dari perspektif subjek melalui arsip yang disusun atau catatan berbeda yang disusun atau dibuat secara langsung oleh subjek yang bersangkutan.<sup>62</sup>

#### **E. Metode Analisis Data**

Pemeriksaan informasi adalah cara untuk menyortir dan memilih informasi menjadi contoh, klasifikasi, dan penggambaran unit penting sehingga subjek dapat ditentukan dan spekulasi kerja dapat didefinisikan seperti yang diusulkan oleh informasi. Karena pada tahap ini dipersiapkan dan digunakan untuk menyelesaikan realitas yang diinginkan dalam penelitian. Strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah dengan menggunakan metode investigasi informasi menurut Seiddel (dalam Moleong meliputi;

1. Catat sesuatu yang dihasilkan dari catatan lapangan, lalu kodekan agar sumber datanya tetap bisa dilacak.
2. Mengumpulkan, mengklasifikasikan, mensintesis, meringkas, dan mengindeksnya.
3. Berpikir dengan cara membuat kategori data menjadi bermakna, mencari dan menemukan pola dan hubungan, untuk membuat temuan umum.<sup>63</sup>

Data hasil observasi dan wawancara yang telah terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan tematik. *Thematic analysis* merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menganalisa data-data kualitatif, misalnya data yang diperoleh dari wawancara mendalam atau semi-structured interview. Teknik analisa data ini sangat tepat dilakukan apabila sebuah penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi apa yang sesungguhnya terjadi dalam sebuah fenomena *Thematic analysis* merupakan salah satu cara untuk menganalisa data dengan tujuan untuk

---

<sup>62</sup>Haris herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hal. 143

<sup>63</sup>Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

mengidentifikasi pola dan menemukan tema melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti.<sup>64</sup>

Prosedur Analisis Data dilakukan secara tematik

Tabel. 2

No	Data Wawancara	Pengodean Kata	Tema
1	IPT#1	<i>Pesantren memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik, mulai dari metode, program dan dukungan maksimal, serta telah menetapkan rencana jangka pendek, menengah dan panjang untuk pengembangan kompetensi yang dilakukan. Langkah-langkah dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui beberapa tahapan, yaitu: menentukan kebutuhan, menentukan tujuan, menentukan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip pembelajaran yang akan digunakan, menentukan pelaksanaan program, dan membuat penilaian keberhasilan program untuk mencapai tujuan. dilakukan.</i>	Perencanaan pengembangan SDM pendidik
2	LY#2	<i>Upaya pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pondok Pesantren Darel Hasan adalah dengan menentukan kebutuhan, menentukan kebutuhan agar mampu mengenali dan mengatasi berbagai perubahan kemajuan teknologi dalam pembelajaran, sehingga mampu</i>	

<sup>64</sup> Heriyanto, 2018, *Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif*, 2(3), hal 317-324.

		<p><i>menghadapi tantangan, baik yang baru maupun yang akan datang. tantangan. Jadi pembangunan hanya akan dilakukan jika kebutuhan benar-benar dibutuhkan dan dalam menentukan kebutuhan. Setelah menentukan kebutuhan, langkah selanjutnya adalah menentukan target. Pengembangan harus jelas, dalam hal ini program pengembangan memiliki hasil akhir, yaitu setidaknya pendidik mampu menerapkan kepada siswa dalam hal pembelajaran apa yang telah diperoleh dari program pengembangan, dan dapat dibagikan kepada guru lainnya.</i></p>	
3	LY#2	<p><i>Untuk pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia, tenaga pendidik sudah tertata dengan baik, kepala pesantren dan pendidik sudah ada sejak awal tahun ajaran dan saat menyusun program kerja juga sudah di jelaskan pada pertemuan dengan dewan guru. kepala pesantren juga meminta saran dan masukan dari semua pihak terkait bagaimana pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pendidik. Itulah sebabnya setiap sebulan sekali kepala pesantren dan dewan guru mengadakan rapat bulanan.</i></p>	<p>Pengorganisasian pengembangan SDM pendidik</p>
4	AHS#3	<p><i>Untuk pengorganisasian pengembangan SDM pendidik kepala pesantren dengan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di pesantren dalam waktu luang maupun waktu libur akan diadakan muru peningkatan untuk seluruh tenaga pendidik dewan guru mengadakan rapat bulanan.</i></p>	

5	IPT#1	<p><i>Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darel Hasan dalam mengembangkan kompetensi pedagogik pendidik adalah dengan menggunakan penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) atau silabus pada awal tahun pembelajaran. Pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik yang terkait dengan kompetensi profesional memberikan kesempatan dan dorongan kepada pendidik melalui pemberian tugas untuk mengikuti perkembangan seperti MGMP.</i></p>	Pelaksanaan pengembangan SDM pendidik
6	WM#4	<p><i>Pengembangan kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama guru, tenaga kependidikan, wali siswa dan masyarakat sekitar. Pengembangan kompetensi sosial pendidik di Pondok Pesantren Darel Hasan dilakukan melalui ukhuwah yaitu dengan rutin mengadakan pertemuan dengan wali santri setiap tahun ajaran baru dan setiap pengambilan rapor santri, serta saat akan ada kegiatan yang akan dilaksanakan. diadakan untuk siswa. Pengembangan kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemampuan kepribadian yang arif, berwibawa, mantap, stabil, dan dewasa untuk menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.</i></p>	
7	AHS#3	<p><i>Rapat bulanan diadakan untuk memantau dan melihat apakah ada kendala atau masalah yang terjadi dalam proses pengajaran pendidik, berdiskusi dengan dewan guru untuk</i></p>	Pengawasan pengembangan SDM pendidik

		<i>mencari solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi masalah yang terjadi.</i>	
--	--	---	--

## F. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data sangat diutamakan. Kredibilitas hasil penelitian tergantung pada absah tidaknya data yang didapatkan dan ditampilkan. Menurut Lexy j Meleong Untuk menetapkan keabsahan data para pakar membuat standar validitas yang meliputi: kredibilitas (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), kepastian (*confirmability*).<sup>65</sup>

Dari teori yang ada, maka peneliti mencari keabsahan data dengan cara :

### 1. Kredibilitas (*credibility*)

Untuk membuat hasil penelitian dapat dipercaya, dan data yang ditemukan lebih valid peneliti melakukan kredibilitas melalui:

- a. Melibatkan diri peneliti dalam peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di pesantren darel hasan.
- b. Pembuktian secara tertulis hasil penemuan baik wawancara, observasi maupun studi dokumen.
- c. Melakukan triangulasi baik antar data maupun antar informan
- d. Melakukan diskusi dan arahan dari peneliti senior sebagai masukan untuk peneliti.

### 2. Keteralihan (*transferability*)

Dalam tahap pengecekan keabsahan yang kedua peneliti membuat keteralihan dengan cara:

- a. Melaporkan hasil penelitian secermat dan semaksimal mungkin yang akan menggambarkan kontek latar penelitian secara sistematis.
- b. Mengumpulkan data dari lapangan dengan melihat kenyataan yang ada.
- c. Mengumpulkan data dari sumber lain yang mendukung penelitian.

---

<sup>65</sup>Lexy j Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h.20

3. Kebergantungan (*dependability*)

Kebergantungan dibutuhkan dalam melakukan penelitian yaitu dilakukan dengan cara:

- a. Mempertimbangkan konsistensi dan reliabilitas data yang ada.
- b. Hasil penelitian bergantung kepada sumber yang diteliti didukung oleh teori yang sudah ada.
- c. Kesimpulan dibuat peneliti sesuai data dan informasi yang didapat dari informan tanpa rekayasa.

4. Kepastian (*confirmability*)

Kepastian mudah diperoleh apabila dilengkapi dengan catatan-catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian. Oleh karena itu data yang sudah didapat akan dipastikan adanya dengan cara:

- a. Memberikan kesempatan kepada kepala sekolah atau informan lain
- b. Melakukan pengkajian ulang.
- c. Mengklasifikasikan data-data yang diperoleh.
- d. Menelaah kembali secara mendalam seluruh data dan bahan yang ada.
- e. Mendiskusikan dengan yang lebih ahli tentang temuan di lapangan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Temuan Penelitian**

Pesantren MTs Darel Hasan berlokasi di Jl. Umum Simangambat Desa Simangambat Julu Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara, yang didirikan pada tahun 2017 dan status kepemilikan swasta, memiliki Nomor AHU-0011578.AH.01.04.Tahun 2017

#### **1. Sejarah Singkat MTs Pesantren Darel Hasan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara .**

Pendidikan Agama mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan bangsa terutama bidang spiritual, moral dan akhlak dalam pembangunan dan kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, kiprah pendidikan agama harus lebih menyentuh ke dalam berbagai aspek, sebab agama dalam kajian dan aturan universal bukan sekedar aturan ritual belaka tetapi lebih dari itu agama adalah aturan yang menyangkut kehidupan manusia di dunia dan akhirat, atas dasar itu seyogyanya kita mengadakan langkah-langkah yang dapat menumbuhkan dan mengembangkan umat untuk lebih memperdalam ajaran agama yang bersumber dari Al Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan, Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem Pendidikan Nasional yang meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan yang Maha Esa, akhlak yang mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa diatur dengan undang-undang. Sehingga lahir pula Undang-undang Sisdiknas nomor 20 tahun 2003 sebagai payung hukum sekaligus merupakan pedoman pelaksanaan pendidikan baik umum maupun pendidikan keagamaan. Amanah UU Sisdiknas tahun 2003 itu bermaksud agar pendidikan tidak hanya membentuk insan Indonesia yang cerdas, mandiri namun juga memiliki iman dan taqwa serta berakhlak mulia.

Sebagai bentuk peranserta masyarakat untuk membantu pemerintah dalam merealisasikan amanat undang-undang tersebut, Yayasan Pendidikan Syekh Hasan Tanjung isnya Allah akan mendirikan Lembaga Pendidikan berupa Pondok

Pesantren yang akan mengelola pendidikan jenjang sekolah menengah pertama dan menengah atas, yaitu MTs, MA dan SMA.

Yayasan Pendidikan Syekh Hasan Tanjung ini berlokasi di Jalan Umum Simangambat Desa Simangambat Julu Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara. Dasar Berdirinya adalah:

- a. Firman Allah SWT dalam Al Qur'an : “Dan hendaklah orang-orang yang beriman merasa khawatir apabila kelak mereka meninggalkan generasi yang lemah, hendaklah mereka mengkhawatirkan hal itu, maka hendaklah mereka memberikan perkataan (pengajaran) yang baik” ( Q.S. An-Nisa/4: 9)
- b. Amanat UUD 1945 pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu system Pendidikan Nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta berakhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehipupan bangsa yang diatur undang- undang
- c. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional  
1 PP No.55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan PendidikanKeagamaan.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Pesantren Darel Hasan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.**

Berdasarkan temuan dari data hasil penelitian, peneliti dapat memaparkan visi, misi dan tujuan Madrasah yang diteliti sebagai berikut:

### **a. Visi**

Menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan terpercaya dalam meningkatkan serta mengembangkan kualitas sumberdaya manusia yang beriman, berilmu dan berakhlakul karimah serta terampil dan berwawasan lingkungan berbasis al Qur'an dan al Hadis.

### **b. Misi**

- 1) Melaksanakan pelayanan dan kegiatan pendidikan bidang umum dan keagamaan, melalui pondok pesantren (boarding school) dengan pola Terpadu antara Sains, Teknologi dan Islam
- 2) Melaksanakan kegiatan pembinaan keagamaan, akademik, mental spritual, kepemimpinan, Tahsin dan Tahfizul Qur'an

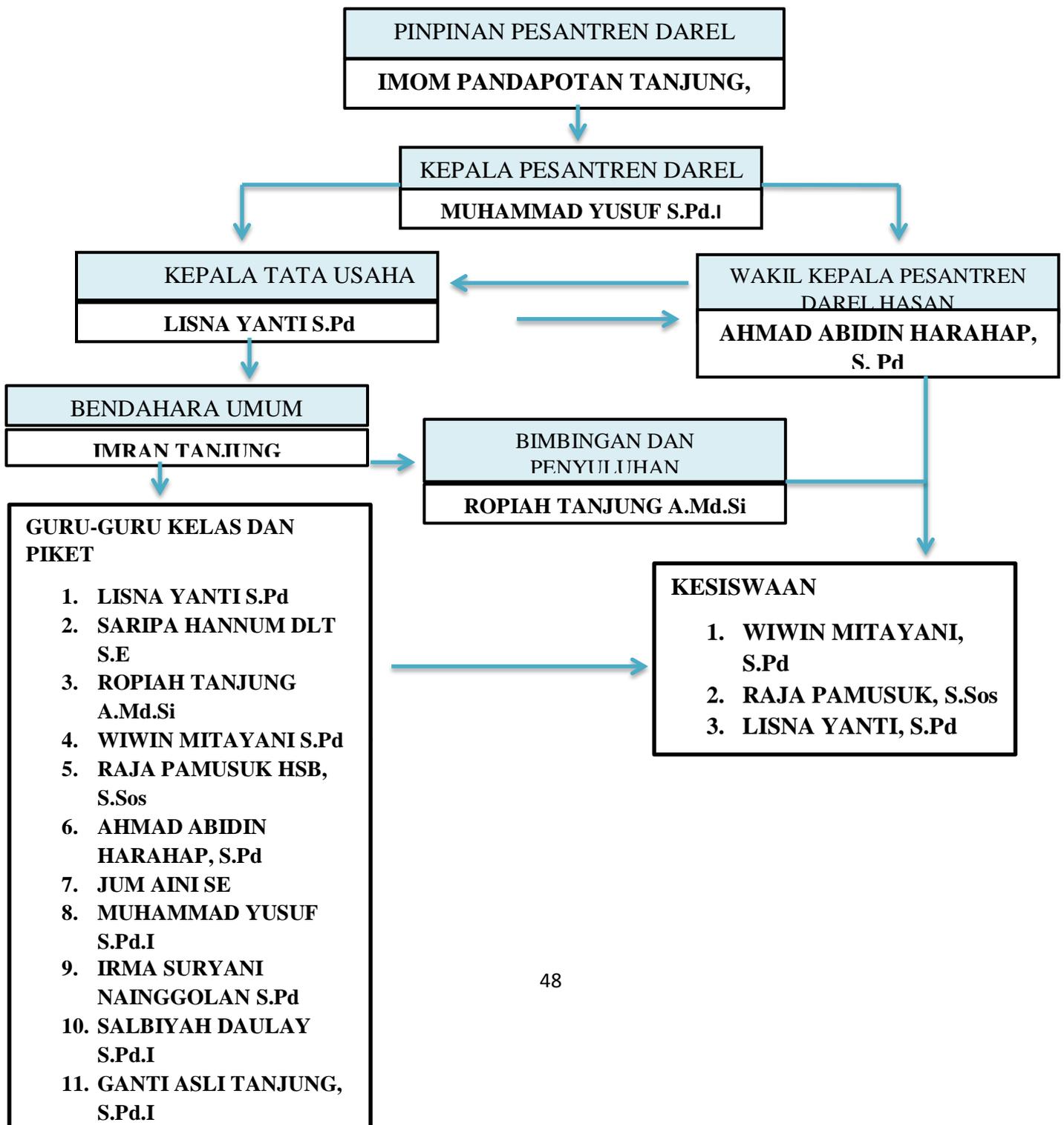
- 3) Melaksanakan kegiatan pengembangan potensi akademik, minat dan bakat
- 4) Mengoptimalkan pemanfaatan lingkungan dan alam sebagai sumber pembelajaran melalui discovery dan tadabbur alam
- 5) Memberikan pendidikan dan pelatihan life skill bagi warga madrasah
- 6) Menumbuhkan budaya membaca dan menulis bagi guru dan siswa
- 7) Menciptakan situasi dan kondisi kegiatan pembelajaran yang kondusif, efektif, menyenangkan dan inovatif
- 8) Melaksanakan program-program pengembangan diri dan ekstrakurikuler
- 9) Meningkatkan nilai rata-rata Ujian Nasional minimal sebesar 0,5
- 10) Mengikutsertakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelatihan peningkatan profesionalisme
- 11) Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana kegiatan pembelajaran serta sarana penunjang berupa tempat ibadah, kebun madrasah, tempat parkir, kantin sekolah, lapangan olahraga, dan WC sekolah dengan mengedepankan skala prioritas
- 12) Melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah dan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah secara demokratis, akuntabel, dan terbuka
- 13) Menggalang pembiayaan pendidikan secara adil dan demokratis dan memanfaatkan secara terencana serta dipertanggungjawabkan secara jujur, transparan, dan memenuhi akuntabilitas public
- 14) Mengoptimalkan pelaksanaan penilaian autentik secara berkelanjutan
- 15) Mengoptimalkan pelaksanaan program remedi dan pengayaan
- 16) Membekali komunitas sekolah agar dapat mengimplementasikan ajaran agama melalui kegiatan shalat berjamaah, baca tulis Alquran, hafalan Surat-surat Pendek / Al-Qur'an dan pengajian keagamaan

**c. Tujuan**

- 1) Untuk merealisasikan program wajib belajar 12 tahun khususnya bagi generasi islam Islam, dan terwujudnya pembinaan agama pada generasi Islam.

- 2) Untuk membekali anak-anak dengan ilmu Agama Islam yang dimiliki, dan akan mampu mengantarkan anak didik untuk beribadah secara benar menurut tuntunan Syara' serta mampu menegakkan kebenaran agama di atas permukaan bumi ini.
- 3) Untuk mencetak generasi muslim yang taat Kepada Allah SWT, cinta kepada Rasul, bangsa, memiliki keimanan dan ketaqwaan (IMTAQ) yang kokoh serta menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)

### 3. Struktur Organisasi



Berdasarkan hasil studi dokumentasi, peneliti menemukan data keadaan guru di MTs Pesantren Darel Hasan Simangambat mempunyai 15 guru, yaitu 1 orang sebagai pimpinan madrasah dan 14 orang sebagai guru tetap.

#### 4. Keadaan Siswa

Berdasarkan hasil dari studi dokumentasi di MTs Pesantren Darel Hasan Simangambat, penulis menemukan data keadan sisiwa sebagaimana table di bawah ini:

**Tabel 4.2**

**KEADAAN SISWA MTs PESANTREN DAREL HASAN KECAMATAN  
SIMANGAMBAT KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

<b>NO</b>	<b>KELAS</b>	<b>JUMLAH SISWA</b>	<b>KETERANGAN</b>
<b>1.</b>	<b>KELAS: VII</b>		
	<b>LK:33</b>		
	<b>PR:40</b>	<b>73 SISWA</b>	
<b>2.</b>	<b>KELAS : VIII</b>		
	<b>LK:29</b>		
	<b>PR: 38</b>	<b>67 SISWA</b>	
<b>3.</b>	<b>KELAS: IX</b>		
	<b>LK: 32</b>		
	<b>PR: 31</b>		
	<b>JUMLAH</b>	<b>63 SISWA</b>	

Data jumlah siswa kelas sebanyak 204 siswa. Kelas VII ada 73 siswa, kelas VIII 67 siswa dan kelas IX ada 63 siswa.

## 5. Sarana dan Prasarana

Tabel 4.3

No	Jenis	Jumlah	Keadaan
1	Ruang Belajar	6	Baik
2	Asrama Putra	10	Baik
3	Asrama Putri	10	Baik
4	Ruang Perpustakaan	1	Baik
5	Ruang Komputer	1	Baik
6	Ruang Kepsek	1	Baik
7	Ruang Guru	1	Baik
8	Kantin	2	Baik
9	Ruang Serba Guna	1	Baik
10	Ruang Tahfiz	1	Baik
11	Masjid	1	Baik
12	Kamar Mandi	6	Baik

Sarana dan prasarana yang terdapat di Pesantren Darel Hasan terdiri 12 jenis yang mencakup 6 buah ruang belajar dalam keadaan baik, 10 asrama putra dalam keadaan baik, 10 asrama putri dalam keadaan baik, 1 buah ruang perpustakaan dalam keadaan baik, 1 buah ruang komputer dalam keadaan baik, 1 buah ruang kepsek dalam keadaan baik, 1 buah ruang guru dalam keadaan baik, 2 buah ruang kantin dalam keadaan baik, 1 buah ruang serba guna dalam keadaan baik, 1 buah ruang tahfiz dalam keadaan kurang baik, 1 buah masjid dalam keadaan baik, serta 6 buah kamar mandi dalam keadaan baik.

Adapun temuan penelitian ini menghasilkan tiga temuan antara lain (1) Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan, (2) Pengorganisasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan, (3) Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan,

(4) Pengawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan.

### **1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat dan persaingan semakin ketat. Lembaga pendidikan yaitu pesantren dituntut untuk mampu menyelenggarakan pendidikan yang lebih berkualitas dan mengikuti perkembangan zaman. Dalam rangka meningkatkan daya saing sumber daya manusia (SDM) pendidik di Pesantren Darel Hasan, kepala sekolah Pesantren Darel Hasan dan tim pengembangan SDM memiliki kebijakan untuk Madrasah. Dengan langkah awal yang dilakukan oleh kepala pesantren yaitu perencanaan kebijakan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidik.

Dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia pendidik, kepala madrasah mengacu pada teori pengembangan andragogik atau pendidikan orang dewasa, yang lebih diarahkan pada peningkatan mutu dan kinerja. Pengembangan yang dapat dilakukan adalah dengan memperbaiki sistem pengembangan secara terus menerus. Merencanakan pengembangan sumber daya manusia pendidik melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan daya saing tenaga pendidik. Adapun partisipan yang diungkapkan dalam data wawancara adalah sebagai berikut:

*Pesantren memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik, mulai dari metode, program dan dukungan maksimal, serta telah menetapkan rencana jangka pendek, menengah dan panjang untuk pengembangan kompetensi yang dilakukan. Langkah-langkah dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui beberapa tahapan, yaitu: menentukan kebutuhan, menentukan tujuan, menentukan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip pembelajaran yang akan digunakan, menentukan pelaksanaan program, dan membuat penilaian keberhasilan program yang akan dibuat. dilakukan.<sup>66</sup>*

---

<sup>66</sup> Imom Pandapotan Tanjung SH, Kepala Sekolah Pesantren Darel Hasan, wawancara di ruang kepala sekolah tanggal 16 Juli 2021, jam 08:15 WIB

*Upaya pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pesantren Darel Hasan adalah dengan menentukan kebutuhan, menentukan kebutuhan agar mampu mengenali dan mengatasi berbagai perubahan kemajuan teknologi dalam pembelajaran, sehingga mampu menghadapi tantangan, baik yang baru maupun yang akan datang. tantangan. Jadi pembangunan hanya akan dilakukan jika kebutuhan benar-benar dibutuhkan dan dalam menentukan kebutuhan. Setelah menentukan kebutuhan, langkah selanjutnya adalah menentukan target. Pengembangan harus jelas, dalam hal ini program pengembangan memiliki hasil akhir, yaitu setidaknya pendidik mampu menerapkan kepada siswa dalam hal pembelajaran apa yang telah diperoleh dari program pengembangan, dan dapat dibagikan kepada guru lainnya.*<sup>67</sup>

*Setelah menganalisa kebutuhan dan menentukan target, langkah selanjutnya adalah menetapkan program pengembangan, contoh program yang telah ditetapkan adalah workshop dan pelatihan. Hal ini dilakukan oleh pihak pesantren agar guru menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, terutama yang menyangkut pembuatan RPP dan silabus. Namun, sebenarnya perubahan sikap dan perilaku ke arah yang lebih baik, lebih disiplin, merupakan hal utama dalam menentukan program pengembangan SDM. Pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik di Pesantren Darel Hasan terkait dengan prinsip pembelajaran sangat membantu dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki. Karena SDM pendidik dapat dinilai berkembang dari proses pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan kondusif. Dengan itu, dengan prinsip pembelajaran bagi seorang pendidik, guru harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya sesuai dengan hal-hal yang berkaitan dengan perubahan sikap dan perilaku serta melaksanakan tugas secara profesional. Sedangkan pelaksanaan program pengembangan SDM di Pesantren Darel Hasan sebenarnya dilakukan secara situasional yaitu dengan menekankan pada perhitungan kebutuhan dan kepentingan, misalnya KKG (Pokja Guru) dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), guru rapat dewan pada awal tahun ajaran dan setiap bulan. pelatihan, supervisi oleh kepala madrasah atau tim pengawas untuk menilai kinerja guru.*<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Lisna Yanti S.Pd, Kepala Tata Usaha Pesantren Darel Hasan, wawancara di ruang KTU, tanggal 17 Juli 2021, jam 09:30 WIB

<sup>68</sup> Wiwin Mitayani, S.Pd, Tenaga Pendidik, wawancara di ruang guru, tanggal 17 Juli 2021, jam 10:00

*Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik yang dilakukan di pesantren bersifat rutin. MGMP dan KKG, misalnya, dilakukan minimal sebulan sekali. Untuk MGPM tergantung panggilan dari bagian kepegawaian Kemenag, sedangkan pelatihan akan dilakukan jika diperlukan, seperti pelatihan rapor digital (ARD) yang dilakukan oleh pesantren, karena sangat dibutuhkan agar guru memahami cara pengisian raport digital yang baru saja diumumkan oleh pemerintah.<sup>69</sup>*

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan dilakukan secara sistematis, dan terencana dimulai dari analisis kebutuhan dan sasaran dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang serta perubahan teknologi. Krismiyati mengatakan bahwa perencanaan pengembangan SDM memiliki satu atau lebih tujuan yaitu meningkatkan kesadaran pendidik, keterampilan pendidik dalam satu atau lebih bidang keahlian dan meningkatkan motivasi pendidik untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.<sup>70</sup> Pembentukan program pengembangan pelatihan ARD (aplikasi rapor digital). Aplikasi ARD yang akan diterapkan pada pondok pesantren memiliki arsitektur berbasis sistem komputer dan sistem digital,<sup>71</sup> MGMP, dan KKG. Rian Anggara dan Umi Chotimah menegaskan bahwa musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, MGMP yang efektif dapat meningkatkan kompetensi guru.<sup>72</sup> Prinsip pembelajaran yang dilakukan adalah dengan pembelajaran aktif, kreatif, inovatif dan kondusif. Pelaksanaan pengembangan SDM di Pesantren Darel Hasan dilakukan secara situasional, yang menekankan pada kebutuhan dan kepentingan. Dan yang terakhir adalah penilaian hasil pengembangan dengan mengadakan pertemuan rutin setiap bulan di bawah pengawasan kepala madrasah. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik yang dibuat oleh

---

<sup>69</sup>Ali Homzah Siregar, S.Pd, tenaga pendidik, wawancara di ruang guru, tanggal 17 Juli 2021, jam 10:40

<sup>70</sup>Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Mts Negeri Inpres Abgkasa Biak*, Vol. 3, No. 1, 2017, Hal. 43-50

<sup>71</sup>Heru Supriyono, dkk, *Peningkatan Sarana dan Pengetahuan Untuk Mendukung Penerapan E-Rapor dan Uks Di Min Potronayan 1*, Vol. 22, No. 2, 2019, Hal. 98-109

<sup>72</sup>Rian Anggara dan umi Chotimah, *Penerapan Lesson Studi Berbasis Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional GurunPKn SMP Se-Kabupaten Ogan Ilir*, Vo. 5, No. 2, 2012, Hal. 188-197

kepala madrasah dalam meningkatkan daya saing oleh kepala madrasah mengambil beberapa langkah dengan menganalisis kebutuhan apa saja yang dibutuhkan untuk pengembangan agar sasaran atau tujuan pembangunan tercapai sesuai dengan rencana awal, kemudian isi program pengembangan ditentukan sesuai dengan analisis. dan tujuan yang ingin dicapai. Tahap terakhir adalah menyiapkan penilaian berkelanjutan, yaitu dengan meminta laporan setelah mengikuti program pelatihan dan berbagi pengalaman dengan guru untuk menambah pengetahuan. Salah satu contoh kegiatan dari perencanaan pembangunan yang telah dilakukan adalah pelatihan ARD (Aplikasi Rapot Digital), yang bertujuan agar program pemerintah dengan pengisian raport digital dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat dipahami oleh seluruh pendidik yang memiliki menghadiri pelatihan tersebut. Hal ini dilakukan madrasah agar guru dapat mengikuti perkembangan teknologi.

## **2. Pengorganisasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan**

Pendidik harus mengembangkan profesionalismenya. Program pengembangan yang diusulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik, yang mengacu pada tuntutan kompetensi. Peningkatan kompetensi pendidik dilakukan melalui pelatihan karena beberapa alasan. Pertama, guru membutuhkan pengetahuan dan keterampilan baru. Kedua guru harus mampu mempersiapkan diri untuk menghadapi perkembangan pendidikan saat ini dan di masa yang akan datang. Dalam mengorganisir kepala pesantren, beliau mengomunikasikan pengembangan sumber daya manusia pendidik dengan pihak-pihak yang terkait. Adapun partisipan yang diungkapkan dalam data wawancara adalah sebagai berikut:

*Konsep pengembangan SDM pendidik di Pesantren Darel Hasan dilakukan dengan merancang program pengembangan analisis kebutuhan dasar dengan melibatkan tim yang terdiri dari kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah dan guru senior. Tim ini akan merancang dan membuat perencanaan yang meliputi materi, tutor atau pembicara, pembiayaan dan operasional pengembangan program. Setiap awal bulan dan setiap akhir semester tim merencanakan untuk mengadakan rapat evaluasi guru dan untuk guru serta mengevaluasi pelaksanaan program. Maka setiap tahun Pesantren Darel Hasan menyelenggarakan program pengembangan untuk guru minimal*

sebulan sekali dan MGMP setiap 4 bulan karena pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan.<sup>73</sup>

*Untuk pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia, tenaga pendidik sudah tertata dengan baik, kepala madrasah dan pendidik sudah ada sejak awal tahun ajaran dan saat menyusun program kerja juga sudah di jelaskan pada pertemuan dengan dewan guru. kepala pesantren juga meminta saran dan masukan dari semua pihak terkait bagaimana pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pendidik. Itulah sebabnya setiap sebulan sekali kepala pesantren dan dewan guru mengadakan rapat bulanan.*<sup>74</sup>

*Untuk pengorganisasian pengembangan SDM pendidik kepala pesantren dengan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di pesantren dalam waktu luang maupun waktu libur akan diadakan muru peningkatan untuk seluruh tenaga pendidik.*<sup>75</sup>

*Pesantren Darel Hasan memberikan kebebasan dan keleluasaan serta apresiasi kepada para pendidik untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti program-program pengembangan di luar pesantren guna mengembangkan kemampuannya agar dapat mengajar lebih profesional dan lebih baik..*<sup>76</sup>

Penyelenggaraan pembinaan SDM pendidik dalam peningkatan daya saing di Pondok Pesantren Darel Hasan dilakukan secara terorganisir, baik kepala madrasah maupun para guru sudah diberikan tugas dan agenda sejak awal tahun ajaran bersama guru. rapat dewan, dan telah melakukan pembagian dan alokasi beban kerja, penetapan struktur, dan penempatan SDM pada posisi yang paling tepat. Syska Purnama Sari dan Januar Eko Aryansah mengatakan, alokasi beban kerja untuk program pengembangan dirancang berdasarkan analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari kepala madrasah, kepala administrasi, wakil kepala madrasah. dan guru senior.<sup>77</sup> Tim ini akan merancang dan membuat rencana yang mencakup materi, tutor atau pembicara, pembiayaan dan program pengembangan operasional. Dukungan dan arahan rutin dari pesantren ditujukan agar para guru dapat mengembangkan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

---

<sup>73</sup> Imom Pandapotan Tanjung SH, Kepala Sekolah Pesantren Darel Hasan, wawancara di ruang kepala sekolah tanggal 16 Juli 2021, jam 08:15 WIB.

<sup>74</sup> Lisna Yanti S.Pd, Kepala Tata Usaha Pesantren Darel Hasan, wawancara di ruang KTU, tanggal 17 Juli 2021, jam 09:30 WIB

<sup>75</sup> Ali Homzah Siregar, S.Pd, tenaga pendidik, wawancara di ruang guru, tanggal 17 Juli 2021, jam 10:40

<sup>76</sup> Wiwin Mitayani, S.Pd, Tenaga Pendidik, wawancara di ruang guru, tanggal 17 Juli 2021, jam 10:00.

<sup>77</sup> Syska Purnama Sari dan Januar Eko Aryansah, *Analisis Penetapan Kerja Guru BK Di Kota Palembang*, Vol. 15, (1), 2020, Hal. 12-18

Mudassir menjelaskan bahwa dalam menyelenggarakan program pengembangan sumber daya manusia pendidik, kepala pesantren menargetkan kekompakan, stabilitas, dan kelancaran kegiatan.<sup>78</sup> Adi Wibowo menekankan bahwa penyelenggaraan program pengembangan bagi pendidik yaitu kepala sekolah pondok pesantren, meningkatkan keahlian dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.<sup>79</sup> Maka dalam menyelenggarakan program pengembangan SDM pendidik, kepala pondok pesantren menjalin kekompakan para pendidik demi kelancaran tugasnya masing-masing.

### **3. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan**

Program perencanaan pengembangan SDM pendidik seperti MGMP merupakan perencanaan yang dibuat dalam rangka peningkatan daya hari ini. Namun jika perencanaan yang baik tidak dilaksanakan dan ditempatkan dengan baik, maka tidak akan ada hasil, teori yang diibaratkan tanpa praktek adalah sia-sia. Dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pesantren Darel Hasan bertujuan untuk mengembangkan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Pengembangan kompetensi pedagogik, pengembangan ini berkaitan dengan kemampuan pendidik dalam mengelola pembelajaran siswa, merencanakan, mengevaluasi, dan merancang siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya dengan melakukan perencanaan terkait perangkat pembelajaran agar kegiatan pembelajaran berlangsung tuntas yaitu RPP dan silabus. sehingga guru siap dan akan lebih berkonsentrasi pada proses pembelajaran. Adapun peserta wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

*Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darel Hasan dalam mengembangkan kompetensi pedagogik pendidik adalah dengan menggunakan penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) atau silabus pada awal tahun pembelajaran. Pengembangan SDM pendidik terkait kompetensi profesional memberikan kesempatan dan dorongan kepada pendidik melalui pemberian tugas untuk mengikuti perkembangan seperti MGMP.<sup>80</sup>*

---

<sup>78</sup> Mudassir, *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun*, Jurnal: Ilmiah Didaktika, Vol. 16. No. 2, 2016, Hal. 1-18

<sup>79</sup> Adi Wibowo, *Sterategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, 2020, Hal. 108-116

<sup>80</sup> Imom Pandapotan Tanjung SH, Kepala Sekolah Pesantren Darel Hasan, wawancara di ruang kepala sekolah tanggal 16 Juli 2021, jam 08:15 WIB

*Pengembangan kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama guru, tenaga kependidikan, wali siswa dan masyarakat sekitar. Pengembangan kompetensi sosial pendidik di Pesantren Darel Hasan dilakukan melalui ukhuwah yaitu dengan rutin mengadakan pertemuan dengan wali santri setiap tahun ajaran baru dan setiap pengambilan rapor santri, serta saat akan ada kegiatan yang akan dilaksanakan. diadakan untuk siswa. Pengembangan kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemampuan kepribadian yang arif, berwibawa, mantap, stabil, dan dewasa untuk menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.<sup>81</sup>*

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pondok Pesantren Darel Hasan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dilakukan melalui strategi dan diawali dengan kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan kompetensi pendidik, bukan sekedar teori. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pesantren Darel Hasan dilaksanakan dengan prinsip bahwa pembinaan dilakukan kepada seluruh pendidik dengan tujuan mengubah perilaku dan profesionalisme dalam tugas yang diembannya. Dalam hal ini Pondok Pesantren Darel Hasan dalam mengembangkan kompetensi pedagogik pendidik adalah dengan melakukan penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) atau silabus pembelajaran pada awal tahun pelajaran. Titin menjelaskan, perangkat pembelajaran yang dibuat seperti RPP atau silabus pembelajaran di awal tahun pembelajaran siswa juga harus diperhatikan untuk menunjang keberhasilan dalam proses pembelajaran. Jika proses perencanaan bagi pendidik dalam penyusunan perangkat pembelajaran tidak optimal, maka tujuan pembelajaran tidak akan tercapai seperti yang diharapkan.<sup>82</sup> Sedangkan dalam peningkatan kompetensi profesional, Pesantren Darel Hasan melakukan supervisi dan penilaian. Pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik yang terkait dengan kompetensi profesional memberikan kesempatan dan dorongan kepada pendidik melalui pemberian tugas untuk mengikuti perkembangan seperti MGMP. Pengembangan kompetensi sosial pendidik di Pondok Pesantren Darel Hasan dilakukan melalui ukhuwah yaitu dengan rutin mengadakan pertemuan dengan

---

<sup>81</sup> Wiwin Mitayani, S.Pd, Tenaga Pendidik, wawancara di ruang guru, tanggal 17 Juli 2021, jam 10:00.

<sup>82</sup> Titin, ddk, *Penyusunan Perangkat Pembelajaran Pada Materi Ruang Lingkup Biologi Kelas X SMA*, Vol. 7, No. 1 2016, Hal. 45-56

wali santri setiap tahun ajaran baru dan setiap pengambilan rapor santri, serta jika ada kegiatan untuk siswa. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi kepribadian, Pesantren Darel Hasan dengan ini menerapkan kemampuan kepribadian yang arif, berwibawa, mantap, stabil, dan dewasa untuk menjadi panutan bagi santri dan berakhlak mulia. Erlina Yuliyanti memaparkan dalam pelaksanaan program pengembangan SDM bagi pendidik tujuannya adalah untuk mengubah perilaku dan profesionalisme dalam tugas yang diembannya.<sup>83</sup> Sedangkan menurut Wida Damayanti, program pengembangan bagi pendidik adalah untuk memastikan pendidik melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta memelihara sikap positif dalam mendukung pembelajaran siswa untuk mencapai apa yang diinginkan.<sup>84</sup> Maka program pengembangan bagi pendidik sangat penting karena pendidik harus memiliki perubahan perilaku dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **4. Pengawasan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Pesantren Darel Hasan**

Implementasi kebijakan dikatakan berhasil dilihat dari pengawasannya. Hal yang sangat perlu diperhatikan dalam penilaian adalah asas kesinambungan, yaitu terus menerus mengikuti pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan seluruh elemen madrasah, baik itu prestasi siswa, guru dan lain-lain. Hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki program madrasah selanjutnya menjadi lebih baik. Pelaksanaan supervisi program pengembangan SDM yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan daya saing di Pesantren Darel Hasan. Adapun partisipan yang diungkapkan dalam data wawancara adalah sebagai berikut:

*Kepala madrasah selalu melakukan evaluasi terhadap program pengembangan sumber daya manusia guru yang telah dilakukan dengan mengadakan rapat evaluasi secara berkala. dan kepala madrasah selalu mengukur pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dicapai dari program-*

---

<sup>83</sup> Erlina Yuliyanti, *Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Total Quality Management Di SMK Muhammadiyah Prambanan*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 04, No. 01, 2020, Hal. 24-35

<sup>84</sup> Wida Damayanti, *Peningkatan Mutu Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMK Negeri 1 Salatiga Menghadapi PKG 2016*, Jurnal: Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 26, No. 1, 2016, Hal. 80-86

*program pembangunan yang telah dilaksanakan melalui rapat monitoring dan evaluasi berdasarkan indikator yang telah ditentukan.*<sup>85</sup>

*Keberhasilan pencapaian tujuan program pengembangan yang telah dibuat sudah cukup baik, terlihat dari pencapaian prestasi guru di Pesantren Darel Hasan, serta prestasi siswa yang meningkat di berbagai bidang.*<sup>86</sup>

*Pertemuan bulanan diadakan untuk memantau dan melihat apakah ada kendala atau masalah yang terjadi dalam proses pengajaran pendidik, berdiskusi dengan dewan guru untuk mencari solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi masalah yang terjadi.*<sup>87</sup>

*Dalam mengembangkan SDM pendidik di pondok pesantren, Darel Hasan, kepala sekolah melakukan pesantren swasta, yaitu melalui berbagai media, pertama: program harian yang disampaikan oleh kepala sekolah kepada seluruh warga pesantren secara singkat setiap pagi sebelum bel, kedua: forum untuk pendidik dari beberapa pesantren di Indonesia. di bawah naungan Pondok Pesantren Darel Hasan. Ketiga: Konsultasi Guru Mata Pelajaran (MGMP) kegiatan ini sering disebut *peer discussion* yang dipandu oleh supervisor.*<sup>88</sup>

Pengawasan terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pesantren Darel Hasan telah dilakukan dengan baik. Hal ini terlihat dari cara kepala sekolah selalu mengevaluasi program pengembangan SDM pendidik yang telah dilakukan dengan mengadakan rapat evaluasi secara berkala. Pertemuan bulanan diadakan untuk memantau dan melihat apakah ada kendala atau masalah yang terjadi dalam proses pengajaran pendidik, berdiskusi dengan dewan guru untuk mencari solusi dan mengambil keputusan untuk mengatasi masalah yang terjadi. Kepala madrasah juga senantiasa melakukan evaluasi untuk memantau kinerja pendidik, laporan pendidik yang telah mengikuti pelatihan, serta gambaran hasil yang diperoleh dari pelatihan guru yang diadakan kepala sekolah untuk melihat sejauh mana program pengembangan yang telah dilakukan berhasil dan dilaksanakan oleh pendidik. Muh Syarif dan Abdul Azis Jakfar mengatakan, yang dilakukan sebagian besar kepala pesantren adalah mengawasi kunjungan kelas. Dalam mengawasi program pengembangan, kepala madrasah selalu memastikan bahwa

---

<sup>85</sup> Imom Pandapotan Tanjung SH, Kepala Sekolah Pesantren Darel Hasan, wawancara di ruang kepala sekolah tanggal 16 Juli 2021, jam 08:15 WIB.

<sup>86</sup> Lisna Yanti S.Pd, Kepala Tata Usaha Pesantren Darel Hasan, wawancara di ruang KTU, tanggal 17 Juli 2021, jam 09:30 WIB

<sup>87</sup> Ali Homzah Siregar, S.Pd, tenaga pendidik, wawancara di ruang guru, tanggal 17 Juli 2021, jam 10:40.

<sup>88</sup> Wiwin Mitayani, S.Pd, Tenaga Pendidik, wawancara di ruang guru, tanggal 17 Juli 2021, jam 10:00.

kegiatan pengembangan SDM dilakukan dengan benar dan sesuai dengan target yang direncanakan.<sup>89</sup> Menurutnya supervisi kunjungan kelas merupakan salah satu teknik supervisi yang bersifat individual dengan cara kepala sekolah pondok pesantren datang ke kelas untuk melihat atau mengamati cara guru mengajar.<sup>90</sup> Sedangkan menurut Suto Prabowo dan Dyah Satya Yoga, supervisi kunjungan kelas merupakan salah satu cara yang dilakukan kepala pesantren dengan mengunjungi kelas untuk mengamati secara langsung bagaimana kinerja pendidik dalam pembelajaran dan membantu meningkatkan proses pembelajaran sehingga hasil belajar santri lebih.<sup>91</sup> Maka pentingnya supervisi yang dilakukan oleh kepala pesantren bagi tumbuh dan berkembangnya guru profesional di lembaga pendidikan.

---

<sup>89</sup> Muh Syarif dan Abdul Azis Jakfar, *Strategi Pengembangan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas SDM Di Madura Pasca Pembangunan Jembatan Suramadu*, Vol. 12, No. 1, 2019, Hal. 17-22

<sup>90</sup> Soebagyo Brotosedjati, *Pengaruh supervise kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru di kecamatan sukoharjo*, *Jurnal: Pendidikan dan Kebudayaan* Vol. 18, No. 3, 2012, Hal. 229-243

<sup>91</sup> Suto Prabowo dan Dyah Satya Yoga, *Supervisi Kunjungan Kelas Sebagai Upaya Membina Profesional Guru SLTP/SLTA*, Vol. 9, No. 1, 2016, Hal. 96-113

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan akhir yang dapat diuraikan secara garis besar dari pembahasan-pembahasan sebelumnya, serta jawaban dari rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini. Selain itu, penulis juga memaparkan saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pendidik, lembaga pendidikan, pihak terkait, masyarakat umum serta bagi peneliti selanjutnya yang ingin memperluas wawasan ilmu pengetahuan.

#### **A. KESIMPULAN**

Dari hasil pemaparan data diatas maka peneliti telah menyimpulkan bahwa:

1. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam peningkatan daya saing di Pesantren Darel Hasan dilakukan secara sistematis, dan terencana dengan baik mulai dari analisis kebutuhan sasaran, penetapan program, prinsip pembelajaran yang dilakukan, pelaksanaan, penilaian hasil pengembangan, dan merumuskan strategi dan alternatif kebijakan untuk mengatasi masalah. Keenam tahapan tersebut dijadikan acuan bagi Pesantren Darel Hasan dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia pendidik agar mampu bersaing.
2. Penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam peningkatan daya saing di Pesantren Darel Hasan dilakukan secara terorganisir, dan telah melakukan pembagian dan alokasi beban kerja, penetapan struktur, dan penempatan sumber daya manusia di lingkungan posisi yang paling tepat. Program pengembangan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang melibatkan tim yang terdiri dari kepala madrasah, kepala tata usaha, wakil kepala madrasah dan guru senior. Tim ini akan merancang dan membuat perencanaan yang meliputi materi, tutor atau pembicara, pembiayaan dan operasional pengembangan program.
3. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam peningkatan daya dilaksanakan di Pesantren Darel Hasan secara formal

dan informal. Pembinaan formal dilakukan dengan cara guru ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan oleh MGMP maupun yang dilakukan oleh lembaga pendidikan, sedangkan pembinaan informal dilakukan atas dasar keinginan dan usaha sendiri. Pelaksanaan pengembangan melaksanakan program pengembangan yang diusulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik, yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial.

4. Pengawasan pengembangan sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan daya saing yang dilakukan di Pesantren Darel Hasan dijadikan acuan untuk memperbaiki program pesantren selanjutnya menjadi lebih baik. Kepala madrasah selalu melakukan pengawasan terhadap program pengembangan sumber daya manusia guru yang telah dilakukan dengan mengadakan rapat evaluasi secara berkala. Dan kepala madrasah selalu mengukur pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dicapai dari program-program pembangunan yang telah dilaksanakan melalui rapat monitoring dan evaluasi berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Kepala madrasah juga senantiasa melakukan evaluasi untuk memantau kinerja pendidik, laporan pendidik yang telah mengikuti pelatihan, serta gambaran hasil yang diperoleh dari pelatihan guru yang diadakan kepala sekolah untuk melihat sejauh mana program pengembangan berhasil dan dilaksanakan. oleh para pendidik..

## **B. SARAN**

1. Bagi tenaga kependidikan terus memberikan yang terbaik untuk anak bangsa, membuat program-program baru dan menerapkannya dalam kebijakan-kebijakan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pendidik sehingga mampu berdaya saing dan dapat meraih prestasi. tujuan nasional mencerdaskan anak bangsa dan berakhlak mulia. karimah.
2. Bagi tenaga kependidikan/Dewan Guru diharapkan terus meningkatkan kompetensinya dan lebih aktif serta antusias terhadap program-program

pengembangan yang telah ditetapkan. Selain itu, diharapkan memiliki orientasi untuk memenuhi standar kualifikasi akademik yang dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), mengingat guru memiliki posisi strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan dan membangun bangsa. Guru harus menjadi panutan dan teladan yang baik bagi siswa.

3. Bagi para pembaca yang mengambil pelajaran dari makalah ini diharapkan dapat lebih memahami dan peduli terhadap peningkatan sumber daya manusia pendidik.
4. Penelitian ini merupakan barometer kecil tentang bagaimana konsep besar pengembangan sumber daya manusia bagi pendidik yang dijadikan sebagai salah satu langkah alternatif menuju peningkatan sumber daya manusia pendidik agar berdaya saing dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, dan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. . Dan hasil penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna, karena keterbatasan waktu, sumber referensi, metode serta pengetahuan dan ketajaman analisis yang penulis miliki, sehingga diharapkan masih banyak peneliti baru yang bersedia untuk meninjau karya penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Bakar Rosdiana. (2015). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Medan: Gema Insani.
- Amirullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ananda Rusydi. (2018). *Profesi pendidik dan tenaga kependidikan (Telaah Terhadap Pendidikan dan Tenaga Kependidikan)*. Medan: LPPPI.
- Ananda Rusydi dan Amiruddin. (2017). *Inovasi Pendidikan Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Anggara Rian dan umi Chotimah. (2012). *Penerapan Lesson Studi Berbasis Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional GurunPKn SMP Se-Kabupaten Ogan Ilir*. Vo. 5. No. 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara A.A. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makasar: Refika Aditama.
- Arikunto Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Brotosedjati Soebagyo. (2012) *Pengaruh supervise kunjungan kelas oleh kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru di kecamatan sukoharjo*. *Jurnal: Pendidikan dan Kebudayaan* Vol. 18. No. 3.
- C Barrett Ian. Ronald M Cervero dan Juanita Johnson-Bailey. (2004). *The Career Development Of Black Human Resource Developers In The United States*, *Human Resource Development International*. DOI: 10.1080/1367886022000032354.
- Danim Sudarwan. (2012). *Pengembangan Profesi Guru Dari Pra-Jabatan, Induksi ke Profesional Madani*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Damayanti Wida. (2016). *Peningkatan Mutu Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di SMK Negeri 1 Salatiga Menghadapi PKG 2016*. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 26. No. 1.
- Et.Al Raihan. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Fattah Nanang. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung: Andirra.
- Fuad M. dkk. (2000). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Hasnadi. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Vol. 10, No. 2.
- Haris herdiansyah. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanik.
- Heriyanto (2018). *Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif*. 2(3)
- Hidayat Rahmad dan Candra Wijaya. (2017). *Ayat-Ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Hikmat. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ibrahin Abu Sinn Ahmad. dkk. (2008). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ihsan Dacholfany M. (2017). *Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi*, Vol. 1. No. 1.
- Inom dan Sri Nurabdiah Pratiwi. (2017). *Profesi Kependidikan*, Depok: Prenadamedia Group.
- Irianto Jusuf. (2001). *Tema- Tema Pokok Manajemen SDM*. Jakarta: PT SIC Group.
- Ismail Yustono Muhammad dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. (2003). *Manajemen Strategis Presfektif Syariah*. Jakarta: Khairul Bayaan.
- J. Moleong Lexy. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Karwati Euis dan Donni Juni Priansa, (2015). *Manajemen Kelas (lassroom Management) Guru Profesional yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan, dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta.
- Krismiyati. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik Di Mts Negeri Inpres Abgkasa Biak*, Vol. 3, No. 1.
- Kurnali. (2020). *Kapita Selekta Pendidikan: Mengurai Benang Kusut Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Kwan Paula. (2019). *Beginning Teachers Perceptions Of School Human Resource Practices*. DOI: 10.1080/02188790903092878.
- Lin Goodwin A. dan Clare Kosnik. (2013). *Quality teacher educators= quality teachers? Conceptualizing essential domains of knowledge for those who*

*teach teachers, Teacher Development*. DOI:  
10.1080/13664530.2013.813766.

- Mike Entarsih Ika. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar*. Surakarta: Media Pustaka.
- Mudassir. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun, Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 16. No. 2.
- Muh Syarif dan Abdul Azis Jakfar. (2019). *Strategi Pengembangan Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas SDM Di Madura Pasca Pembangunan Jembatan Suramadu*, Vol. 12, No. 1.
- Mulyasana Dedy. (2011). *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementas* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. (2009). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. (2011). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustari Mohamad, 2014. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ningrum Epon. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jurnal Geografi Gea. Vol. 9. No.1.
- Notoatmodjo Soekidjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Qomar Mujammil. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rahman Bujang. (2013). *Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan dan Kependidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ramadhiya Findarti Febrisma, (2016). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis, Vol. 4. No. 4.

- Rifa'I Muhammad dan M Fadhli. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung; Citapustaka Media Perintis.
- Ruhana Ika. (2012). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global*. Jurnal: Profit. Vol. 6. No. 1.
- Muhammad Rifa'I. (2018). *Manajemen Peserta Didik (Pengelolaan Peserta Didik Untuk Efektivitas Pembelajaran)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Silalahi Ulber. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Subendi Hendi. (2018). *Optimalisasi Aset Wakaf Sebagai Sumber Dana Pesantren Melalui Pembangunan Wakaf*. Jurnal Peradaban dan Hukum Islam, Vol. 1, No. 1.
- Suharsaputra Uhar. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Susanto Ahmad. (2016). *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Surya M. (2005). *Sertifikasi, Kompetensi dan Kinerja. Makalah Seminar Nasional PSPIPS*. Bandung: PSPIS.
- Supriyono Heru. dkk. (2019). *Peningkatan Sarana dan Pengetahuan Untuk Mendukung Penerapan E-Rapor dan Uks Di Min Potronayan 1*. Vol. 22. No. 2.
- S.P. Hasibuan Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin dan Anzizhan, (2017). *Psikologi Manajemen Organisasi*, Medan: Prenamedia Grup.
- Syafe'I Rachmat. (220). *Al-Hadis, Aqidah, Akhlaq, Sodial, dan Hukum*. Bandung; Pustaka Setia.
- Tilaar H.A.R.. (2001). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Titin. ddk. (2016). *Penyusunan Perangkat Pembelajaran Pada Materi Ruang Lingkup Biologi Kelas X SMA*. Vol. 7. No. 1.
- Uhaimin. (2003). *Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam*. Bandung: Nuansa.

- Ulfatin Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta:Rajawali Pers.
- UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS dan PP Republik Indonesia Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar. Bandung: Citra Umbara.
- P Siagan Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syska Purnama Sari dan Januar Eko Aryansah. (2020). *Analisis Penetapan Kerja Guru BK Di Kota Palembang*. Vol. 15. (1).
- Prabowo Suto dan Dyah Satya Yoga. (2016). *Supervisi Kunjungan Kelas Sebagai Upaya Membina Profesional Guru SLTP/SLTA*. Vol. 9. No. 1.
- Wibowo Adi. (2020). *Sterategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Vol. 3. No. 2.
- Yuliyanti Erlina. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Total Quality Management Di SMK Muhammadiyah Prambanan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 04, No. 01.

## Lampiran 1

### **PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH PESANTREN DAREL HASAN**

#### **A. Pedoman wawancara**

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara.
2. Pedoman wawancara ini bersifat terbuka sesuai dengan situasi dan kondisi yang diberikan informan.
3. Selama proses wawancara berlangsung, peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara.

#### **B. Identitas Wawancara**

1. Nama Informan : Imom Pandapotan Tanjung SH
2. Tempat : Ruang Kepala Sekolah
3. Hari/Tanggal : Jumat/16 Juli 2021
4. Waktu : 08:15 WIB

#### **C. Pertanyaan (Kepala Sekolah)**

##### **PERTANYAAN : PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Bagaimana sistem pengembangan penerimaan atau perekrutan serta seleksi tenaga pendidik?
2. Bagaimana pesantren mengembangkan guru melalui pelatihan dalam rangka meningkatkan daya saing?
3. Bagaimana kegiatan perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) Pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?
4. Bagaimana pengembangan SDM pendidik yang direncanakan?
5. Apa saja program-program pengembangan SDM pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?

##### **PERTANYAAN : PENGORGANISASIAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Bagaimana prosedur atau tata cara pelaksanaan pengembangan SDM pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?
2. Bagaimana cara mengarahkan para guru yang tidak mengikuti program pengembangan SDM?

3. Bagaimana cara mengarahkan para guru untuk mengikuti program pengembangan?
4. Siapa penyelenggara kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat)?
5. Untuk guru yang mengikuti diklat ada tidak kriteria tertentu untuk diikutsertakan diklat? Dan apakah semua guru diikut sertakan dalam program diklat?

#### PERTANYAAN : PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan daya saing?
2. Bagaimana metode yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan daya saing?
3. Apa saja program-program pengembangan SDM pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?
4. Apa tujuan diadakan diklat untuk para guru?
5. Untuk pelaksanaan diklat ada tidak yang bersifat rutin? Dan biasanya setahun sekali ada berapa banyak program diklat yang terlaksanakan?
6. Seberapa penting program diklat?

#### PERTANYAAN : PENGAWASAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK

1. Apakah setelah guru mengikuti program diklat ada pengaruh positifnya terhadap prestasi kerja guru?
2. Apakah semua program diklat yang telah direncanakan telah terlaksana? Jika belum apa penyebabnya ?
3. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan diklat?
4. Selama pelaksanaan diklat apa saja hambatan atau kendala yang dihadapi para guru?
5. Bagaimana kinerja guru sesudah mengikuti program diklat?
6. Bagaimana kualitas pelayanan pendidikan dan pengajaran yang didapat sekolah sesudah dilakukan pengembangan SDM?

## Lampiran 2

### **PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH PESANTREN DAREL HASAN**

#### **A. Pedoman wawancara**

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara.
2. Pedoman wawancara ini bersifat terbuka sesuai dengan situasi dan kondisi yang diberikan informan.
3. Selama proses wawancara berlangsung, peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara.

#### **B. Identitas Wawancara**

1. Nama Informan : Lisna Yanti S.Pd
2. Tempat : Ruang KTU
3. Hari/Tanggal : Jumat/17 Juli 2021
4. Waktu : 09:30 WIB

#### **C. Pertanyaan (Kepala Tata Usaha)**

##### **PERTANYAAN : PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Bagaimana sistem pengembangan penerimaan atau perekrutan serta seleksi tenaga pendidik?
2. Bagaimana pesantren mengembangkan guru melalui pelatihan dalam rangka meningkatkan daya saing?
3. Bagaimana kegiatan perencanaan pengembangan SDM Pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?
4. Apa saja yang harus dipersiapkan guru dalam perencanaan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan daya saing?
5. Apa saja program-program pengembangan SDM pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?

##### **PERTANYAAN : PENGORGANISASIAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Bagaimana prosedur atau tata cara pelaksanaan pengembangan SDM pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?
2. Bagaimana cara mengarahkan guru yang tidak mengikuti program pengembangan SDM?

3. Bagaimana cara mengarahkan para guru untuk mengikuti program pengembangan?
4. Siapa penyelenggara kegiatan diklat?
5. Untuk guru yang mengikuti diklat ada tidak kriteria tertentu untuk diikutsertakan diklat? Dan apakah semua guru diikut sertakan dalam program diklat?

**PERTANYAAN : PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan daya saing?
2. Bagaimana metode yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan daya saing?
3. Bagaimana pengembangan SDM yang telah berlangsung ?
4. Apa tujuan diadakan diklat untuk para guru?
5. Untuk pelaksanaan diklat ada tidak yang bersifat rutin? Dan biasanya setahun sekali ada berapa banyak program diklat yang terlaksanakan?
6. Seberapa penting program diklat?

**PERTANYAAN : PENGAWASAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Apakah setelah guru mengikuti program pelatihan dan pendidikan (diklat) ada pengaruh positifnya terhadap prestasi kerja guru?
2. Apakah semua program diklat yang telah direncanakan telah terlaksana? Jika belum apa penyebabnya ?
3. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan?
4. Selama pelaksanaan diklat apa saja hambatan atau kendala yang dihadapi para guru?
5. Bagaimana kinerja guru sesudah mengikuti program diklat?
6. Bagaimana kualitas pelayanan pendidikan dan pengajaran yang didapat sekolah sesudah dilakukan pengembangan SDM?

**Lampiran 3**

**PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH PESANTREN  
DAREL HASAN**

**A. Pedoman wawancara**

1. Pedoman wawancara ini sebagai panduan melakukan wawancara.
2. Pedoman wawancara ini bersifat terbuka sesuai dengan situasi dan kondisi yang diberikan informan.
3. Selama proses wawancara berlangsung, peneliti menggunakan alat bantu handphone dan alat tulis guna merekam hasil wawancara.

**B. Identitas Wawancara**

1. Nama Informan : Wiwin Mitayani S.Pd
2. Tempat : Ruang Guru
3. Hari/Tanggal : Jumat/17 Juli 2021
4. Waktu : 10:00 WIB

1. Nama Informan : Ali Homzah Siregar S.Pd
2. Tempat : Ruang Guru
3. Hari/Tanggal : Jumat/17 Juli 2021
4. Waktu : 10:40 WIB

**C. Pertanyaan (Tenaga Pendidik)**

**PERTANYAAN : PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Bagaimana sistem pengembangan penerimaan atau perekrutan serta seleksi tenaga pendidik?
2. Bagaimana pesantren mengembangkan guru melalui pelatihan dalam rangka meningkatkan daya saing?
3. Bagaimana kegiatan perencanaan pengembangan SDM Pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?
4. Apa saja program-program pengembangan SDM pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?

**PERTANYAAN : PENGORGANISASIAN PENGEMBANGAN SDM  
PENDIDIK**

1. Bagaimana prosedur atau tata cara pelaksanaan pengembangan SDM pendidik dalam rangka meningkatkan daya saing?

2. Siapa penyelenggara kegiatan diklat?
3. Untuk guru yang mengikuti diklat ada tidak kriteria tertentu untuk diikutsertakan diklat? Dan apakah semua guru diikut sertakan dalam program diklat?

**PERTANYAAN : PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan daya saing?
2. Bagaimana metode yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan daya saing?
3. Untuk pelaksanaan diklat ada tidak yang bersifat rutin? Dan biasanya setahun sekali ada berapa banyak program diklat yang terlaksanakan?
4. Seberapa penting program diklat?

**PERTANYAAN : PENGAWASAN PENGEMBANGAN SDM PENDIDIK**

1. Apakah setelah guru mengikuti program pelatihan dan pendidikan (diklat) ada pengaruh positifnya terhadap prestasi kerja guru?
2. Apakah semua program diklat yang telah direncanakan telah terlaksana? Jika belum apa penyebabnya?
3. Apa saja faktor-faktor yang mendukung dalam pelaksanaan diklat?
4. Bagaimana kinerja guru sesudah mengikuti program diklat?
5. Bagaimana kualitas pelayanan pendidikan dan pengajaran yang didapat sekolah sesudah dilakukan pengembangan SDM?

**Lampiran 4**

**DOKUMENTASI**



**Wawancara dengan ibu Wiwin Mitayanti S.pd**



**Wawancara dengan ibu Lisna Yanti S.pd**



**Wawancara dengan bapak Imom Pandapotan SH**



**Acara penammatan siswa/i sekolah madrasa, guru.**



**Musyawarah kepala pesantren, wakil kepala kepala tata usaha dan**



**Suasana belajar di dalam Masjid**



**Siswa melaksanakan solat berjamaah**



**Siswi melaksanakan solat berjamaah**

## SURAT IZIN RISET



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN FAKULTAS ILMU  
TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371 Telp.  
(061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-1830/ITK.V.3/PP.00.9/02/2021

15 Juli 2021

Lampiran :-

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala Pesantren Darel Hasan

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Nur Laila Hasibuan  
NIM : 0307173115  
Tempat/Tanggal Lahir : Simangambat Jae, 04 Agustus  
1999 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : VIII (Delapan)  
Alamat : Jl. Perhubungan Laut Dendang Kecamatan Medan Tembung

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi (Karya Ilmiah) yang berjudul:

***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing***

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 08 Februari 2021  
a.n. DEKAN  
Ketua Program Studi Manajemen  
Pendidikan Islam



*Digitally Signed*

**Dr. Syafri Fadillah M. M.Pd**  
NIP. 196702052014111001

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Info: Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui keaslian surat

## SURAT BALASAN IZIN RISET



### YAYASAN PENDIDIKAN SYEKH HASAN TANJUNG PONDOK PESANTREN DAREL HASAN

Akte Yayasan No. 205 Tahun 2017, Kepmenkumham RI Nomor: AHU-0011578.AH.01.04. Tahun 2017  
ALAMAT : Jl. Umum Simangambat, Desa Simangambat Julu, Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara

#### SURAT PERNYATAAN

Nomor : 026/MTS.PP-DH/VII/2021

Assalamu Alaikum Wr.Wb

Sehubungan dengan Surat izin riset dari Fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan Nomor B-1830/ITK.V.3/PP.00.9/02/2021 dalam menyusun karya ilmiah mulai dari tanggal 05 Sampai dengan Tanggal 26 Maka Pimpinan Pondok Pesantren Darel Hasan dengan ini menyatakan bahwa benar telah melaksanakan Penelitian Karya ilmiah atas nama Mahasiswa/I berikut:

Nama : Nur Laila Hasibuan  
NIM : 0307173115  
Tempat tanggal lahir : Simangambat Jae, 04-08-1999  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : 8 (Delapan)  
Alamat : Desa Simangambat Jae

Benar telah Melakukan Penelitian di Pesantren Darel Hasan Desa Sigagan Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas yang berjudul:

***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dalam Meningkatkan Daya Saing***

Demikian Surat keterangan dibuat Mudah-mudahan dapat dipergunakan sebagaimana Mestinya.  
Wassalamu Alaikum Wr Wb

Desa Simangambat 26 Juli 2021  
Pimpinan Pondok Pesantren Darel Hasan Simangambat



IMOM PANDAPOTAN TANJUNG SH. S.Pd

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **1. Data Diri**

- a. Nama : Nur Laila Hasibuan
- b. Tempat/Tanggal Lahir : Simangambat Jae, 04 Agustus 1999
- c. Jumlah Bersaudara : Anak Ke-4 dari 6 Bersaudara
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Desa Simangambat Jae
- f. Nomor telepon/HP : 081378045713
- g. Alamat *e-mail* : lailahasibuan001@gmail.com

### **2. Data Orang Tua**

- a. Nama Ayah : Enderled Hasibuan
- b. Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- c. Nama Ibu : Roslaini Nasution
- d. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

### **3. Riwayat Pendidikan**

- a. SDN 101740 S tahun simangambat tahun masuk 2005 tahun tamat 2011
- b. Mts Al-Hamidiyah Sionggoton tahun masuk 2011 tahun tamat 2014
- c. MA Al-Hamidiyah Sionggoton tahun masuk 2014 tahun tamat 2017