



**PELAKSANAAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MTS ZIA SALSABILA BANDAR SETIA  
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG  
SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi salah satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

**AFRY KRISWANA**  
**NIM: 37.15.3.039**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
2019**

## ABSTRAK



Nama : AFRY KRISWANA  
NIM : 37.15.3.039  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing : 1. Drs. H. M. Yasin, M.A  
2. Dr. Neliwati, S.Ag, MPd  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia  
Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan

---

Kata Kunci : Pelaksanaan Pelatihan, Sumber Daya Manusia, Mutu Lulusan

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) bagaimana pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia di MTs Zia Salsabila Bandar Setia, 2) bagaimana upaya yang dilakukan guru dalam meningkatkan mutu lulusan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia, 3) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia di MTs Zia Salsabila Bandar Setia.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, pengumpulan data penelitian dilakukan dengan memanfaatkan observasi (*participant observation*), wawancara (*indepth interview*), dan pengkajian dokumen (*document study*). Adapun langkah yang ditempuh dalam menganalisis data adalah dengan cara menyusun data, menghubungkan data, mereduksi, menyajikan data, kemudian disimpulkan. Sedangkan dalam mengkaji kevalidan atau tingkat kepercayaan data yang disajikan berikutnya dilakukan uji tingkat kepercayaan (*kredebilitas*), keteralihan (*transferabilitas*), ketergantungan (*dependabilitas*), dan kepastian (*konfirmabilitas*).

Hasil temuan penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: 1) Pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia yang masih belum berjalan dengan baik dikarenakan pengelolaan dan juga biaya dari madrasah yang belum memadai, 2) Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu lulusan sudah berjalan cukup baik dikarenakan guru/tenaga pendidik sudah menjalankan tugasnya bukan hanya menyampaikan pengetahuan seputar pendidikan guru juga memberikan nilai moral seperti akhlak dan juga sopan santun kepada siswa/I, 3) Faktor pendukung dan penghambat, setiap kegiatan pasti ada faktornya terutama kegiatan pelatihan sumber daya manusia ini namun semuanya bisa diminimalisir oleh usaha dari madrasah.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa: Dengan adanya pelatihan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas lulusan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia. Hal ini terbukti setelah penulis mengadakan penelitian ke sekolah tersebut lewat observasi lapangan dan wawancara yang penulis lakukan dengan informan di lokasi penelitian, terutama kepala sekolah, para guru-guru yang bertugas mengajar di Madrasah tersebut dan juga para siswa/i.

Adapun saran yang dikemukakan adalah: kepada kepala sekolah MTs Zia Salsabila Bandar Setia agar sekiranya memberikan kegiatan pelatihan kepada para guru secara kontinu (berkelanjutan) yang berguna untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas lulusan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Diketahui Oleh :

Pembimbing I

**Drs. H.M. Yasin, M.A**

**NIP. 195602031979031001**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang tercinta saya :

1. Kedua Orang Tua Tercinta, **Ayahanda Tukiman** dan **Ibunda Ermawati**, Doa tulus selalu kupersembahkan untuk keduanya atas segala jasa, pengorbanan, perjuangan, kasih sayang dan ketulusan dalam mencintaiku, yang telah mendidik dan membesarkanku dengan penuh kasih dan sayang hingga sekarang, perjuangan yang telah diberikan dan menghantarkanku Menyelesaikan Pendidikan ku di UIN Sumatera Utara.
2. Kepada **Abang ku, Coco Andi Putra, S.E** dan **istrinya**, dan **kakak ku, Hetty Herawati, S.Pd** beserta **suami**, yang telah memperhatikan pendidikan ku mulai dari sekolah dasar hingga sekarang. Atas motivasi dan arahan yang mereka berikan kepada penulis, semoga Allah membalas segala kebaikan mereka.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, Taufiq, hidayah dan pertolonganNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTs Zia Salsabila Bandar Setia Kabupaten Deli Serdang” dan dapat terselesaikan dengan baik.

Dan tak lupa pula shalawat dan salam tidak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, seorang juru selamat yang selalu dinantikan akan syafa’at oleh seluruh umat manusia kelak dihari kiamat.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menempuh studi jenjang Strata 1 dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri. Dalam penyusunan skripsi ini penulis selalu mendapat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag**
2. **Dr. Abdillah, M.Pd**, Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri yang juga telah banyak memberikan semangat serta motivasi kepada kami khususnya mahasiswa Jurusan MPI
3. **Drs. H.M. Yasin, MA**, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah banyak memberikan bimbingan, pembinaan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. **Dr. Neliwati, S.Ag, M.Pd**, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap **Dosen, staff, dan karyawan Jurusan** Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberi bekal pengetahuan dan ketrampilan selama masa studi.
6. Kepada **Dra. Hj Ernani** selaku kepala Madrasah yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Saudari **Raudhatul Jannah, S.Pd** sebagai teman susah senang, yang telah berperan aktif dalam membantu saya dari mulai awal pengerjaan hingga menyelesaikan skripsi ini. Memberikan motivasi, pengalaman, dan semangat.
8. **Saudara Ahmad Rosyadi Mubarak dan Sunandar Arihta** adalah sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat, dukungan dan penghibur hati ketika berada di kos sehingga saya mampu menyelesaikan perkuliahan saya sampai selesai dengan semangat yang kuat.
9. Teman-teman seperjuangan **Novtria Wandu, Ridho Ilham, Rahmad Fauzi, Ginda Halomoan, Agung Alif Fauzi, Ahmad Said Alkhudry, S.Pd, Ahmad Rizky Syahputra, S.Pd dan Agus Abdurrahman, S.Pd** yang selalu berada untuk sama-sama berjuang dan saling memberi semangat. Dan semua **teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Islam stambuk 2015** yang selalu mewarnai hari-hari saya di kelas dan juga kampus.
10. Dan semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya sehingga skripsi ini dapat selesai.

Semoga Allah SWT memberikan balasan rahmat sesuai dengan amal kebaikan yang telah diberikan. *Amiiiiiin.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaa dunia dan akhirat kepada semua pembaca, serta

memberikan manfaat bagi dunia pendidikan pada umumnya dan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam pada khususnya.

Medan, 19 Agustus 2019

**AFRY KRISWANA**  
**NIM. 37.15.3.039**

# MOTTO

✂✱✎✓◆📁    📁II📁✱📁    ◀✱🕒◆📁✎📁①📁➔✎📁    🕒◀○✱📁  
🕒📁○📁📁=📁📁✱    ⬆II📁📁◆□    📁○✎③📁⑨◆③  
•📁📁①    📁 ✱✎✎✎ ✱②📁📁□📁📁 ⬆II📁📁 🕒◀○◆✱□①➔📁📁📁◆◆⑥  
📁📁✱📁📁○    📁➔📁□•①📁📁📁 ✎◆📁    ◀③✎✎②◆⇄✎③    •◆ ✱✎✎✎  
📁    📁✱📁✎📁○➔📁✱□📁📁📁 ✎◆📁    📁✎□◀③✎✎②◆⇄✎③  
📁➔📁□•①📁📁📁    ✱✎✎✎    📁⑩✎◆⑥□📁📁    ✎✎✎•①📁①◆□  
📁◀📁✱📁 ✎◆📁◆□    📁📁    🕒◀○✱📁    □⑩◆②◆📁    •📁•□ ✱📁📁📁◀📁  
📁📁📁✎    📁✎✎◆□ II📁📁 🕒📁○📁✱□◀⑩ II📁✱📁

*Bagi mereka (Manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga nya bergiliran, dari depan dan belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah . sesungguhnya Allah tidak akan Mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tak ada pelindung bagi mereka selain Allah. ( Q.S. Ar-Ra'd:11) <sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Mushaf Al-Hikmah, Al-Quran dan Terjemahan, (Bandung:Diponegoro), hal. 250



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>5</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
<b>A. Konsep Manajemen Pelatihan .....</b>	<b>8</b>
<b>1. Pengertian Pelatihan.....</b>	<b>15</b>
<b>2. Prinsip-Prinsip Pelatihan .....</b>	<b>12</b>
<b>3. Tujuan Pelatihan.....</b>	<b>14</b>
<b>4. Landasan-Landasan Pelatihan .....</b>	<b>15</b>
<b>5. Indikator-Indikator Pelatihan .....</b>	<b>17</b>
<b>6. Perencanaan Latihan.....</b>	<b>18</b>
<b>7. Pemilihan Metode Pelatihan .....</b>	<b>23</b>
<b>8. Pelaksanaan Pelatihan &amp; Pengembangan SDM .....</b>	<b>26</b>
<b>B. Sumber Daya Manusia.....</b>	<b>27</b>
<b>1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....</b>	<b>27</b>
<b>2. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>30</b>

3. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	32
C. Mutu (Kualitas) Lulusan .....	34
1. Pengertian Mutu Lulusan .....	34
2. Peningkatan Mutu Lulusan .....	35
3. Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Lulusan .....	36
4. Dasar Ajaran Islam Tentang Mutu .....	38
D. Penelitian yang Relevan .....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Jenis penelitian .....	43
B. Lokasi penelitian .....	44
C. Subjek penelitian.....	44
D. Sumber data penelitian.....	44
E. Teknik pengumpulan data penelitian.....	45
F. Teknik keabsahan data penelitian .....	46
G. Teknik analisis data penelitian .....	47
<b>BAB IV TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Temuan Umum.....	49
1. Sejarah Singkat MTs Zia Salsabila .....	49
2. Profil MTs Zia Salsabila.....	49
3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Zia Salsabila .....	50
4. Struktur Organisasi .....	51
5. Keadaan Tenaga Pendidik & Kependidikan MTs Zia Salsabila .....	53
6. Keadaan Siswa MTs Zia Salsabila .....	56
7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Zia Salsabila.....	57
B. Temuan Khusus Penelitian.....	58

1. Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Guru di MTs Zia Salsabila ..	58
2. Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan .....	61
3. Faktor Pendukung & Penghambat Dalam Pelaksanaan Pelatihan .	50
<b>C. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>68</b>
1. Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Guru di MTs Zia Salsabila ..	68
2. Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan .....	69
3. Faktor Pendukung & Penghambat Dalam Pelaksanaan Pelatihan .	71
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>73</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>73</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

1. Tabel Struktur Organisasi Sekolah
2. Tabel Peserta Didik
3. Tabel Jumlah Guru
4. Tabel Sarana dan Prasarana

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik harus dilakukan berbagai upaya. Salah satu upaya tersebut ialah dengan melakukan kegiatan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan yang bertujuan untuk membantu tenaga pendidik dalam memecahkan masalah, memberikan kemampuan yang lebih luas dan meningkatkan profesionalisme. Kegiatan pelatihan ini terdiri atas berbagai jenis, tergantung dengan kebutuhan yang sesuai di sekolah tersebut.

Berbicara tentang sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sehingga sulit untuk membicarakannya secara terpisah. Kita menyadari bahwa elemen utama dari setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Elemen sumber daya manusia bahkan lebih utama dari modal, teknologi, maupun uang, sebab manusia itu sendiri adalah pengendali dari ketiga aspek tersebut.

Pelatihan sumber daya manusia merupakan kemestian bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena penempatan sumber daya manusia secara langsung tanpa pembekalan atau pelatihan dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Oleh karenanya, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada bertambahnya kemampuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di lembaga dimaksud.

Penggunaan istilah pelatihan menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut merupakan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill,

pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pelatihan biasanya selalu digandengkan dengan istilah pengembangan.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan pengembangan yang lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.<sup>2</sup>

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 1 menetapkan Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.<sup>3</sup>

Pengembangan SDM merupakan bagian dari manajemen SDM. Pengembangan SDM ialah proses meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pengalaman agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kedudukan, peningkatan lingkungan hidup, dan perencanaan karir, perencanaan karier

---

<sup>2</sup>Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru*. (Jakarta: Gaung Persada (GP Press), 2011), hal. 49

<sup>3</sup>Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 31 Tahun 2006

dimulai sejak dari perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi dan penempatan., klasifikasi tugas dan evaluasi, standar kerja dan sistem ganjaran sampai pensiun.<sup>4</sup>

Pelatihan dan Pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para guru sesuai dengan keinginan lembaganya. Proses pelatihan dan pengembangan baik bagi guru yang baru maupun yang lama. Melaksanakan pelatihan dan pengembangan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar. Pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik, kecelakaan dapat diperkecil dan sebagainya. Ini semua merupakan keuntungan perusahaan yang dapat diperoleh dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan. Adapun tujuan dari Pelatihan dan Pengembangan, antara lain:

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b) Meningkatkan produktivitas kerja
- c) Meningkatkan kualitas kerja
- d) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
- i) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.<sup>5</sup>

Berdasarkan dari obeservasi awal di MTs Zia Salsabila Bandar Setia yang berada di jalan Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Kec Percut Sei Tuan, peneliti menemukan salah satu problema yang dihadapi saat ini salah satunya adalah masalah profesionalisme

---

<sup>4</sup>Husaini Usman, MANAJEMEN (*Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*). (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), Edisi 3 (ketiga), hal. 226.

<sup>5</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2009). Hal. 52

guru dimana dalam penguasaan bidang keahlian dan juga penerapan strategi pembelajaran yang ada, padahal kepala sekolah sudah memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru. Namun adanya sampai saat ini masih ada juga tenaga pendidik yang belum profesional dalam menjalankan tugasnya, diantaranya seperti fenomena guru masih ada yang hanya sekedar melakukan kegiatan mengajar tanpa adanya penjelasan mengenai pelajaran, padahal peran seorang guru sangat diperlukan dalam memberikan motivasi siswa, kehadirannya mampu menciptakan kondisi belajar yang dapat meningkatkan kreativitas siswa, serta dapat menggunakan instrumen pembelajaran seperti : multimedia, multimetode dan juga multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Lemahnya sumber daya guru dalam pengembangan pendekatan dan metode yang bervariasi, minimnya berbagai saran pelatihan dan pengembangan sumber daya guru, serta rendahnya dukungan yang diberikan oleh orang tua siswa. Pengembangan pendidikan guru berdasarkan kompetensi, memerlukan ketekunan dalam mengelola komponen profesional yang mendasar, sekurang-kurangnya meliputi tiga hal yakni pelaksanaan pelatihan sumber daya guru, upaya guru dalam meningkatkan mutu lulusan dan faktor-faktor dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, Selain itu, diperlukan proses persiapan program pendidikan dan pengajaran, program pembentukan kepribadian, program pelatihan dan program pengalaman lapangan. Pengembangan dimaksud untuk menunjang kinerja guru dalam meningkatkan mutu lulusan seperti pengembangan kualifikasi, sertifikasi, musyawarah guru dan lain sebagainya.

Bedasarkan masalah fenomena diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat sebuah judul penelitian **”Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTs Zia Salsabila Bandar Setia Jalan Pendidikan/ Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Kec Percut Sei Tuan Kab Deli Serdang“**.



## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah utama dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkaitan erat dengan kegiatan Pelatihan Sumber Daya Guru di MTS Zia Salsabila Bandar Setia. Kepala Sekolah/Madrasah merupakan manajer yang mampu membuat sejumlah keputusan dalam waktu yang cepat dan tepat, dengan melihat perubahan situasi dan kondisi yang sangat cepat menjadi faktor yang harus dipertimbangkan dalam manajemen. Agar penelitian ini tidak terlalu meluas dan keluar dari fokus penelitian, maka yang menjadi fokus masalah penelitian ini adalah Pelatihan Sumber Daya Guru di MTS Zia Salsabila Bandar Setia yang berada di Jl. Pendidikan Pasar XII Gg. Sayang Bandar Setia.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan sumber daya guru di MTs Zia Salsabila Bandar Setia?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan guru dalam meningkatkan mutu lulusan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan SDM di MTs Zia Salsabila Bandar Setia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan sumber daya guru di MTs Zia Salsabila Bandar Setia
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan guru dalam meningkatkan mutu lulusan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan SDM di MTs Zia Salsabila Bandar Setia.

#### **D. Kegunaan atau Manfaat Penelitian**

Kegunaan atau manfaat penelitian adalah sebagai berikut

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat Bermanfaat dalam menambah pengetahuan tentang Manajemen pelatihan sumber daya manusia di sekolah MTs Zia Salsabila Bandar Setia dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pertimbangan penelitian.

2. Secara fraktis penelitian ini diharapkan bermanfaat:

- a. Kepala Sekolah, agar kiranya dapat memberikan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya guru agar menjadi lebih terampil dan professional
- b. Guru dapat memiliki keterampilan dan professional demi perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia
- c. Komite sekolah agar lebih memantau perkembangan berjalannya lembaga sekolah itu agar terjalannya komunikasi dan interaksi yang baik antara kepala sekolah dengan guru-guru yang lainnya.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep Pelatihan

##### 1. Pengertian Pelatihan

Penggunaan istilah pelatihan (*training*), yang dikemukakan oleh beberapa para ahli berikut ini : Menurut Simamora “Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan pengalaman atau perubahan sikap seseorang”.<sup>6</sup> Menurut William G. Scoot, D,B,A. merumuskan latihan itu sebagai berikut: “Latihan dalam ilmu pengetahuan tentang tingkahlaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah pengembangan pemimpin untuk memperoleh efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan-hubungan antar-perorangan dalam organisasi yang baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada suasana dari seluruh lingkungannya.”<sup>7</sup>

Menurut Edwin B. Filipo, menjelaskan pengertian latihan yaitu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.<sup>8</sup> Menurut Nitisemito, mendefinisikan Pelatihan atau *training* sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata.<sup>9</sup> Menurut Andrew E. Sirkula mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka

---

<sup>6</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung : PT Rafika Aditama, 2009). Hal. 50

<sup>7</sup>Moekijat, *Latihan Pengembangan Pegawai* (Bandung: Alumni. 1976). Hal. 13

<sup>8</sup>*Ibid*, hal. 14

<sup>9</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung : PT Rafika Aditama, 2009). Hal. 50

pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.<sup>10</sup>

Pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya untuk menguasai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif cepat. Suatu pelatihan berupaya untuk lebih memantapkan para karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan kepada pengertian-pengertian diatas tentang pelatihan yang diberikan oleh beberapa ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu tindakan atau tingkah laku yang dilakukan dengan guna mengembangkan sumber daya manusia dalam hal meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang ada pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Hani Handoko, pengertian latihan (*training*) ialah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-

---

<sup>10</sup>*Ibid*, hal 50-51

pekerjaan sekarang.<sup>11</sup> Istilah pelatihan mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan diberikan baik kepada karyawan yang baru diterima maupun kepada karyawan yang telah ada, dengan maksud untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Bagi organisasi yang lebih progresif akan selalu menawarkan program pelatihan ekstensif guna memastikan bahwa pekerja-pekerja mereka selalu memiliki keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.<sup>12</sup>

Gomes mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai scope yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Berkaitan dengan itu, pengembangan lebih cenderung bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*).

---

<sup>11</sup>Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001).

<sup>12</sup>Amirullah, *Pengantar Manajemen (Fungsi-Proses-Pengendalian)*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), Hal. 157

Hal serupa dikemukakan (Hadari) Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dengan pengertian ini, menjelaskan bahwa tujuan utama dari pengembangan karir ini adalah peningkatan (upgrading) kemampuan para tenaga kerja.

Istilah pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dan program di dalam dan luar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karir. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan segera.<sup>13</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme sumber daya manusia melalui proses dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan yang harus dimiliki.

## **2. Prinsip-prinsip Pelatihan**

Karena pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihan pun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran. Prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil adalah sebagai berikut:

### **A. Prinsip perbedaan individu**

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

---

<sup>13</sup><http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/> di akses pada hari Minggu Tgl. 16 Desember 2018 pukul 9.30 WIB

## B. Prinsip motivasi

Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu adanya motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan meningkatkan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu, pelatihan dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan.

## C. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatihkannya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu adanya pelatihan bagi para pelatih. Selain itu, pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan.

## D. Prinsip belajar

Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

## E. Prinsip partisipasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

## F. Prinsip fokus pada batasan materi

Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap dan penghargaan.

## G. Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

## H. Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

#### I. Prinsip kerjasama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan

#### J. Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sambilan yang bisa dilakukan dengan seenaknya.

#### K. Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan

#### L. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata

Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.<sup>14</sup>

### **3. Tujuan Pelatihan**

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.

Nurul Ulfatin mengemukakan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru bertujuan untuk :

---

<sup>14</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. (Jakarta: PT Grasindo, 2002). Hal. 183



- Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai yang diharapkan.
- Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi bagi yang dihadapi sekolah
- Meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah.
- Membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas.<sup>15</sup>

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan guru yang lebih baik akan tercapai.

#### **4. Landasan-landasan Pelatihan**

Terdapat beberapa landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan. Landasan-landasan dimaksud adalah:

##### **A. Landasan Filosofis**

Pelatihan harus didasarkan pada sistem nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkualitas agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan perannya dalam organisasi atau masyarakat.

---

<sup>15</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan"*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), Hal.144

## B. Landasan Humanistik

Pelatihan didasarkan pada pandangan yang menitikberatkan pada kebebasan, nilai-nilai, kebaikan, harga diri, dan kepribadian yang utuh. Di atas landasan ini maka proses pembelajaran pelatihan dicirikan oleh hal-hal berikut.

- 1) Adanya pemberian tanggung jawab dan kebebasan bekerja kepada peserta
- 2) Pelatih lebih banyak berperan sebagai narasumber, tidak mendominasi peserta
- 3) Belajar dilakukan oleh dan untuk diri sendiri
- 4) Ada keseimbangan antara tugas umum dan tugas khusus
- 5) Motivasi belajar tinggi
- 6) Evaluasi bersifat komprehensif

## C. Landasan Psikologi

Dalam pandangan psikologi, karakteristik manusia dapat dijabarkan ke dalam seperangkat tingkah laku. Psikologi pelatihan menitik beratkan pada analisis tugas dan rancangan pelatihan yang mencakup berbagai komponen yang kompleks.

## D. Landasan Sosio-Demografis

Permasalahan peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial terkait dengan upaya penyediaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja.

## E. Landasan Kultural

Pelatihan yang terintegrasi yang berfungsi mengembangkan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari upaya membudayakan manusia.<sup>16</sup>

### **5. Indikator- Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan menurut (Hasibuan 2012: 68) antara lain sebagaimana berikut:

---

<sup>16</sup>Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. (Bandung : ALFABETA CV, 2012). Hal. 11-14

- A. Prestasi kerja karyawan, apabila prestasi kerja atau produktifitas kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pelatihan yang dilakukan cukup baik, tetapi jika prestasi kerjanya tetap, maka pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan.
- B. Kedisiplinan karyawan, jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan semakin baik, maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pelatihan yang dilakukan kurang baik.
- C. Absensi karyawan, kalau absensi karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya apabila pelatihan yang diterapkan kurang baik.
- D. Kalau tingkat kerusakan produksi, alat mesin, setelah karyawan mengikuti pelatihan berkurang maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika tetap maka maka pengembangan dan pelatihan kirang baik.
- E. Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pelatihan, jika tidak berkurang berarti pelatihan yang dilakukan perlu disempurnakan lagi .
- F. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu, berkurang atau efisiensi semakin baik maka pelatihan yang dilakukan sudah baik, sebaliknya jika tetap berarti pelatihan yang dilakukan itu kurang baik.
- G. Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pelatihan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka pelatihan yang dilakukan itu kurang baik.
- H. Tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan maka pelatihan yang dilakukan itu baik, sebaliknya jika tetap maka pelatihan itu kurang baik.

- I. Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pelatihan, jika tidak meningkat atau tetap berarti pelatihan kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreatifitasnya.
- J. Kepemimpinan atau keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pelatihan harus semakin baik, kerjasama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan- ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat, kalau hal di atas tercapai maka pelatihan yang dilakukan baik, sebaliknya jika hal diatas tidak tercapai berarti pelatihan yang dilakukan kurang baik.<sup>17</sup>

## **6. Perencanaan Latihan**

Sebelum latihan atau pendidikan dilaksanakan, maka harus terlebih dahulu membuat suatu perencanaan. Perencanaan latihan atau pendidikan, meliputi penetapan :

### **A. Tujuan Latihan**

Sesungguhnya langkah pertama dalam program latihan yaitu dengan menetapkan terlebih dahulu, mengenai apa yang harus dicapai dari latihan tersebut. Tujuan latihan, sesungguhnya merupakan landasan dari pokok-pokok lainnya, sebab berdasarkan tujuan itulah, maka dapat ditetapkan :

- 1) Metode atau teknik latihan yang mana, yang akan digunakan.
- 2) Subjek atau materi apa yang akan dibahas
- 3) Siapa saja yang boleh menjadi peserta
- 4) Siapa instruktur atau pelatih yang bagaimana, yang dapat memberikan subjek atau materi yang akan dibahas.

---

<sup>17</sup>Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan", Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016, hal. 49

## B. Tanggung Jawab Terhadap Latihan

Agar jelas, siapa yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu program latihan, maka perlu pihak perusahaan atau organisasi, menunjuk atau menetapkan seseorang, yang akan bertanggung jawab sebagai pimpinan dalam suatu program latihan.

## C. Subjek atau Materi Latihan

Subjek atau materi apa yang harus dibahas dalam latihan, haruslah dihubungkan dengan kebutuhan organisasi yang mengirim peserta latihan tersebut. Dengan kata lain subjek atau materi yang harus dibahas dalam latihan tersebut, harus ada hubungannya dengan usaha, untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan dari latihan yang diadakan tersebut.

Lembaga-lembaga manajemen pada saat sekarang ini, sebelum menyelenggarakan latihan bagi perusahaan, termasuk perusahaan yang ada di Indonesia, maka terlebih dahulu diadakan *Survey Training Needs*, untuk organisasi-organisasi atau perusahaan-perusahaan yang mengirimkan pegawai-pegawainya, dalam mengikuti program latihan tersebut.

## D. Waktu atau jadwal latihan

Jadwal latihan yang tepat, sangat berpengaruh terhadap efektivitas suatu program latihan dan jadwal latihan harus disesuaikan dengan keinginan para peserta dan juga harus dipilih sesuai dengan produktivitasnya. Misalnya jam 14.00-16.00, kurang tepat sebagai waktu belajar, karena pada umumnya saat-saat seperti itu, produktivitas pegawai mulai menurun dan pada saat seperti itu, para pegawai juga ingin istirahat.

Selain itu, juga harus dipikirkan, berapa lama setiap session dilaksanakan, karena apabila dilaksanakan lebih dari dua jam, sering sudah membosankan. Demikian juga, waktu istirahat dalam jadwal latihan, harus juga mendapat perhatian. Juga apabila para peserta diasramakan, maka harus juga dipikirkan berapa jam untuk rekreasi dan berapa lama untuk peninjauan dan lain sebagainya.

Lamanya latihan, sesungguhnya tergantung juga, dengan seberapa lama waktu yang diperlukan untuk belajar, misalnya untuk latihan magang, maka memerlukan waktu yang relatif panjang.

#### E. Lokasi atau tempat latihan

Dalam menetapkan lokasi suatu latihan, maka perhatian bukan hanya diarahkan ke pemberian fasilitas bagi peserta latihan, tetapi juga harus mempertimbangkan suasana yang kondusif untuk belajar, serta harus juga memperhatikan letak lokasi latihannya. Tetapi memang sebaiknya, lokasi atau tempat latihan harus jauh dari tempat pekerjaan sehari-hari. Hal ini dimaksudkan, untuk mengurangi interupsi dan juga untuk meningkatkan konsentrasi belajar dari pada peserta latihan.

Lokasi atau tempat latihan, sebenarnya dapat dilaksanakan baik di luar tempat kerja maupun di tempat kerja. Apabila dilaksanakan di luar tempat kerja, maka latihan dapat diberikan oleh para pelatih yang berkualitas, yang walaupun ada kemungkinan, materi yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, oleh karena itu lokasi latihan sering dilaksanakan di tempat kerja dan pemilihan seperti ini juga lebih praktis dan sesuai, tetapi memang latihan yang diselenggarakan di tempat kerja, sering kali tidak direncanakan dengan baik.

#### F. Jumlah dan kualifikasi peserta latihan

Jumlah dan kualifikasi peserta latihan, juga perlu mendapat perhatian, seperti :

- Menentukan jumlah peserta, yang sebaiknya tidak melebihi jumlah sebanyak tiga puluh orang, tetapi sebaiknya hanya berjumlah dua puluh orang.
- Para peserta juga sebaiknya agak homogeny, terutama dalam hal pendidikan dan pengalaman.

- Harus ditentukan juga, syarat-syarat untuk peserta latihan, seperti misalnya hanya untuk Golongan III atau hanya untuk Dosen atau hanya pangkat Lektor atau hanya Lektor Muda atau lain sebagainya.

#### G. Instruktur

Sesungguhnya salah satu variable yang sangat menentukan efektifnya suatu *training*, yaitu instruktur atau pelatihnya. Ada tiga kualifikasi penting, yang harus dimiliki oleh setiap instruktur, yaitu :

- 1) Pengetahuan yang mendalam, mengenal topik yang akan dibahas
- 2) Paham akan berbagai metode *training*
- 3) Adanya keinginan untuk mengajar
- 4) Dapat memberikan motivasi kepada peserta latihan.

#### H. Metode penilaian latihan

Agar dapat diketahui, apakah cara latihan yang dianut oleh suatu perusahaan sudah baik atau belum, maka hal ini dapat diketahui dengan suatu alat pengukur dan pada umumnya ukuran yang dapat digunakan yaitu dari adanya tujuan masing-masing latihan. Dapat berhasilnya suatu latihan direalisasikan, juga menentukan efektif atau tidaknya, cara latihan yang digunakan. Dengan demikian, apabila tujuan latihan dapat direalisasikan oleh peserta latihan, maka latihan tersebut dapat dinyatakan efektif. Demikian juga sebaliknya, apabila tujuan latihan tidak dapat direalisasikan oleh peserta latihan, maka latihan tersebut tidak dapat dinyatakan efektif.

Pada umumnya tujuan utama dari latihan ialah agar masing-masing peserta latihan dapat melakukan pekerjaannya lebih efisien dan efisien atau tidaknya suatu cara yang dipakai dalam latihan, dapat diketahui berdasarkan jumlah hasil produksi yang dapat mereka hasilkan, setelah latihan selesai dilakukan. Apabila semakin besar jumlah hasil produksi yang dapat dicapai, karena telah mengikuti latihan, maka semakin efektif lah cara latihan tersebut.

Seperti dalam bidang produksi, akan dapat dinilai apakah seorang buruh bekerja secara efisien atau tidak.<sup>18</sup>

## 7. Pemilihan Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang akan dipakai bisa dalam bentuk *on the job training*, yaitu dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal, dan *off the job training*, yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan.

### a) Metode Pelatihan *On The Job Training*

Ada beberapa model pelatihan *on the job training*, yaitu: *Job instruction training*, *Coaching*, *Job rotation*, dan *Apprenticeship/internship*.

***Job instruction training*** atau latihan instruksi jabatan adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya manajer atau *supervisor*) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja. Metode ini bilamana dikaitkan secara khusus dengan prinsip-prinsip belajar di atas terlihat dengan jelas memiliki partisipasi yang tinggi, *relevance*, *repetition*, *transference*, dan juga *feed back*.

***Coaching*** adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah. Dilihat dari prinsip-prinsip belajar, metode ini mengaplikasikan prinsip belajar partisipasi, *relevance*, *repetition*, *transference*, dan juga *feed back*.

***Job rotation*** adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Ini

---

<sup>18</sup>Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012). Hal. 74-83



biasanya dilakukan untuk pengembangan pegawai untuk memahami aktivitas organisasi yang lebih luas. Bilamana dilihat dari prinsip-prinsip belajar, metode ini mengaplikasikan hampir semua prinsip belajar kecuali *feedback*.

***Apprenticeship*** adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan. Teknik ini juga mengaplikasikan seluruh prinsip belajar seperti tersebut di atas.

b. Metode Pelatihan *Off The Job Training*

Ada beberapa jenis metode pelatihan *off the job training*, yaitu: *Lecture*, *Video presentation*, *Vestibule training/simulation*, *Role playing*, *Case study*, *Self-study*, *Program learning*, *Laboratory training*, dan *Action learning*.

***Lecture*** atau kuliah adalah presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih/pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Di sini pola komunikasi yang terjadi umumnya satu arah. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi, meskipun tidak intensif.

***Video presentation*** adalah presentasi atau pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.

***Vestibule training/simulation*** adalah latihan yang diberikan di sebuah tempat yang khusus di rancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti di tempat kerja.

***Role playing*** adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Ini dimaksudkan untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain misalnya pelanggan, atasan, rekan sekerja, sehingga para peserta dapat berinteraksi dengan baik dengan orang lain.

*Case study* adalah studi kasus yang dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi di kelompok belajar.

*Self-study* adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperti melalui bahan bacaan, video, dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena adanya hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung, atau biaya yang sangat tinggi bilamana para peserta harus dikumpulkan dalam satu tempat.

*Program learning* adalah bentuk lain dari *self-study*, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawaban secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, peserta memberikan *feedback*. Kemudian melalui *feedback* dapat diketahui hasilnya.

*Laboratory training* adalah latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui *sharing* pengalaman, perasaan, persepsi, dan perilaku di antara beberapa peserta.

*Action learning* (belajar bertindak) adalah proses belajar melalui kelompok kecil dalam memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, bisa dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.<sup>19</sup>

## **8. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru, Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik. Pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan keterampilan pada manajemen tingkat menengah dan atas. Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis

---

<sup>19</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Jakarta: PT Grasindo, 2002). Hal. 184-189

dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan pengetahuan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.<sup>20</sup> Pelatihan dimaksudkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sedang berlangsung saat ini, sementara pengembangan untuk tujuan peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.<sup>21</sup> Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, Ondi Saondi mengungkapkan bahwa:

Pelaksanaan pengembangan profesionalitas guru harus melalui beberapa proses diantaranya yaitu : (1) program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2) program penyetaraan dan sertifikasi, (3) program pelatihan dan terintegrasi berbasis komeptensi, (4) program supervisi pendidikan, (5) program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), (6) simposium guru, (7) melakukan penelitian.<sup>22</sup>

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis menyimpulkan, bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru sangat berperan dalam kompetensi guru. Guna meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya pendidik dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah. Sehingga mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

---

<sup>20</sup> Suparyadi, manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015), h. 184

<sup>21</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*", (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), Hal.146

<sup>22</sup> Ondi Saondi, Aris Shuherman, "*Etika Profesi Keguruan*". (Bandung : PT Refika Aditama, 2015). Hal. 78-81

## **B. Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.<sup>23</sup>

Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Seperti diketahui, potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu dan untuk dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen yang lazim disebut manajemen sumber daya manusia.

Pengertian Sumber daya manusia secara umum dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia yang dipandang secara makro dan sumber daya manusia yang dipandang secara mikro. Sumber daya manusia dalam pandangan makro adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara. Sedangkan sumber daya manusia dalam pandangan mikro lebih kecil cangkupannya yaitu hanya pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Agak berbeda sedikit, Veithzal Rivai (2004:1) menyebut sumber daya manusia sebagai salah satu unsur masukan (*input*) yang nantinya akan diubah menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya ia mengatakan, sebagai *input*, sumber daya manusia tidak dapat menjadi unsur tunggal,

---

<sup>23</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta: PT Grasindo, 2002).  
Hal. 1

melainkan harus dikombinasikan dengan unsur lain seperti, bahan, mesin, modal, metode dan teknologi. Berpedoman pada uraian di atas, maka sumber daya manusia dapat disebut sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan baik dengan cara pelatihan maupun pengembangan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan institusi/perusahaan/lembaga maupun sekolah atau perguruan.<sup>24</sup>

Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja maupun karyawan. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam wujudan eksistensinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>25</sup>

Di dalam buku Malayu S.P. Hasibuan yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menjelaskan bahwasannya Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya daya fisik yang dimiliki individu. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.<sup>26</sup>

Salah satu unsur yang cukup menentukan dalam upaya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah manusia<sup>27</sup>. Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah Swt yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah Swt lainnya.

---

<sup>24</sup>Elfrianto, “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”, Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016, hal. 51

<sup>25</sup> Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, “Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hal. 11

<sup>26</sup> Malayu S.P. Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi”. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hal. 244

<sup>27</sup> Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hal. 68.

Karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-Qur'an. Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah Swt kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawab nya sebagai hamba Allah swt dan sebagai khalifah Alah swt. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah swt ataupun sebagai khalifah Allah swt. Dalam mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah Swt. Yang berupa naluri beragam Allah telah berfirman dalam surah Ar-Ruum/30 ayat 30:

﴿فَوَجَّهْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبَدِيلَ لِطَرِيقِ الْإِسْلَامِ ۚ هُوَ السَّمِيمُ﴾

Artinya: *Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. (Q.S. Ar-Ruum : 30)*

## 2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi kondisi tersebut. Dengan demikian pandangan umum ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk sistem perencanaan

sumber daya manusia yang terpadu (*integrated*) yakni : (1) persediaan sumber daya manusia sekarang, (2) peramalan (*forecast*) suplai dan permintaan sumber daya manusia, (3) rencana rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang "qualified", dan (4) berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.

Secara lebih sempit, perencanaan sumberdaya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Idealnya, organisasi harus mengidentifikasi baik kebutuhan-kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan.

Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi selama satu tahun yang akan datang. Sedangkan rencana-rencana jangka panjang adalah rencana yang mengestimasi situasi sumber daya manusia untuk dua, tiga, atau lima tahun ke depan dan bahkan kadang-kadang delapan atau sepuluh tahun yang akan datang.

Oleh karena itu perencanaan harus memiliki tujuan. Perencanaan sumberdaya manusia ini menurut T.Hani Handoko, (1989:53) harus memungkinkan organisasi untuk:

- a. Memperbaiki penggunaan sumberdaya manusia.
- b. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi di waktu yang akan datang secara efisien.
- c. Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
- d. Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.
- e. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.

f. Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.<sup>28</sup>

Penyusunan kebutuhan tenaga dilakukan untuk menjawab pertanyaan pegawai yang dibutuhkan dan mengetahui tentang jumlah tenaga kualifikasi yang diperlukan pada setiap unit organisasi baik segi kuantitas maupun kualitas memenuhi kebutuhan organisasi. Penyusunan analisis kebutuhan tenaga dilakukan setiap akhir tahun anggaran untuk menghitung kebutuhan tenaga tahun berikutnya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baiknya perencanaan.



*Artinya: dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka. (Q.S. Shaad : 27)*

### **3. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Sesungguhnya tidak banyak hal dalam manajemen, termasuk manajemen sumber daya manusia, yang dapat dinyatakan secara aksiomatik. Akan tetapi dalam hal perencanaan dapat dikatakan secara kategorikal bahwa perencanaan mutlak perlu, bukan hanya karena setiap organisasi pasti menghadapi masa depan yang selalu “diselimuti” oleh ketidakpastian, akan tetapi juga karena sumber daya yang dimiliki atau mungkin dimiliki selalu terbatas. Terdapat paling sedikit enam manfaat yang dapat dipetik melalui suatu perencanaan sumber daya manusia secara mantap.

---

<sup>28</sup>Elfrianto, “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”, Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016, hal. 51-52



*Pertama:* Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Merupakan hal yang wajar bahwa apabila seseorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkannya, ia berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang.

*Kedua:* Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat di tingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan.

*Ketiga:* Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai aktivitas baru kelak.

*Keempat:* Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan.

*Kelima:* Seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan – termasuk perencanaan sumber daya manusia- adalah penelitian.

*Keenam:* Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.<sup>29</sup>

## **C. Mutu (Kualitas) Lulusan**

### **1. Pengertian Mutu Lulusan**

Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Seperti yang dinyatakan Nomi Pfeffer dan Anna Coote setelah mereka berdiskusi tentang mutu dalam jasa kesejaraheraan, bahwa “mutu merupakan konsep yang licin”. Mutu mengaplikasikan hal-hal yang berbeda pada masing-masing orang. Tak dapat dipungkiri bahwasanya setiap orang setuju terhadap upaya

---

<sup>29</sup> Sondang P. Siagian, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), hal. 44-

peningkatan mutu pendidikan. Hanya saja, masalah yang muncul kemudian adalah kurangnya kesamaan makna tentang mutu tersebut.<sup>30</sup>

Mutu merupakan suatu ide yang dinamis, sedang definisi-definisi yang kaku sama sekali tidak akan membantu. Memang, makna mutu yang demikian juga luas juga sedikit membingungkan pemahaman kita. Akan tetapi, beberapa konsekuensi praktis yang signifikan akan muncul dari perbedaan-perbedaan makna tersebut. Dengan alasan tersebut, mutu membutuhkan diskusi yang lebih lanjut.

Manajemen mutu pendidikan merupakan bentuk pengendalian mutu (*quality assurance*) yang disempurnakan. Filosofi dari manajemen mutu pendidikan ini adalah terciptanya budaya kerja dari seluruh personel (pimpinan dan pegawai) yang terlibat dalam pengadaan dan penyajian jasa pendidikan yang dijiwai oleh motivasi dan sikap untuk memenuhi harapan pelanggan. Dalam rangka memenuhi harapan pelanggan pendidikan ini, pengelola sekolah secara bertahap terus-menerus memperbaiki kualitas (mutu) lulusannya dengan didukung oleh kepemimpinan yang kuat dari pihak pimpinan (manajer, administrator, supervisor) serta pembagian tanggung jawab untuk mencapai mutu.<sup>31</sup>

Sungguh masih perlu kita renungkan sekolah merupakan satu pilar utama dari gerakan mencerdaskan bangsa menanamkan nilai-nilai didalamnya. Mengalihkan kebudayaan pastilah menjadi isi kegiatannya. Semua operasional sekolah perlu pencerahan pemikiran dan pengetahuan. Sekolah bukan dalam situasi yang statis, perubahan mengalir sebagai kepastian yang sukar diprediksi. Kepala sekolah, guru, orang tua, dan semua masyarakat komponen boleh jadi tidak menginginkan sekolah gagal menjalankan fungsinya. Anak-anak tak bermutu keluar dari dalam sekolah. Jika itu terjadi, putuslah harapan orang tua beserta anaknya.<sup>32</sup>

## **2. Peningkatan Mutu Lulusan**

---

<sup>30</sup> Edward Sallis, "*Manajemen Mutu Terpadu*". (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012). Hal.49-51.

<sup>31</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. (Jakarta: PT Grasindo, 2016). h. 120.

<sup>32</sup> *Ibid*, h.122.

Peningkatan mutu sekolah terhadap siswa itu sangat berpengaruh dari berbagai aspek antara lain, aspek kepala sekolah sarana dan prasarana, guru yang profesional, buku pendukung dan lain sebagainya. Oleh karena itu mutu atau kualitas yang baik akan terwujud dan tercipta dimana sekolah atau lembaga tersebut dilihat dari berbagai aspek yang mempunyai mutu dan kualitas yang baik pula, maka akan terwujud dan menciptakan mutu lulusan yang baik dari mutu atau kualitasnya.<sup>33</sup>

Membangun profil mutu lulusan merupakan komponen pekerjaan penting di sekolah agar setiap pendidik dan siswa mendapatkan arah pengembangan yang jelas. Pada sekolah yang tidak mendefinisikan mutu lulusan dengan baik, menyebabkan pendidik dan siswa mengembangkan target seadanya. Akibat dari cita-cita yang kurang jelas juga berpengaruh pada daya juang warga sekolah. Sebaliknya pada mutu sekolah yang telah memiliki target mutu yang jelas, guru-gurunya menyatakan bahwa betapa mereka dikejar target, namun sangat puas jika melihat para prestasi yang mereka wujudkan jauh lebih baik dari pada sekolah lain.

Dengan demikian, definisi mutu lulusan yang jelas membantu semua pihak menentukan arah dan mengukur harapannya sesuai dengan kemampuan masing-masing pada tiap mata pelajaran. Penentuan target mutu lulusan dapat dijabarkan dari standar nasional yang dipadukan dengan cita-cita sekolah.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Lulusan**

Faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu lulusan di sekolah tersebut adalah adanya strategi pengembangan sekolah unggul. Adapun faktor-faktor peningkatan mutu lulusan tersebut adalah:

---

<sup>33</sup>Ikapi. *Himpunan Peraturan dan Perundang-undangan Tentang Guru dan Dosen*. (Bandung: Fokusmedia, 2006). h.6.

a. Faktor Tujuan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka faktor tujuan perlu diperhatikan. Sebab mutu suatu lembaga pendidikan yang berjalan tanpa berpegang pada tujuannya sulit mencapai apa yang diharapkan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, sekolah senantiasa harus berpegangan pada tujuan sehingga mampu menghasilkan output yang berkualitas. Dengan adanya perencanaan seperti itu dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang harus dijadikan pedoman dalam melaksanakan pendidikan nasional, instruksional maupun tujuan yang lain yang lebih sempit.

b. Faktor Guru (Pendidik)

Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajarmengajar. Oleh karena itu, guru harus benar-benar membawasiswanya Guru harus berpandangan luas dan kriteria bagi seorang guru ialah harus memiliki kewibawaan. Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena gurulah yang merupakan faktor utama dalam melaksanakan kegiatan pendidikan.

c. Faktor Siswa

Anak didik atau siswa merupakan objek dari pendidikan, sehingga mutu pendidikan yang akan dicapai tidak akan lepasdenganketergantungan terhadap kondisi fisik tingkah laku dan minat bakat dari anak didik.

d. Faktor Alat

Yang dimaksud faktor alat (alat pendidikan), adalah segala usaha atau tindakan dengan sengaja yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Alat pendidikan ini merupakan masalah yang esensial dalam pendidikan, karena itu perlu dilakukan upaya untuk menyediakan alat-alat tersebut. Yang dikategorikan sebagai alat pendidikan adalah sesuatu yang dapat memenuhi tercapainya tujuan pendidikan yaitu sarana, prasarana, dan kurikulum.

e. Faktor Lingkungan Masyarakat

Kemajuan pendidikan sedikit banyak dipengaruhi oleh masyarakat termasuk orang tua siswa, karena tanpa adanya bantuan dan kesadaran dari masyarakat untuk melaksanakan peningkatan mutu pendidikan. Sekolah dan masyarakat merupakan dua kelompok yang tidak dapat dipisahkan dan saling melengkapi satu sama lainnya.<sup>34</sup>

Sekolah unggul adalah sekolah yang mampu menghasilkan lulusan dengan prestasi akademik tinggi. Intinya lulusan yang dihasilkan melalui proses manajemen dan pembelajarannya memang lulusan yang memiliki mutu yang unggul.

**4. Dasar Ajaran Islam Tentang Mutu**

Adapun ayat yang membahas tentang mutu adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

- a) Mutu merupakan realisasi dari ajaran *ihسان*, yakni berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan aneka nikmat-Nya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun. Sebagaimana yang tersebut dalam al-Qur'an surah al Qashash (28): 77:



Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan

<sup>34</sup> Syafaruddin. “Pendidikan Transformasional Sosial”. (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2009). h. 242-244.

<sup>35</sup> Mulyadi, hal.79

*janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.*

Tafsir ayat di atas yaitu menerangkan empat macam nasihat dan petunjuk yang pertama adalah orang yang dianugerahi oleh Allah kekayaan yang berlimpah-limpah serta nikmat duniawi yang banyak, hendaklah ia patuh dan taat pada perintah Allah untuk memperoleh pahala sebanyak-banyaknya di dunia dan akhirat, yang kedua janganlah seseorang itu meninggalkan kesenangan duniawi sepanjang tidak bertentangan dengan ajaran yang telah digariskan oleh Allah, yang ketiga seseorang harus berbuat baik sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadanya, dan yang terakhir yaitu janganlah seseorang itu berbuat kerusakan di atas bumi, berbuat jahat kepada sesama makhluk Allah, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Dalam hal ini yang berhubungan dengan mutu yaitu merupakan realisasi dari ajaran *ihsan*, yakni berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan aneka nikmat-Nya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun.

b) Seseorang harus bekerja secara optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin, selaras dengan ajaran *ihsan*. Hal ini dijelaskan dalam al-Qur'an surah an Nahl (16): 90:



*Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.*

Penjelasan dari ayat tersebut yaitu Allah memerintahkan para hamba-Nya untuk berlaku adil dalam setiap perkataan dan perbuatan. Allah menyuruh mereka untuk selalu berusaha menuju yang lebih baik dalam setiap usaha dan mengutamakan yang terbaik dari lainnya dalam hal ini yang berhubungan dengan mutu yaitu seseorang harus bekerja secara optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin.

#### **D. Penelitian yang Relevan**

1. Jurnal yang ditulis oleh Maman Rachman dkk. Tahun 2017 yang berjudul Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Karakter Berlokus Padepokan Karakter, menjelaskan Pelatihan dan pengembangan pendidikan karakter merupakan upaya yang harus dilakukan secara kontinyu dan sistematis, agar diperoleh hasil yang maksimal. Hal ini dikandung maksud agar proses pendidikan karakter dapat dilaksanakan dengan efektif, baik di lingkungan kampus maupun di sekolah. Studi terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pendidikan karakter selama ini ditunjukkan masih adanya kekurangan di sana sini, yang memerlukan penyempurnaan secara komprehensif. Hal ini sangat terasa sejak analisis kebutuhan dan kegunaan pelatihan yang dirasakan kurangnya perencanaan secara komprehensif. Demikian juga dalam hal materi, peserta, dan instruktur secara berjenjang dan berkelanjutan juga masih dirasakan lemah. Selain hal tersebut di atas perencanaan dalam hal tata kelola juga belum terorganisasikan dengan baik. Belum ada keterpaduan berbagai komponen, sehingga terkesan berjalan sendiri-sendiri.<sup>36</sup>
2. Skripsi Tedi Suherman tahun 2016 yang berjudul Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah

---

<sup>36</sup>Maman Rachman dkk, *“Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Karakter Berlokus Padepokan Karakter”*. (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006).

Istimewa Yogyakarta, menjelaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia aparatur di lembaga Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan melalui media diklat dan non diklat. Media diklat yaitu media kepemimpinan, diklat teknis dan diklat fungsional. Sedangkan media non diklat yaitu media bimbingan teknis (bimtek), seminar, workshop, lokakarya, benchmarking dan studi lanjut. Namun strategi-strategi yang diterapkan tersebut masih didominasi oleh pengembangan yang bersifat formal, sedangkan pengembangan kapasitas aparatur yang sifatnya informal seperti pengembangan secara individual masih belum dimaksimalkan, nilai-nilai budaya Satriya yang dianut masih belum sepenuhnya dijabarkan dalam sikap dan perilaku kerja pegawai.<sup>37</sup>

Skripsi yang ditulis oleh Siti Ana Asma Usania tahun 2017 yang berjudul Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bukti Endah Kec. Seputih Raman Kab. Lampung Tengah, menjelaskan proses pengembangan di Madrasah Aliyah tersebut melalui berbagai syarat diantaranya : **Kualifikasi**, kualifikasi tenaga pendidik merupakan syarat minimal sebagai tenaga pendidik karena guru yang sudah memiliki kualifikasi mereka sudah memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan kompetensinya. **Sertifikasi**, pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik professional. **Pelatihan**, selanjutnya pada program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi sekolah seringkali mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan baik di luar maupun di dalam sekolah.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Tedi Suherman, "Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta". (Yogyakarta: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016)

<sup>38</sup>Siti Ana Asma Usania , "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Nurul Huda Bukti Endah". (Yogyakarta: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015).



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. metode penelitian kualitatif menurut sugiyono adalah “ Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (Sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*. Teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>39</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif. Pendekatan deskriptif menurut Sudjana dan Ibrahim adalah “ Penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang.<sup>40</sup> Desain penelitian deskriptif menjelaskan beberapa fenomena pada jangka waktu tertentu. Penelitian deskriptif membutuhkan suatu fenomena yang terukur jelas kepentingan (misalnya, pengetahuan guru tentang perkembangan kemampuan literasi) yang secara sistematis dan tepat dapat diukur. Setelah menjelaskan apa penelitian deskriptif, maka desain penelitian juga harus mencakup fenomena yang tertentu yang diminati dari penelitian tertentu.<sup>41</sup>

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia. MTs Zia Salsabila Bandar Setia ini terletak di Jalan Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun IIDesa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara 20371.

#### C. Subjek Penelitian

---

<sup>39</sup>. Sugiyono, *metode penelitian pendidikan pendekatan kualitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 15

<sup>40</sup>. Nana sudjana dan Ibrahim, *penelitian dan penilaian pendidikan*, (Bandung: Sinar Bru, 2012), hal. 64

<sup>41</sup>. Syaukani, *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian Dalam Bidang Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), hal. 19

Subjek dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari informasi tentang gambaran dan perkembangan di madrasah. Sedangkan yang berhubungan dengan subjek penelitian, bagian-bagian mana, objek mana atau siapa saja yang akan dijadikan sumber data. Hal ini sangat tergantung pada isi teori atau konsep yang digunakan. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian adalah: 1) Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah, 2) Guru, 3) Siswa/i

#### **D. Sumber Data Penelitian**

Menurut Arikunto sumber data dalam penelitian merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh.<sup>42</sup> Adapun dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan penentuan sumber data menjadi dua buah data yaitu:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata- kata yang diucapkan secara lisan, gerak gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti metode yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan wawancara dan observasi atau pengamatan.<sup>43</sup>

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pelengkap yang melengkapi data-data yang diperlukan yang di peroleh dari kepala sekolah personel atau bagian TU diantaranya sejarah, arsip, buku-buku, dokumen pribadi dan resmi dan visi dan misi MTs Zia Salsabila Bandar Setia, letak geografis, struktur serta keadaan guru dan siswa.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Adapun instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hal. 129

<sup>43</sup>. *Ibid*, hal. 22

### 1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Menurut W. Gulo wawancara juga merupakan pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan tujuan penyelidikan. Dengan ini peneliti gunakan untuk menghimpun data mengenai gambaran umum, struktur, kondisi dan sosiologis geografis dan berkenaan dengan penelitian ini dengan responden kepala sekolah, guru maupun personel lainnya.<sup>44</sup>

### 2. Observasi

Observasi merupakan aktivitas pengamatan yang peneliti lakukan dalam rangka melihat secara langsung aktivitas yang dilakukan oleh informan di sekolah. Karena itu, peneliti membuat catatan tentang apa yang dilihat dan didengar secara langsung tentang kesiswaan tersebut. Tujuan dari kegiatan pengamatan adalah untuk merekam secara langsung aktivitas informan terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini kemudian membandingkannya dengan hasil wawancara dari para informan.<sup>45</sup>

### 3. Studi Dokumen

Studi dokumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan komponen-komponen pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia. Data ini dipergunakan untuk menambah data yang ada yang diperoleh melalui wawancara, observasi berperan serta yang kesemuanya itu untuk memperoleh pengertian yang mendalam.

## F. Teknik Keabsahan Data Penelitian

---

<sup>44</sup>W.Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal.116

<sup>45</sup>*Ibid*, hal. 116

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji credibility, transferability, dependability, dan confirmability. Namun, dalam uji keabsahan data, peneliti hanya menggunakan uji kredibilitas. Dalam uji kredibilitas, peneliti menggunakan triangulasi. Menurut Moleong<sup>46</sup> bahwa teknik triangulasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk mengukur keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data dalam rangka kepastian pengecekan atau pembandingan terhadap data tersebut. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi teknik dan sumber. Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data dengan sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Jika dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

#### **G. Teknik Analisis Data Penelitian**

Menurut Sugiono analisis data ialah proses menyusun atau mengolah data agar dapat ditafsirkan lebih baik.<sup>47</sup> Data yang baru didapat terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumen terkait dengan pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia di MTs Zia Salsabila Bandar Setia. Dianalisis dengan cara menyusun menghubungkan dan mereduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan data selama dan sesudah pengumpulan data.

Untuk itu data yang didapat kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif yang terdiri dari: (a) reduksi data, (b) penyajian data dan, (c) kesimpulan, dimana prosesnya berlangsung secara sirkuler selama penelitian berlangsung. Pada tahap awal pengumpulan data, fokus penelitian masih melebar dan belum tampak jelas, sedangkan

---

<sup>46</sup>Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hal. 330

<sup>47</sup>Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung :Alfabeta,2008), hal. 89.

observasi masih bersifat umum dan luas. Setelah fokus semakin jelas maka peneliti menggunakan observasi yang lebih berstruktur untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.

a. Reduksi Data

Setelah data penelitian yang diperlukan dikumpulkan, maka agar tidak bertumpuk-tumpuk dan memudahkan dalam mengelompokkan serta dalam menyimpulkannya perlu dilakukan reduksi data. Reduksi data dalam hal ini sebagai suatu proses pemilihan, memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah atau kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, mengungkapkan hal-hal yang penting, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak dibutuhkan dan mengorganisasikan data agar lebih sistematis sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan yang bermakna. Adapun data yang sudah direduksi akan dapat memberikan gambaran yang lebih tajam tentang pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia di MTs Zia Salsabila Bandar Setia.

b. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi. Penyajian data merupakan proses pemberian sekumpulan informasi yang sudah disusun yang memungkinkan untuk penarikan kesimpulan. Proses penyajian data ini adalah mengungkapkan secara keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah dibaca. Dengan adanya penyajian data maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi dalam kancah penelitian dan apa yang akan dilakukan peneliti dalam mengantisipasi.

c. Kesimpulan

Data penelitian pada pokoknya berupa kata-kata, tulisan dan tingkah laku sosial para aktor yang terkait dengan aktivitas pelaksanaan pelatihan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia.

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Temuan Umum**

##### **1. Sejarah Singkat MTs Zia Salsabila**

MTs Zia Salsabila adalah lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Yayasan Pendidikan Zia Salsabila bertujuan berpartisipasi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan melaksanakan program-program pendidikan yang berbasis Islam. MTs. Zia Salsabila memiliki program yang mengacu kepada kurikulum Kementerian Agama, dan dengan memadukan sejumlah program pendukung dan penguat melahirkan peserta didik yang cerdas, mandiri, terampil, amanah dan berakhlakul karimah.

MTs Zia Salsabila ini berlokasi di Jl. Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Desa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang. Didirikannya Madrasah ini dengan pertimbangan bahwa besarnya tuntutan masyarakat akan pendidikan menengah yang berbasis Islam. Di lingkungan Desa Bandar Setia dan Kec. Percut Sei Tuan, keberadaan MTs Masih sangat minim jika dibandingkan dengan SLTP umum. Sementara tuntutan masyarakat akan pendidikan yang seimbang (pendidikan umum dan Islam) secara bersamaan cukup tinggi.

##### **2. Profil MTs Zia Salsabila**

Pengelola : Yayasan Zia Salsabila (SK Kementrian Hukum dan HAM RI, No. AHU-7205.AH.01.04. Tahun 2012).

Alamat Sekretariat : Jl.Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun II  
Desa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli  
Serdang Sumatera Utara 20371.

Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Zia Salsabila (disingkat MTs Zia Salsabila)

Izin Operasional : No. 47 Tahun 2013

No. Statistik/NPSN : 121212070119/10268361

Alamat Madrasah : Jl.Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun II Desa  
Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera  
Utara 20371

Berdiri : 2013

### **3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Zia Salsabila**

#### a. Visi

“Terwujudnya lembaga pendidikan Islam unggul yang berakhlakul karimah, cerdas, mandiri, disiplin dan berdaya saing di dunia global.”

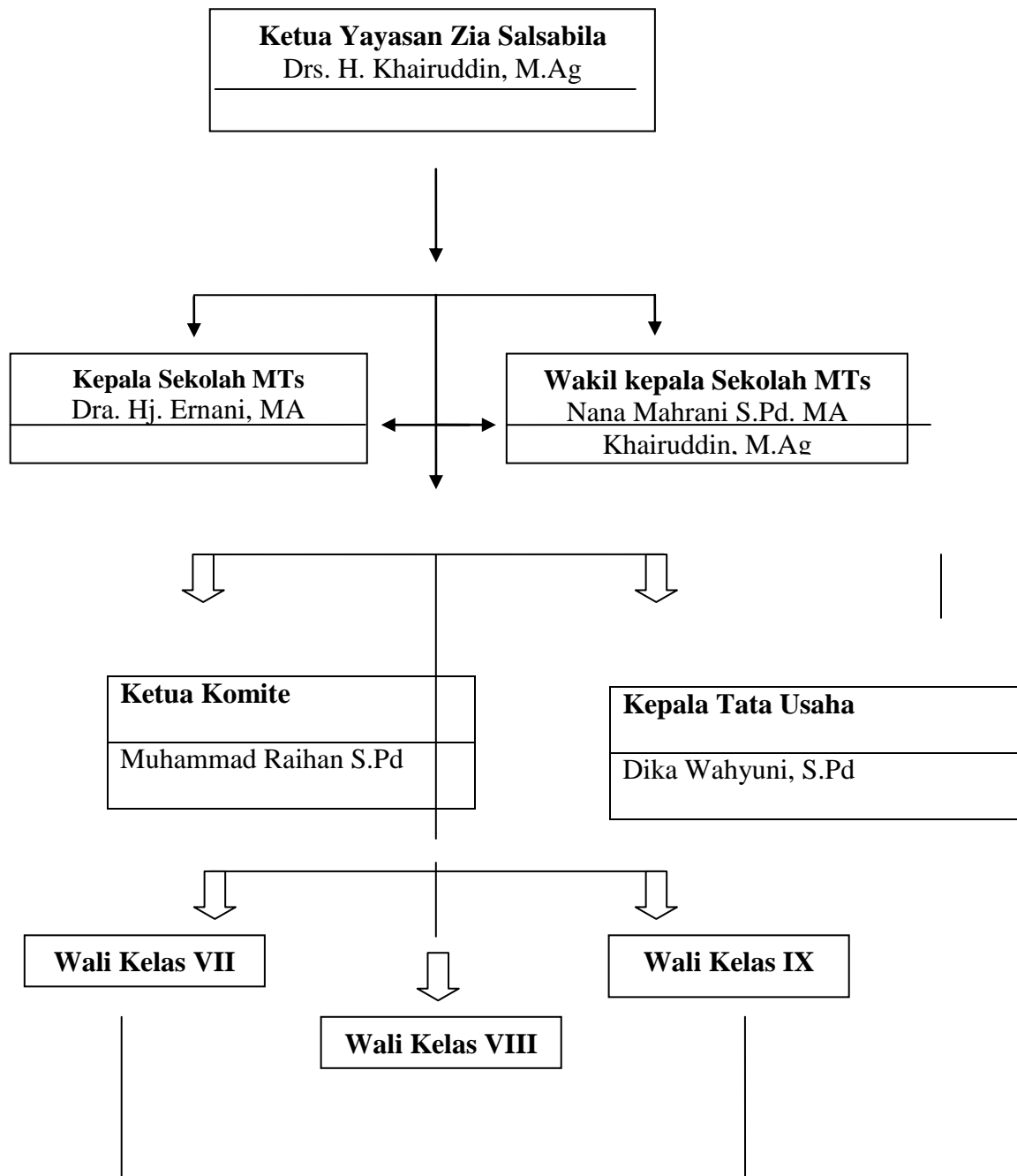
#### b. Misi

- 1) Mengamalkan nilai- nilai kehidupan yang Islami sejak dini, sehingga menjadi teladan dalam kehidupan keluarga dan masyarakat
- 2) Mengembangkan sistem belajar melalui “*Learning by Doing* dan *Active Learning* dengan mengoptimalkan potensi intelektual, berkreasi dan berinovasi yang terintegrasi dengan nilai–nilai Islam
- 3) Mengoptimalkan proses belajar mengajar berbasis sains teknologi informasi dan komunikasi
- 4) Memotivasi dan menghasilkan siswa yang kreatif dan mandiri
- 5) Menerapkan program bilingual (dua bahasa) dalam proses pembelajaran
- 6) Meningkatkan sikap disiplin untuk semua warga madrasah
- 7) Membimbing dan mengembangkan minat serta bakat peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler secara efektif
- 8) Menumbuhkan semangat keunggulan berprestasi menghadapi tantangan global.

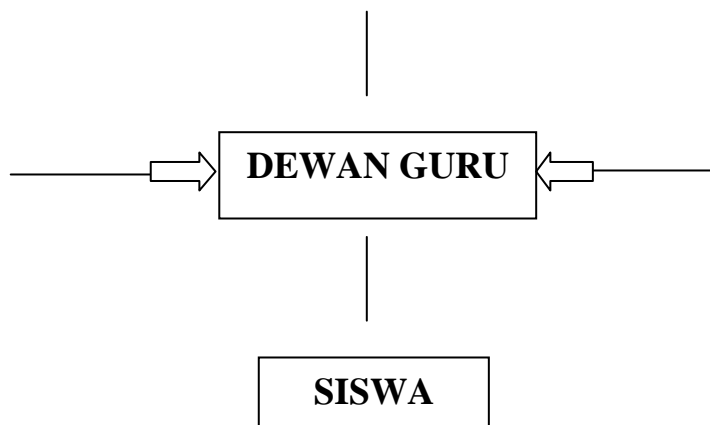
#### 4. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sekelompok orang dua atau lebih yang secara formal di persatukan dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur Organisasi adalah Suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

#### STRUKTUR ORGANISASI MTS ZIA SALSABILA







### 5. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs. Zia Salsabila

Dalam kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan, terutama untuk dapatnya terselenggara dengan baik kegiatan pengajaran maka tidak terlepas dari peran serta dan peran aktif tenaga pengajar, dalam hal ini guru adalah orang yang dianggap sebagai faktor penting dalam kelangsungan dan keberhasilan proses belajar mengajar tersebut. Kegiatan belajar mengajar tidak akan dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya keterlibatan guru didalamnya. Untuk mengetahui keadaan data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs. Zia Salsabila Jl. Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun II Desa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara dapat diketahui melalui tabel berikut:

**TABEL I**

**KEADAAN JUMLAH TENAGA PENDIDIK MTS ZIA SALSABILA**

No	NAMA GURU	TEMPAT/TGL LAHIR	PENDIDIKAN	BIDANG STUDI
1	Dra. Ernani, MA Pns	Simalungun, 16 Juni 1967	S-1Pend. Agama Islam. S-2 Pemikiran	Kepala Madrasah, Guru Fiqh/Ushul Fiqh

			Islam	
2	Nana Mahrani, S.Pd, MA	Bandar Selamat,20 Mei 1971	S-1 Pend. B. Indonesia S-2 Pemikiran Islam	Al Quran Hadits
3	Drs. M.Agus Sulistiyono PNs	Tulung Agung,15 Agustus 1968	S-1Pend. Matematika Dan I. Peng. Alam	Matematika
4	Nunung N, S.Pd, MM PNS	Ciamis,1 September 1979	S-1 Pend. Ekonomi Koperasi. S-2 Manajemen SDM	IPS Terpadu
5	Drs. Syahrul Abidin, MA	Belawan,2Nope mber 1965	S-1 B. Arab S-2 Komunikasi Islam	B. Arab
6	Neneng Julia, S.Pd, MA	Bandar Selamat, 18 Agustus 1972	S-1Pend. Akuntansi. S-2 Ekonomi Islam	PKn
7	Drs. Kasron Nst, .Ag	Aek Bargot, 18 Nopember 1962	S-1Pend. Agama Islam S-2 Pengkajian Islam	Conversation

8	Paiman, S.Pd	Sawit Seberang, 10 Juli 1964	S-1 Pend. Orkes	Orkes
9	Elisa Safitri, S.Pd	Cinta Rakyat, 26 September 1985	S-1 Pend. B. Indonesia	B. Indonesia
10	Pratami Catur N, S.Pd	Medan,16 April 1987	S-1 Pend. Tata Busana	Seni Budaya
11	Drs.Khairuddin, M.Ag	P. Banyak,6 Juli 1964	S-1 Pend. Agama Islam. S-2 Pengkajian Islam	SKI
12	Aulia, S.Pd	Hamparan Perak, 23 Nopember 1982	S-1 Pend. Matematikadan I. Peng. Alam	IPA Terpadu
13	M. Rifki Aulia	Serbalawan, 15 januari 1993	Mahasiswa Sem V TIK USU	T I K
14	Muhammad Raihan	Medan,12 April 1971	Mahasiswa Sem. VII STAI Sumatera Medan	Akidah Akhlak DAN Tahfiz Al Quran
15	Zulfa Hanif, S.Pd.I	P. Brandan, 25 Juni 1981	S-1 Pend. Agama Islam	Tahsin Al Quran
16	AinunMasripah, S.Pd	Natal,8 Januari 1984	S-1 Pend. B. Inggris	B. Inggris
17	M. Fikri Fadli	Serbalawan,29 Juli 1991	Mahasiswa	KTU
18	Abdul Qadir	Teluk Nibung, 04 Oktober 1992	S-1 Pend. Fisika Univ.	Fisika

	Jailani, S.Pd		Negeri Medan	
19	Safira Salsabila	Medan,17 Desember 1995	Mahasiswa	Bendahara

## 6. Keadaan Siswa MTs Zia Salsabila

Sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berada di Jl. Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12 Dusun II Desa Bandar Setia Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Sumatera Utara., maka madrasah ini terus mengalami kemajuan, dan cukup diminati oleh masyarakat. Hal ini terbukti bahwa bertambah banyaknya anak-anak yang belajar di madrasah ini. Untuk mengetahui keadaan siswa MTs. Zia Salsabila dapat dikemukakan melalui tabel sebagai berikut:

**TABEL II**  
**KEADAAN SISWA MTS ZIA SALSABILA**

Tahun Ajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Total
	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	Jml Siswa	Jml Rombel	
2013/2014	21	1					21
2014/2015	31	2	21	1			52
2015/2016	38	2	31	1	21	1	90
2016/2017	36	2	38	1	31	1	105
2017/2018	37	2	36	1	38	1	111
2018/2019	52	2	37	1	36	1	135

## 7. Keadaan Sarana dan Prasarana MTS Zia Salsabila

Sarana dan prasarana adalah merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak, yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar baik secara langsung maupun tidak langsung. Pemerintah mengeluarkan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dimana dalam PP tersebut juga mengatur mengenai standar sarana dan prasarana pendidikan secara nasional pada bab VII pasal 42 yang secara tegas disebutkan bahwa (1) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana prasarana yang meliputi prabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Dalam hasil Program Praktikum Lapangan III (PPL III) di MTs. IT Zia Salsabila memiliki Sarana Prasarana Pendidikan sebagai berikut :

**TABEL III**

**KEADAAN SARANA DAN PRASARANA MTS ZIA SALSABILA**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keterangan</b>
1	Ruang Kepala Madrasah	1 ruang	Baik
2	Ruang Sekretariat	1 ruang	Baik
3	Ruang Guru	1 ruang	Baik
4	Ruang Perpustakaan	1 ruang	Bergabung dengan sekretariat
5	Ruang Belajar	6 ruang	Baik
6	Ruang Pertemuan	1 ruang	Baik
7	Ruang Serbaguna	1 ruang	Baik
8	Musholla	1 ruang	Baik

9	Lab. Komputer	1 ruang / 10 komputer	Baik
10	Kamar mandi / WC	3 bilik	Baik

## B. Temuan Khusus Penelitian

Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Guru serta Siswa & Siswi MTs. Zia Salsabila yang dilengkapi juga dengan hasil observasi dan studi dokumentasi maka didapatkan bahwa temuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Guru Di Mts Zia Salsabila Bandar Setia.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa/I MTs. Zia Salsabila yang dilengkapi juga dengan hasil observasi dan studi dokumentasi maka didapatkan temuan khusus penelitian. Dengan adanya pelaksanaan pelatihan yang baik maka sumber daya di dalamnya akan menjadi baik pula terutama guru, karena sumber daya manusia merupakan elemen penting didalam suatu madrasah.

Pelaksanaan pelatihan sumber daya guru akan berjalan dengan baik jika ada dukungan dan kerja sama antar warga di sekolah, seperti Kepala Sekolah, Guru, Siswa/I dan juga semua elemen yang terlibat di dalam sekolah tersebut agar pelaksanaan pelatihannya berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yaitu meningkatkan mutu lulusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Ernani, MA selaku Kepala Madrasah di MTs. Zia Salsabila Bandar Setia Medan, tentang pelaksanaan pelatihan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

“Pelaksanaannya kami bekerja sama dengan pihak luar seperti dinas yang terkait atau dengan sekolah-sekolah yang memberikan peluang untuk pelatihan Sumber Daya Guru ini sehingga untuk menciptakan peningkatan guru dan mutu lulusan itu insha allah dapat terealisasi dengan baik, baru-baru diadakan juga pelatihan Sumber Daya Guru dengan Tanoto Foundation.”<sup>48</sup>

<sup>48</sup> Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Ernani, MA selaku Kepala Madrasah di MTs Zia Salsabila. Senin tanggal 15 Juli 2019 Pukul 09.45 WIB

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Abdul Qodir Zailani, S.Pd selaku guru di MTs Zia Salsabila mengenai pelaksanaan pelatihan Sumber Daya Guru beliau mengungkapkan:

“Pelaksanaan yang dilakukan oleh pihak madrasah tidak semuanya berasal dari pihak madrasah, karena mungkin minimnya biaya. Pelatihan ini bekerja sama dengan pihak luar yaitu TANOTO FOUNDATION dan selain itu juga pelatihan-pelatihan yang diadakan instansi luar dalam meningkatkan kompetensi guru. Pelaksanaan pelatihan di madrasah ini sangat penting dilakukan, karena jika Sumber Daya Gurunya berkualitas insya allah mutu lulusannya juga berkualitas, begitu juga sebaliknya jika Sumber Daya Gurunya buruk (dalam arti tidak kompeten dan professional) maka bisa dipastikan mutu lulusannya juga tidak memiliki kualitas. Jadi, pelatihan ini sangat penting dalam rangka peningkatan Sumber Daya Guru dan juga mutu lulusan.”<sup>49</sup>

Dan diperkuat oleh Ibu Nunung N, S.Pd, MM selaku guru di MTs Zia Salsabila beliau mengatakan:

“Ya benar sekali, pelatihan sangat perlu dilaksanakan dan sesuai dengan kebutuhan madrasah karena kurikulumnya sama lalu materi-materi ataupun poin-poin yang mereka berikan sesuai dengan kebutuhan madrasah, mengingat madrasah ini tergolong baru dan masih perlu peningkatan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia yaitu Guru untuk meningkatkan kualitas sekolah dan juga kualitas lulusan. Walaupun kendala itu pasti ada, karena madrasah melakukan pelatihan ini tidak secara mandiri dan bekerja sama dengan pihak luar tetapi saya selaku guru sangat bersyukur diadakannya pelatihan ini”<sup>50</sup>

Dari hasil wawancara tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada hakekatnya pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan madrasah. Pelaksanaan pelatihan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia tidak dilakukan secara mandiri tetapi bekerja sama/di tanggung jawabi oleh pihak luar. Namun, disamping itu juga masih perlu evaluasi yang harus dilakukan guna untuk peningkatan sumber daya manusia khususnya guru dan juga mutu/kualitas lulusan. Karena elemen penting dan yang menjadi pusat perhatian selain dari adanya kebijakan di masyarakat luas yang terlebih dahulu dipandang dalam suatu organisasi/lembaga/madrasah ialah sumber

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Qodir Zailani, S.Pd selaku guru MTs Zia Salsabila. Senin tanggal 15 Juli 2019 Pukul 09.45 WIB

<sup>50</sup> Wawancara dengan Ibu Nunung N., S.Pd, MM selaku guru di MTs Zia Salsabila, Kamis 25 Juli 2019 Pukul 09.45 WIB

daya manusia dalam hal ini ialah guru. Jadi, kompetensi guru dalam sebuah madrasah memiliki peran yang sangat vital.

## **2. Upaya Yang Dilakukan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Mts Zia Salsabila Bandar Setia**

Pelaksanaan pelatihan Sumber Daya Manusia yang ditawarkan sebagai solusi dari permasalahan yang ada di dunia pendidikan kita saat ini khususnya bagi guru . Hal ini diharapkan dapat membawa dampak positif terhadap peningkatan mutu dan profesionalisme seorang tenaga pendidik dalam meningkatkan lulusan di MTs Zia Salsabila.

Upaya ini diharapkan dapat menjadi solusi di kemudian hari yang mana dapat dimanfaatkan oleh guru untuk dijadikan landasan/pijakan/pegangan dalam meningkatkan mutu lulusan yang ada di MTs Zia Salsabila Bandar Setia. Berikut ini hasil wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Ernani, MA selaku Kepala Madrasah di MTs. Zia Salsabila beliau mengatakan:

“Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu lulusan ialah yang *pertama*, lebih bersifat kekeluargaan, mengayomi, tidak hanya mengatur ataupun mencari kesalahan tetapi kami lebih bersifat mengarahkan. *Kedua*, memberikan pemahaman dan pemikiran bahwa pendidikan sangat penting dalam menata masa depan, hormatilah guru dan sayangilah orang tuamu tak henti-hentinya kami memberikan nasihat seperti itu. Saya selaku kepala madrasah juga menghimbau kepada warga sekolah agar sekiranya jangan minder jabatan antara atasan dengan bawahan, tanyakan saja yang berkaitan dengan proses kegiatan belajar mengajar.”<sup>51</sup>

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Nunung N., S.Pd selaku guru di MTs Zia Salsabila, beliau mengatakan:

“Menurut saya, upaya guru dalam meningkatkan mutu lulusan bervariasi tergantung dari guru-gurunya masing-masing. Ada 4 aspek di dalam meningkatkan mutu lulusan diantaranya:

- Kebijakan. Yang dimaksud kebijakan disini ialah peraturan yang diterapkan oleh sekolah guna untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan sekolah. Kebijakan dibuat untuk dilaksanakan dengan begitu untuk meningkatkan mutu lulusan insya allah akan terwujud. Kebijakan adalah hal yang penting, meliputi kurikulum. Salah satu yang termasuk kebijakan adalah rekrutmen guru.

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Ernani, MA selaku Kepala Madrasah di MTs Zia Salsabila. Senin tanggal 15 Juli 2019 Pukul 09.45 WIB



- Kepemimpinan (leadership) kepala sekolah juga tak kalah penting dalam meningkatkan mutu lulusan.
- Infrastruktur, yang tidak lain adalah sarana dan prasarana terkait dengan kelas, laboratorium, maupun teknologi. Itu semua berpengaruh terhadap peningkatan mutu lulusan. Apalagi sekarang dunia tanpa batas. Siswa bisa belajar tidak hanya dari guru dan buku yang ada, melainkan bisa belajar dari media sosial.
- Proses Pembelajaran. Aspek ini juga tidak kalah penting dalam meningkatkan mutu lulusan. Proses pembelajaran yang menyenangkan, yang berinovasi dan penuh kreativitas lanjut beliau, dapat mendorong anak-anak terbangun motivasinya.

Berdasarkan keempat aspek di atas menurut saya yang masih perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu lulusan ialah infrastruktur dan kebijakan. Infrastruktur disini memang belum memadai dan belum lengkap tetapi kami berupaya memanfaatkan yang ada dan berbicara mengenai kebijakan seperti kebijakan rekrutmen guru masih belum sesuai.”<sup>52</sup>

Upaya dalam meningkatkan mutu lulusan bisa berbentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh guru diantaranya ialah 1) Kompetensi Paedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Sosial, dan 4) Kompetensi Profesional. Keempat kompetensi tersebut harus lah dimiliki oleh tenaga pendidik guna sebagai upaya dalam meningkatkan mutu lulusan.

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Abdul Qodir Zailani, S.Pd selaku guru di MTs

Zia Salsabila untuk memberikan pengutan pada pernyataan sebelumnya, beliau memberikan pendapat tentang upaya guru dalam meningkatkan mutu lulusan ialah sebagai berikut:

“Upaya untuk meningkatkan mutu lulusan, menurut saya dengan memberikan pengetahuan atau wawasan yang secara menyeluruh kepada siswa, pengetahuan yang dimaksud tidak semata-mata hanya pengetahuan di sekolah saja tetapi juga pengetahuan di luar sekolah seperti bagaimana mengenal lingkungan luar, jangan salah pergaulan dan hormatilah kedua orang tua. Selain itu saya juga menekankan agar siswa/I tersebut agar memiliki adab yang baik kepada orang yang lebih tua, karena percuma anak tersebut pandai secara akademik tetapi kurang sopan atau bahasanya tidak memiliki adab yang baik kepada orang lain. Kesemuanya itu bisa mencakup pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”<sup>53</sup>

Pernyataan diatas juga didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu

siswi di MTs Zia Salsabila yang bernama Nazwa sebagai berikut:

“Ya gimana ya bang, menurut saya sih cara guru berinteraksi dalam kegiatan belajar mengajar bervariasi tetapi tujuannya sama kok bang. Pada saat proses belajar terlihat buya/umi (panggilan untuk guru di MTs Zia Salsabila) terlihat menguasai materi yang

<sup>52</sup> Wawancara dengan Ibu Nunung N., S.Pd, MM selaku guru di MTs Zia Salsabila, Kamis 25 Juli 2019 Pukul 10.15 WIB

<sup>53</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Qodir Zailani, S.Pd selaku guru MTs Zia Salsabila. Sabtu tanggal 27 Juli 2019 Pukul 09.30 WIB

disampaikan sehingga kawan-kawan yang lain juga memahami. Tetapi ada satu hal yang saya secara khususnya tidak temukan di sekolah ini dan seharusnya memang ada yaitu teknologi yang mendukung pembelajaran bang, karena dengan perkembangan zaman yang terjadi saat ini, sekolah kita seharusnya ada hahaha...”<sup>54</sup>

Dan juga peneliti juga melakukan wawancara dengan siswa kelas IX di MTs Zia

Salsabila yang bernama Noval, ia mengatakan:

“Cara mengajar buya dan umi disini nggak kaku bang, layaknya guru-guru pada umumnya mungkin karena mereka telah mengikuti pelatihan yang baru-baru diadakan di sekolah kami. Selain mengajarkan ilmu pengetahuan, bumi dan umi juga mengajarkan adab dan juga bagaimana berlaku sopan sama orang yang lebih tua. Juga peraturan-peraturan yang diterapkan oleh kepala sekolah; tegas, disiplin dan bersifat membangun bagi siswa/I maupun lulusan yang ada di MTs Zia Salsabila.”<sup>55</sup>

Dari hasil wawancara yang telah di dapatkan dari narasumber yang ada maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa segala upaya telah dilakukan dan terlaksana dalam meningkatkan mutu lulusan salah satu nya ialah dengan memberikan pembelajaran yang baik di dalam proses kegiatan belajar mengajar, selain itu tidak hanya memberikan pengetahuan di dalam kelas, tenaga pendidik juga mengupayakan untuk terus memberikan nilai sikap dan moral (akhlak) terhadap siswa. Karena percuma saja siswa/I pintar di bidang akademis tetapi buruk akhlak/adab nya. Disamping itu, teknologi dan informasi menjadi salah satu yang harus diperhatikan dalam meningkatkan mutu lulusan di suatu madrasah karena tanpa itu semua lulusan suatu madrasah tidak akan mampu bersaing dengan lingkungannya.

### **3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Pelaksanaan Pelatihan SDM Di Mts Zia Salsabila Bandar Setia**

Untuk melaksanakan pelatihan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu lulusan tentu ada beberapa hal yang memberikan situasi dukungan dan hambatan dalam proses pelaksanaan pelatihan tersebut, pelatihan akan berhasil di laksanakan apabila ada faktor-faktor yang mendukung proses pelaksanaan tersebut seperti adanya kerja sama yang baik dan sistem yang mengatur, begitu juga sebaliknya apabila komponen-komponen yang ada

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Siswi MTs Zia Salsabila kelas IX yang bernama Nazwa, Sabtu 27 Juli 2019 Pukul 09.00 WIB

<sup>55</sup> Wawancara dengan Siswa MTs Zia Salsabila kelas IX yang bernama Noval, Sabtu 27 Juli 2019 Pukul 09.00 WIB

tersebut tidak ikut serta dalam memajukan pelaksanaan pelatihan ini maka otomatis akan timbul lah penghambat dalam meningkatkan mutu lulusan di MTs Zia Salsabila.

Penerapan Pelatihan Sumber Daya Manusia di MTs Zia Salsabila tentunya melibatkan berbagai unsur, seperti kepala madrasah wakil kepala sekolah, pendidik, peserta didik, sarana dan prasarana, orang tua peserta didik, masyarakat, komite madrasah, dan lingkungan madrasah. Oleh sebab itu maka dengan adanya pelaksanaan pelatihan tersebut bisa menjadi faktor pendukung bahkan menjadi faktor penghambat bagi madrasah. Adapun yang menjadi faktor pendukung dalam Pelaksanaan Pelatihan SDM sebagaimana hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Nunung N., S.Pd, MM selaku guru di MTs Zia Salsabila beliau menjelaskan bahwa:

“Ada nya ***Kebutuhan madrasah***, madrasah membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang telah ditetapkan sesuai dengan arahan. Untuk melaksanakan tugasnya itu maka orang tersebut perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana melaksanakan tugas tersebut. Melalui pelatihan dapat memenuhi kebutuhan dan meminimalkan kekurangannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara tepat. ***Kebutuhan pribadi***, kebutuhan pribadi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari organisasi. Kebutuhan pribadi melengkapi kebutuhan organisasi. Dan juga ***Motivasi***, pelatihan sebaiknya dirancang sebaik-baiknya sehingga menimbulkan motivasi kepada kepada peserta pelatihan. Motivasi dalam pelatihan sangat diperlukan sebab pada dasarnya yang mendorong peserta pelatihan untuk menjalankan tidak berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk melakukan kegiatannya.”<sup>56</sup>

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Ernani, MA selaku

Kepala Madrasah di MTs. Zia Salsabila, beliau mengatakan:

“Salah satu hal yang sangat mendukung kegiatan pelatihan di MTs Zia Salsabila sehingga selama ini dapat berjalan dengan baik dan lancar adalah masalah situasi dan kondisi lingkungan madrasah walaupun lokasi madrasah berada ditengah-tengan pemukiman warga, namun partisipasi warga masyarakat dalam menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan sangat mendukung. Apalagi letak madrasah yang cukup strategis, sehingga sangat membantu kami dapat mensosialisasikan program/kegiatan yang ada di MTs Zia Salsabila khususnya kegiatan pelatihan ini”<sup>57</sup>

Dari hasil wawancara tersebut maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa tidak hanya keterlibatan masyarakat, personil madrasah, dan lingkungan madrasah sangat mendukung

---

<sup>56</sup> Wawancara dengan Ibu Nunung N., S.Pd, MM selaku guru di MTs Zia Salsabila, Kamis 25 Juli 2019 Pukul 10.15 WIB

<sup>57</sup> Wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Ernani, MA selaku Kepala Madrasah di MTs Zia Salsabila. Senin tanggal 25 Juli 2019 Pukul 10.00 WIB

kenlancaran terlaksananya pelatihan guru tersebut tetapi juga kemauan dari dalam diri dan juga dari madrasah itu sendiri, sehingga pelaksanaan pelatihan sumber daya guru di MTs Zia Salsabila dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Disamping adanya faktor yang mendukung keberhasilan dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia, namun ada juga yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia di MTs Zia Salsabila, adapun yang menjadi kendalanya sebagaimana yang didapat dari hasil wawancara dengan Ibu Dra. Hj. Ernani, MA selaku Kepala Madrasah di MTs Zia Salsabila beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Menurut saya, faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya guru di MTs Zia Salsabila ada 2(dua) aspek yaitu internal dan eksternal. Yang merupakan **faktor internal** ialah kurangnya minat dan motivasi dari peserta pelatihan, minat peserta pelatihan sangat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari apalagi untuk kegiatan pelatihan itu juga harus diperhatikan. **Faktor eksternal** yakni kompetensi instruktur, hubungan antara pengelola, fasilitas dan juga biaya. Kesemuanya ini harus jelas jika salah satu dari ke-4 komponen itu tidak ada maka pelatihan tidak akan berjalan dengan lancar.”<sup>58</sup>

Dan diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Qadir Zailani, S.Pd selaku guru di MTs Zia Salsabila dengan wawancara pada Sabtu 27 Juli 2019 perihal dengan faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya guru, berikut penjelasannya:

“Saya selaku guru melihat faktor penghambat dari adanya pelaksanaan pelatihan sumber daya guru ini sebagai sesuatu hal yang harus dievaluasi guna untuk perbaikan ke depannya. Gimana pelatihannya bisa lebih efektif jika kesalahan-kesalahan yang sama terulang kembali. Faktor penghambat disini yang saya maksud ialah pengelolaan waktu, penggunaan alat, pengetahuan atau penguasaan materi pelatihan dan tim pelatihan. Dari ke-4 elemen terus harus sejalan karena 1(satu) saja yang cacat/tidak berjalan maka akan mempengaruhi jalannya sebuah pelatihan yang sedang berlangsung.”<sup>59</sup>

Dari hasil wawancara tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada hakekatnya proses pelaksanaan pelatihan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu lulusan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia memiliki beberapa kendala yang disebabkan oleh faktor internal dan juga eksternal. Faktor internal : minat dari peserta pelatihan (guru) dan

---

<sup>58</sup> *Ibid*

<sup>59</sup> Wawancara dengan Bapak Abdul Qodir Zailani, S.Pd selaku guru MTs Zia Salsabila. Sabtu tanggal 27 Juli 2019 Pukul 09.30 WIB

Faktor eksternal : pengelolaan waktu, penggunaan alat, penguasaan materi, biaya dan lain sebagainya.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Guru Di Mts Zia Salsabila Bandar Setia**

Temuan pertama menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia di MTs Zia Salsabila dalam meningkatkan mutu lulusan ini berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat dikatakan beberapa responden yang berhasil diwawancarai, bahwa para responden yang berada di dalam ruang lingkup penelitian ini mengatakan kepala madrasah sudah berusaha untuk melaksanakan pelatihan dan melakukan kerja sama dengan pihak lain di MTS Zia Salsabila agar bisa menjadi madrasah yang bermutu dan juga pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di madrasah ini dilakukan cukup baik dan pastinya ada kekurangan yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan ini. Selaku kepala madrasah juga sudah melaksanakan tugasnya yaitu memberikan arahan dan motivasi yang jelas agar memberikan rangsangan kepada peserta pelatihan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pelaksanaan merupakan tahap proses pelaksanaan program agar dapat dijadikan oleh seluruh pihak dalam organisasi.<sup>60</sup> Pelaksanaan arahan meliputi pemberian petunjuk/memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan sehingga para manajer harus memotivasi staf dan personil organisasi agar secara sukarela mau melakukan kegiatan sebagai manifestasi rencana yang dibuat. Menurut Chandra Wijaya, pada hakikatnya pelaksanaan arahan ini mengandung pemberian motivasi. Kegiatan ini sebenarnya terdapat

---

<sup>60</sup> Raihan, *et.al*, "Manajemen", (Medan: USU Press, 2016). Hal. 7

pada kegiatan pelaksanaan sebuah fasilitas atau saran melakukan pengarahan terhadap para personil dalam organisasi.<sup>61</sup>

Berdasarkan penelitian dengan perbandingan teori di atas/bab 2 pelaksanaan pelatihan sumber daya guru di MTs Zia Salsabila sudah cukup baik hal itu mencakup selain adanya arahan dan motivasi dari kepala madrasah juga dari adanya program pelatihan/pengembangan sumber daya manusia yang dirasa peneliti sudah tersedia walau hanya beberapa tetapi tidak semua.

## **2. Upaya Yang Dilakukan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Mts Zia Salsabila Bandar Setia**

Temuan penelitian yang kedua tentang upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu lulusan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan di madrasah menunjukkan bahwa kepala sekolah dan guru secara khususnya memiliki peran dalam meningkatkan mutu lulusan. Upaya itu bisa berupa mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam rangka mencapai tujuan dalam meningkatkan mutu lulusan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan perbandingan teori tentang upaya guru dalam meningkatkan mutu lulusan ialah dengan berbagai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, diantara kompetensi itu adalah:

- Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) pemahaman tentang peserta didik, (3) pengembangan kurikulum/silabus, (4) perancangan pembelajaran, (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan logis, (6) evaluasi hasil belajar, dan (7) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

---

<sup>61</sup> Candra, Muhammad Rifai, *"Dasar-Dasar Manajemen"*, (Medan: Perdana Publishing, 2016). Hal. 41

- Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yaitu karakteristik pribadi yang harus dimiliki guru sebagai individu yang berakhlak mulia, mantap, stabil dan dewasa, arif dan bijaksana, menjadi teladan bagi peserta didik, mengevaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri dan religius.

- Kompetensi Sosial

Seorang guru sama seperti manusia lainnya adalah makhluk sosial, yang dalam hidupnya berdampingan dengan manusia lainnya. Guru diharapkan memberikan contoh baik terhadap lingkungannya, dengan menjalankan hak dan kewajibannya sebagai bagian dari masyarakat lainnya. Guru harus berjiwa sosial tinggi, mudah bergaul, dan suka menolong.

- Kompetensi Profesional

Tugas guru ialah mengajarkan pengetahuan kepada murid. Guru tidak sekedar mengetahui materi yang akan diajarkannya, tetapi memahai secara luas dan mendalam. Oleh karena itu, murid harus selalu belajar untuk memperdalam pengetahuannya terkait mata pelajaran yang diampunya.<sup>62</sup>

Maka berdasarkan hal ini, peneliti melihat upaya yang dilakukan guru secara khususnya dalam meningkatkan mutu lulusan sudah baik, akan tetapi masih juga perlu evaluasi yang dilakukan guna untuk semakin memajukan mutu lulusan yang dimiliki MTs Zia Salsabila.

---

<sup>62</sup> Jijen Musfah, *“Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik”*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011). Hal. 31

### **3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Pelaksanaan Pelatihan SDM Di Mts Zia Salsabila Bandar Setia**

Temuan penelitian yang ketiga tentang faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan mutu lulusan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dilapangan menunjukkan bahwa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan suatu pelatihan di madrasah disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor yang menjadi pendukung dalam meningkatkan mutu lulusan, timbulnya kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuannya, serta guru-guru yang ada di sekolah menanggapi dengan positif dengan dilaksanakannya pelatihan ini. Faktor yang mempengaruhi peserta pelatihan ada 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri guru tersebut yang terdiri dari motivasi, kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh peserta pelatihan. Faktor eksternal berasal dari luar yaitu dukungan, arahan dan juga motivasi dari kepala sekolah, biaya, dan juga pengelolaan waktu dan tempat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan Hasil penelitian, peneliti menyimpulkannya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pelatihan sumber daya guru yang dilakukan di MTs Zia Salsabila Bandar Setia telah sesuai dengan kebutuhan di madrasah ini. Hal ini dibuktikan dengan sebagian dari guru yang ada sudah mengikuti pelatihan yang diberikan, namun belum semaksimal mungkin dikarenakan pelatihan tersebut masih bergantung kepada pihak-pihak lain yaitu Tanoto Foundation dan juga dikarenakan minimnya biaya/dana untuk mengadakan pelatihan sumber daya guru tersebut. Dalam melakukan pelatihan sumber daya guru/tenaga pengajar ini, kepala madrasah memberikan arahan/motivasi kepada para peserta latihan guna untuk meningkatkan semangat pada saat pelatihan tersebut berlangsung yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru dan juga mutu lulusan secara khususnya.
2. Upaya dalam meningkatkan mutu lulusan diharapkan mampu menjembatani masalah-masalah yang ada di dalam madrasah khususnya di dalam meningkatkan mutu siswa yang ada. Kemampuan/kompetensi guru diharapkan mampu untuk memberikan solusi dari adanya masalah-masalah tersebut, kemampuan yang dimaksud ialah a) Kompetensi paedagogik, b) Kompetensi Kepribadian, c) Kompetensi Sosial, d) Kompetensi Profesional. Upaya yang dilakukan guru di MTs Zia Salsabila Bandar Setia sudah dikatakan baik karena keempat kompetensi sudah diterapkan di madrasah tersebut.
3. Di dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu lulusan pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut bisa berupa faktor pendukung dan juga penghambat di dalam melaksanakan pelatihan tersebut. Faktor pendukungnya

antara lain tidak hanya keterlibatan masyarakat, personil madrasah, dan lingkungan madrasah sangat mendukung kelancaran terlaksananya pelatihan guru tersebut tetapi juga kemauan dari dalam diri. Faktor penghambat nya ialah Masih bergantung pada lembaga/instansi luar sehingga pelaksanaan ini belum maksimal, biaya dan pengelolaan waktu dan tempat.

## B. Saran

Berdasarkan data yang ditemukan, peneliti menyarankan beberapa hal terkait dalam Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di MTs Zia Salsabila Bandar Setia, yaitu:

1. Kepada Kepala MTs Zia Salsabila Bandar Setia, hendaknya mengadakan pelatihan-pelatihan secara mandiri bagi sumber daya guru guna untuk meningkatkan mutu dan kualitas guru yang di MTs Zia Salsabila Bandar Setia, dalam rangka untuk mencapai tujuan pendidikan yaitu meningkatkan mutu lulusan.
2. Kepada guru-guru MTs Zia Salsabila Bandar Setia, hendaknya lebih giat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya guru seperti: Sertifikasi, Workshop, Seminar, Diklat dan lain sebagainya agar dapat meningkatkan keprofesionalan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Serta kegiatan-kegiatan lain bagi guru yang sudah memenuhi syarat yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen (Fungsi-Proses-Pengendalian)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arsyad, Azhar. (2003). *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Candra, Muhammad Rifai. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Elfrianto. (2016). *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*, Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hani, Handoko T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R dan Wijaya, C. (2017). *Ayat-Ayat Al-quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- [Http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/](http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/)
- Ikapi. (2006). *Himpunan Peraturan dan Perundang-undangan Tentang Guru dan*

Dosen. Bandung: Fokusmedia.

Jejen Musfah. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Kamil, Mustofa. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung : ALFABETA CV.

Khoirunnisa, Silvi Lita. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

Manullang, Marihot. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Moekijat. (1976). *Latihan Pengembangan Pegawai*. Bandung: Alumni.

Moleong. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. (1983). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

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

Ondi Saondi dan Aris Shuherman. (2015). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung : PT Refika Aditama.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 31 Tahun 2006.

Raihan, *et.al.* (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.

Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep,*

*Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sallis, Edward. (2005). *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. Jogjakarta: IRCiSoD.

Saudagar, F & Idrus, A. (2008). *Pengembangan Profesionalitas Guru.* Jakarta: Gaung Persada.

Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siregar, Junaidi. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada baitul Maal Wat Tanwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo kota Yogyakarta.* Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

Sudjana, N & Ibrahim. (2012). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan.* Bandung: Sinar Baru.

Suherman, Tedi. (2016). *Strategi Pengembangan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta.* Yogyakarta Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga.

Sugiono. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif R dan D.* Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.* Yogyakarta : CV. Andi Offset

Syafaruddin. (2009). *Pendidikan Transformasional Sosial.* Bandung:Ciptapustaka Media Perintis.

Syafaruddin. (2016).*Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan: Konsep Strategi dan Aplikasi.* Jakarta: Grasindo.

Syafiie. (2000). *Al-Qur'an dan Ilmu Administrasi.* Jakarta: Rineka Cipta.

Syaukani. (2017). *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian Dalam Bidang Pendidikan*.

Medan: Perdana Publishing.

Terry, George R. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini. (2010) MANAJEMEN (*Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*). Jakarta: PT.

Bumi Aksara.

## LAMPIRAN I

### BLANKO CHEKLIST

#### PEDOMAN STUDI DAN DOKUMENTASI PELAKSANAAN PELATIHAN SUMBER

#### DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI

#### MTS ZIA SALSABILA BANDAR SETIA

No.	Dokumen Penelitian	Checklist
1.	Struktur Organisasi Madrasah	✓
2.	Profil Sekolah	✓
3.	Data Pendidik	✓
4.	Data Siswa	✓
5.	Data Kegiatan Pelatihan Dari Pihak Tanoto Foundation	✓
6.	Data Tenaga Kependidikan	✓

## LAMPIRAN II

### DAFTAR WAWANCARA

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian yang berjudul “**PELAKSANAAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MTS ZIA SALSABILA BANDAR SETIA**”.

#### 1. Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Guru

- a) Bagaimana latar belakang berdirinya MTs. Zia Salsabila Bandar Setia dan pada tahun berapa madrasah ini didirikan?
- b) Berapa lama ibu menjadi kepala madrasah MTs. Zia Salsabila Bandar Setia?
- c) Selama ibu memimpin apakah lingkungan sekolah ini aman dan tertib?
- d) Bagaimana pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di MTs. Zia Salsabila Bandar Setia?
- e) Bagaimana menurut ibu mengenai kegiatan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu lulusan di MTs. Zia Salsabila Bandar Setia?
- f) Bagaimana madrasah mengembangkan guru melalui pelatihan dalam rangka meningkatkan mutu lulusan MTs. Zia Salsabila Bandar Setia?
- g) Bagaimana pengaruh setelah dilakukan pelatihan ini kepada guru-guru yang berada di MTs Zia Salsabila?
- h) Pernahkah mereka dikirim untuk mengikuti pelatihan-pelatihan diluar institusi sendiri? Dan bagaimana tindak lanjut bagi guru setelah mengikuti pelatihan?
- i) Setelah dilakukannya pelatihan ini, apa tujuan ke depan yang diharapkan dapat dicapai oleh guru dari kegiatan ini?
- j) Apa yang mendasari pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia tersebut?
- k) Apa peran Kepala Sekolah dalam implementasi pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di MTs. Zia Salsabila Bandar Setia?



l) Bagaimana pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia yang telah berlangsung saat ini?

## **2. Upaya Yang Dilakukan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan**

a) Berapa lama bapak/ibu mengajar di MTs?

b) Bapak/ibu mengajar mata pelajaran apa?

c) Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang Pelatihan Sumber Daya Manusia?

d) Bagaimana tanggapan bapak/ibu dari adanya Pelatihan Sumber Daya Manusia ini?

e) Apakah sejauh ini peran guru dalam mendukung kegiatan pelatihan di madrasah ini sudah terpenuhi?

f) Begini pak/ibu, saya ingin mengetahui bagaimana cara kepala madrasah dalam mensosialisasikan dengan adanya Pelatihan bagi guru di MTs Zia Salsabila?

g) Selama bapak/ibu bekerja di MTs ini, bagaimana hubungan/kerjasama antara guru-guru dan juga kepala sekolah?

h) Menurut bapak/ibu, bagaimana upaya yang harus dilakukan guru dalam meningkatkan mutu lulusan selain dari adanya pelaksanaan pelatihan ini?

i) Menurut bapak/ibu, apakah dengan adanya pelatihan ini sudah membantu para guru untuk meningkatkan kinerjanya ?

j) Menurut ibu pelatihan sumber daya manusia seperti apa yang sesuai di MTs Zia Salsabila?

k) Setelah dilakukannya pelatihan ini, apa manfaat dan tujuan diadakannya pelatihan ini terhadap guru itu sendiri?

l) Bagaimana bentuk-bentuk dari pelatihan Sumber Daya Manusia di MTs Zia Salsabila?

### **3. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Pelatihan Sdm**

- a) Menurut Bapak/Ibu apakah setelah guru mengikuti program pelatihan ini ada pengaruh positifnya terhadap mutu lulusan?
- b) Menurut ibu faktor apa saja yang menghambat dalam pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia di MTs Zia Salsabila Bandar Setia?
- c) Selain faktor penghambat, apa saja faktor pendukung dalam pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia ini?
- d) Apa usaha yang ibu lakukan dalam meminimalisir hambatan-hambatan tersebut?
- e) Bagaimana pengawasan Kepala Sekolah dari adanya Pelatihan Sumber Daya Manusia di MTs Zia Salsabila Bandar Setia?
- f) Apakah pengawasan hanya dilakukan oleh kepala sekolah saja?
- g) Bagaimanakah strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada pendidik agar meningkatkan kinerjanya selain dari adanya pelatihan?
- h) Apa sebenarnya harapan akhir dari adanya pelaksanaan pelatihan ini?

#### Daftar Pertanyaan Siswa/i

- a) Bagaimana kemampuan guru dalam mengajarkan mata pelajaran di dalam kelas?
- b) Apakah guru selalu mengembangkan pelajaran secara lebih mendalam pada saat di kelas atau hanya memberikan tugas kepada siswa/i?
- c) Bagaimana cara guru dalam menyelenggarakan kegiatan dalam kelas agar siswa dapat aktif dalam proses pembelajaran?
- d) Bagaimana kiat/usaha yang dilakukan guru dalam mengemban materi yang disajikan di kelas?
- e) Apa acuan guru dalam memulai pelajarannya di kelas?
- f) Apakah guru menyampaikan pelajaran sesuai kemampuannya?

g) yang terakhir, bagaimana tanggapan adek mengenai kemampuan guru di MTs Zia Salsabila ? apakah sudah profesiona atau belum? Jikalau belum coba beri alasannya?

## **LAMPIRAN III**

### **DAFTAR STUDI DOKUMENTASI**

1. Data MTs Zia Salsabila Bandar Setia (Catatan Sejarah)
2. Data Profil MTs Zia Salsabila Bandar Setia
3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Zia Salsabila Bandar Setia
4. Data guru, pegawai dan siswa/I MTs Zia Salsabila Bandar Setia
5. Struktur Organisasi MTs Zia Salsabila Bandar Setia

## LAMPIRAN IV

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Identitas Pribadi

Nama : AFRY KRISWANA  
NIM : 37.15.3.039  
Tempat/Tanggal Lahir : Aek Nabara/06 April 1997  
Umur : 22 Tahun  
Alamat : Jalan Bilal Ujung Gg. Rakyat, Pulo Brayan Darat I

#### B. Pendidikan

1. Tamat Sekolah Dasar (SDN 112166 Aek Nabara) Tahun 2009
2. Tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP Negeri 1 Bilah Hulu) Tahun 2012
3. Tamat Sekolah Menengah Atas (SMA Swasta Aek Nabara) Tahun 2015
4. Menjadi Mahasiswa UIN-SU Medan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tahun 2015-2019

#### C. Pengalaman Organisasi

1. Komisariss Mahasiswa (Kosma) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Periode 2017-2018
2. Himpunan Mahasiswa Jurusan Periode 2017-2018

LAMPIRAN V



Wawancara dengan Siswa yang bernama Rizal dan Noval di ruang belajar MTs Zia Salsabila Bandar Setia





Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Guru Bersama Pihak Tanoto Foundation





Wawancara Dengan Guru MTs Zia Salsabila Bandar Setia yang bernama Umi Nunung N,

S.Pd, MM di ruang guru pada tanggal 25 Juli 2019 pukul 10.15



Wawancara Dengan Kepala Madrasah Umi Dra. Hj. Ernani, MA di ruang guru pada 15 Juli

2019 pukul 09.45



Wawancara Dengan Guru MTs Zia Salsabila Bandar Setia yang bernama Bapak Abdul Qodir

Zailani, S.Pd yang berlangsung di ruang guru pada tanggal 27 Juli 2019 pukul 09.30

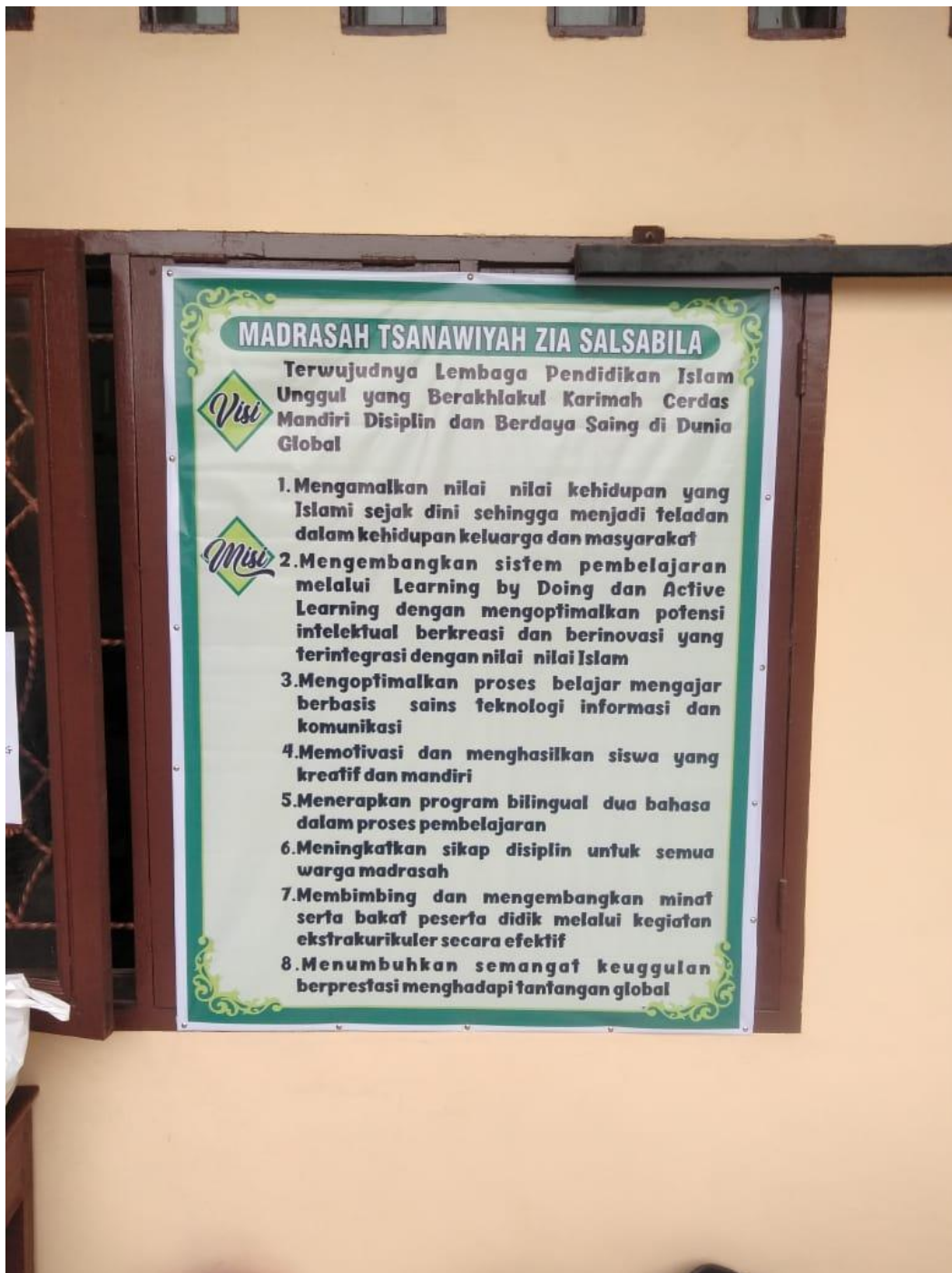




Keadaan ruang belajar MTs Zia Salsabila Bandar Setia



Foto kamar mandi, merupakan sarpras yang penting di dalam suatu lembaga/madrasah



Tujuan didirikannya Madrasah ini



Foto ruang guru sekaligus TU MTs Zia Salsabila





Foto Gedung Sekolah Tampak Depan yang terdiri dari 3 lantai ruang belajar





Tampak Aula sebagai balai pertemuan dan juga digunakan untuk siswa melaksanakan sholat Dhuha berjamaah



Gedung sekolah MTs Zia Salsabila Bandar Setia



Bisa dibilang sih sebagai tempat pojok literasi karena dihiasi dengan hal-hal yang menarik.

