

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MEMBINA PROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs ASSALAM KEJENE PEMALANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

KHOLIDIN

NIM. 2052114028

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2018**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MEMBINA PROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs ASSALAM KEJENE PEMALANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

KHOLIDIN
NIM. 2052114028

Pembimbing:

Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag.
NIP. 19750211 1999803 2 001

Dr. H. AHMAD UABEDI FATHUDIN.M.A.
NIP. 19700911 20112 1 003

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2018**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kholidin

NIM : 2052114028

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Judul Tesis : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA

MANUSIA DALAM MEMBINA PROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs ASSALAM KEJENE PEMALANG

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “ Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membina Profesionalisme Guru PAI Di MTs Assalam Kejene Pemalang “ yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian - bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian Tesis ini bukan asli karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian - bagian tertentu ,saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi - sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Pekalongan , 26 November 2018

Yang menyatakan ,



KHOLIDIN
NIM. 2052114028

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Permohonan Sidang Tesis

Kepada :

Yth. Rektor IAIN Pekalongan

c.q. Direktur Pascasarjana IAIN Pekalongan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing kami menyatakan bahwa naskah tesis saudara :

Nama : KHOLIDIN

NIM : 2052114028

Prodi : Pendidikan Agama Islam

Judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs ASSALAM KEJENE PEMALANG

Telah dapat diajukan kepada Direktur Pascasarjana IAIN Pekalongan untuk segera disidang dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. W.b.

Pekalongan, November 2018

Pembimbing II,

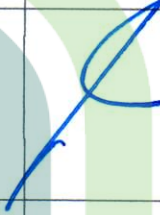

Pembimbing I,

Dr. H. AHMAD UBAEDI FATHUDIN, M..A
NIP. 19700911201121 003

Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag
NIP.19750211 199803 2 001


LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS

Nama : KHOLIDIN
NIM : 2052114028
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs ASSALAM KEJENE PEMALANG

No	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1	Dr. Hj. SUSMININGSIH, M. .Ag.		16/11/2018
2	Dr. H. AHMAD UBAEDI FATHUDIN , M.A		21/11/2018

Pekalongan, November 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi PAI


Dr. SLAMET UNTUNG, M . Ag
NIP. 19670421 199603 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
PASCASARJANA

Jalan Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan. Telp. (0285) 412573
Website: pps.iainpekalongan.ac.id, Email: pps@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan tesis saudara :

Nama : KHOLIDIN
NIM : 2052114028
Judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MEMBINA PROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs ASSALAM KEJENE PEMALANG
Pembimbing : 1. Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag.
2. Dr. H. AHMAD UBAEDI FATHUDIN, M.A

yang telah diujikan pada hari Kamis, 13 Desember 2018 dan dinyatakan lulus.

Pekalongan, 2 Januari 2019

Sekretaris Sidang,

Dr. ALI TRIGIYANO, M.Ag.
NIP. 197610162002121008

Ketua Sidang,

Dr. H. MAKRUM, M.Ag.
NIP. 196506211992031 002

Penguji Anggota,

Dr. H. IMAM SURAJI, M.Ag.
NIP. 195507041981031006

Penguji Utama,

Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
NIP. 196704211996031001



Dr. H. MAKRUM, M.Ag.
NIP. 196506211992031 002



**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MEMBINA PROFESIONALISME GURU PAI
DI MTs ASSALAM KEJENE PEMALANG

Nama : KHOLIDIN
NIM : 2052114028
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Telah disetujui tim penguji ujian,

Ketua :
Dr. H. MAKRUM, M.Ag. (.....)

Sekretaris/Pembimbing I :
Dr. ALI TRIGIYATNO, M.Ag. (.....)

Penguji Utama :
Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag. (.....)

Penguji Anggota :
Dr. H. IMAM SURAJI, M.A g. (.....)

Diuji di Pekalongan pada tanggal 13 Desember 2018

Waktu : Pukul 13.00 WIB - 14.30 WIB

Hasil/ nilai : 71,37 / B

Predikat kelulusan : Memuaskan

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ś	s (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	ha'	Ha	Ha
ء	hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نزل sama dengan *nazzala* , بهنّ sama dengan *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o_) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti : تفصيل , ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول , ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az - Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad - Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h , contoh : الهداية ditulis *al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak di awal kata , maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambang apostrof, (,) seperti شىء ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti رباب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti ءالنساء ditulis *an - Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang Dalam Rangkaian Kalimat

Untuk penulisan kata - kata sandang dalam rangkai kalimat dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : نوي الفرود :
ditulis *zawi al - furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.

PERSEMBAHAN

Tesis yang saya tulis dengan Judul “ Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membina Profesionalisme Guru PAI Di MTs Assalam Kejene Pecalang” ini saya persembahkan teruntuk :

1. Ayah dan Ibundaku yang selalu membimbing, memberiku kasih sayang, dukungan, baik materi maupun non materi, serta do'a tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam sepanjang masa serta telah mengantarkan pada kondisi saat ini, semua itu akan terukir indah dalam relung hati ananda yang paling dalam ;
2. Isteriku yang selalu mendampingi dan membantuku dalam suka dan duka sehingga atas dukungan serta do,anya dapat terselesaikanya tesis ini ;
- 3 Kedua anaku yang aku sayangi yang selalu menghadirkan keceriaan dan memberi warna semangat dalam hidup serta sebagai penerus perjuangan di masa mendatang ;
- 4 Keluarga
- 5 besar Pengelola Pascasarjana IAIN Pekalongan yang telah memberikanku banyak pengalaman dan menunjukkan arti hidup yang sebenarnya khususnya dalam dunia pendidikan;
- 6 Semua Sahabat-Sahabatku yang tidak mungkin aku sebutin satu persatu telah memberikan banyak dukungan dan bantuan dalam segala hal ;
- 7 Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu kepada ananda. Semoga ilmu yang beliau berikan bermanfaat di dunia dan di akhirat.
7. Almamaterku Pascasarjana IAIN Pekalongan yang telah menaungiku dalam mengarungi samudra ilmu yang maha luas ;
8. Ibu Kepala MTs Assalam Kejene Pecalang beserta seluruh guru dan karyawan TU yang telah dengan ikhlas dan lugas memberikan informasi yang penulis perlukan selama kegiatan penelitian .



MOTTO

“Barang siapa yang menginginkan kebahagiaan dunia wajib baginya mempunyai ilmu , Barang siapa yang menginginkan kebahagiaan akhirat wajib baginya mempunyai ilmu , Barang siapa yang menginginkan kebahagiaan dunia dan akhirat wajib baginya mempunyai ilmu “ (HR. Turmudzi)



ABSTRAK

Kholidin NIM 2052114028 November 2018. Judul Penelitian: "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membina Profesionalisme Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang". Tesis Pascasarjana Program Pendidikan PAI IAIN Pekalongan. Dosen Pembimbing: Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag dan Dr. H.Ahmad Ubaedi Fathudin, M.A

Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Profesionalisme guru

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang di amati. Dari penelitian ini di peroleh suatu data deskriptif yang menggambarkan perencanaan, pelaksanaan dan factor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang, adapun data diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian diolah menjadi sebuah informasi.

Latar belakang penulisan Tesis ini adalah berdasarkan realita MTs Assalam Kejene Pemasang dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai guru yang profesionalisme. Yang didalamnya guru banyak belajar untuk bisa menjadi profesionalisme.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana gambaran umum pelaksanaan manajemen SDM di MTs Assalam Kejene Pemasang ? 2. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Assalam Kejene Pemasang ? 3. Faktor apa sajakah yang mendukung dan kendala-kendala apa saja menghambat pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang ?. Tujuan penelitian adalah 1. Memberikan gambaran umum manajemen di MTs Assalam Kejene Pemasang. 2. Memberikan suatu informasi tentang implementasi manajemen sumber daya guru di MTs Assalam Kejene Pemasang. 3. Memberikan informasi tentang hal – hal yang pendukung dan kendala - kendala yang menghambat pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang.

Hasil penelitian ini adalah mengarah pada 8 standar dalam SPM . Diantaranya ada perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja sumber daya manusia yang dalam isinya bertujuan untuk membina dan mengarah menjadi guru yang profesionalisme.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الانبياء والمرسلين وعلى اله واصحابه اجمعين. اشهدان لاله الاالله وحده لا شريك له واشهدان محمدا عبده ورسوله. اما بعد

Segala karunia, rahmat, dan hidayah-Nya yang berupa kekuatan, kemampuan, kesempatan, dan kemudahan yang didapat penulis dalam menyusun tesis ini sehingga dapat diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Magister Pendidikan Agama Islam di Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan tahun Akademik 2018/2019. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabat beserta seluruh pengikutnya, Amin.

Dalam penyusunan tesis ini, mulai dari awal sampai akhir penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan hormat penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ade Dedi Rohayana, M. Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menuntut ilmu di Pascasarjana IAIN Pekalongan;
2. Bapak Dr. H. Makrum, M.Ag, selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Pekalongan, yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, layanan dan nasehat yang konstruktif selama penulis menempuh studi;
3. Bapak Dr. Slamet Untung, M.Ag selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Pekalongan;



4. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag selaku Pembimbing I dan Dr.H. Ahmad Ubaedi Fathudin, M.A selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar dan penuh pengertian memberikan bimbingan, arahan, masukan, sanggahan dan kritikan serta doa sehingga tesis ini dapat terselesaikan;
5. Seluruh Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang kesemuanya dengan ikhlas dan ridha' mentransfer ilmu dan pengetahuannya kepada penulis. Dan juga segenap pegawai TU Pascasarjana IAIN Pekalongan yang selalu prima memberikan pelayanan kepada mahasiswa PPS
6. Ibu Kepala MTs Assalam Kejene Randudongkal Kabupaten Pemalang beserta seluruh guru dan karyawan TU yang telah dengan ikhlas dan lugas memberikan informasi yang penulis perlukan selama penelitian;
7. Ibunda Darsiyah dan Ayahanda Sauji serta Bapak dan Ibu mertua, yang telah memaksimalkan doa dan perannya masing-masing sehingga penulis bisa menyelesaikan studi S-2;
8. Istriku tercinta, Tayem dan Permata Hatiku, Diah Ayu Yuli Pratiwi, Alya Umaroh, sumber semangat dan inspirasiku yang telah ikhlas selalu ditinggal penulis selama menyelesaikan studi;
9. Teman-teman seperjuangan mahasiswa PPS IAIN Pekalongan angkatan 2015/2016, khususnya kelas PAI. B yang begitu mendalam rasa kebersamaan dan kekeluargaan selama kegiatan perkuliahan sampai dengan tugas penyelesaian Tesis yang merupakan bagian dari persyaratan dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan Agama Islam pada IAIN Pekalongan



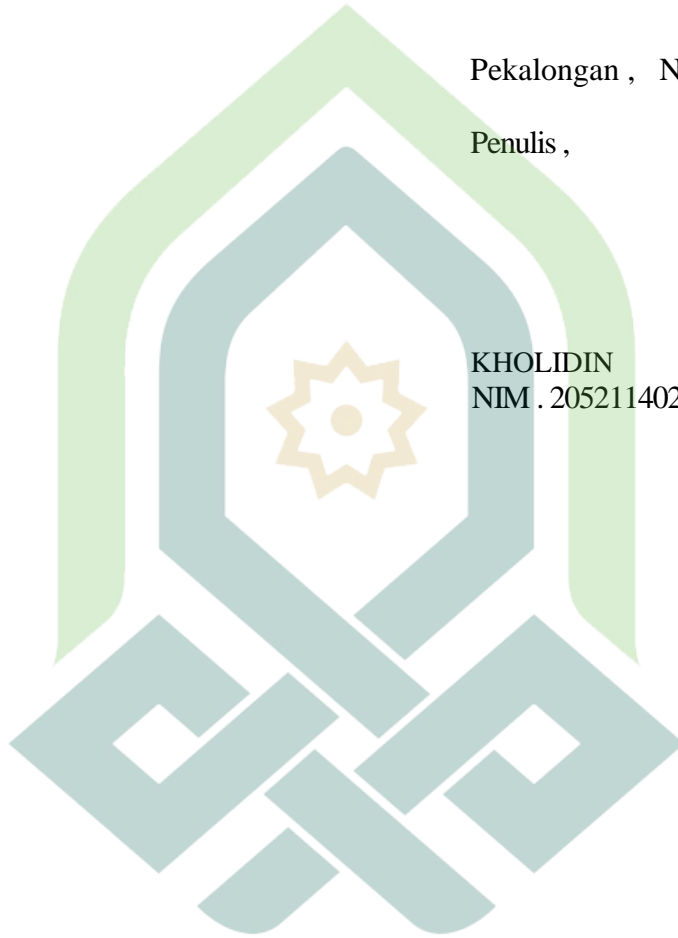
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan di atas yang telah memberikan seluruh bantuan kepada penulis selama menyelesaikan studi.

Akhirnya hanya kepada Allah lah penulis bertawakal, semoga semua amal baik yang telah diperbuat mendapat pahala yang setimpal, Amin.

Pekalongan , November 2018

Penulis ,

KHOLIDIN
NIM . 2052114028





DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Kerangka Teoritis	12
F. Tinjauan Pustaka	18
G. Kerangka Berfikir	24
H. Metode Penelitian	28
I. Sistematika Penulisan	35

**BAB II TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PROFESIONALISME GURU PAI**

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	37
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	37
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	41
3. Kualitas Sumber Daya Manusia	47
B. Profesionalisme Guru PAI.....	49
1. Pengertian Profesionalisme Guru PAI	49
2. Profesionalisme Guru PAI	52
a. Kompetensi Kepribadian	52
b. Kompetensi Profesional	53
c. Kompetensi Paedagogik.....	55
d. Kompetensi Sosial	56

**BAB III MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBINA
PROFESIONALISME GURU PAI DI MTs ASSALAM KEJENE
PEMALANG**

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	58
1. Sejarah dan Profil MTs Assalam Kejene Pematang	58
2. Data Peserta Didik	62
3. Data Sarana dan Prasarana	64
4. Struktur Organisasi MTs Assalam Kejene Pematang	70
5. Data Tenaga Guru dan Tenaga Kependidikan MTs Assalam Kejene Pematang	81



6. Kurikulum dan Kegiatan Ekstrakurikuler di MTs Assalam Kejene Pemasang	83
7. Prestasi Madrasah	87
B. Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Membina Profesionalisme Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang	89
1. Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Kegiatan Perencanaan	104
2. Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi	105
3. Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Kegiatan Pengorganisasian Sumber Daya Manusia	107
4. Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Kegiatan Pengarahan.....	108
5. Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Kegiatan Penilaian dan Pengawasan.....	109
6. Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan	110
7. Kebijakan Kepala Sekolah Terhadap Manajemen SDM Dalam Membina Profesionalisme Guru PAI	111
C. Hal Yang Mendukung dan Kendala - Kendala Penghambat Manajemen SDM Dalam Membina Profesionalisme Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang	112
1. Hal - Hal Yang Mendukung	113
2. Kendala - Kendala Yang Menghambat	114

BAB IV ANALISIS IMPLEMENNTASI MANAJEMEN SDM DALAM
MEMBINA PROFESIONALISME GURU PAI DI MTs ASSALAM
KEJENE PEMALANG

A. Analisis Implementasi Manajemen SDM Dalam Membina

Profesionalisme Guru PAI Di MTs Assalam Kejene Pemalang117

1. Analisis Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Perencanaan118

2. Analisis Pelaksanaan Manajemen S D M Dalam Rekrutmen dan
Seleksi.....120

3. Analisis Pelaksanaan Manajemen Dalam Pengorganisasian SDM di
MTs Assalam Kejene Pemalang122

4. Analisis Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Pengarahan124

5. Analisis Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Penilaian Kinerja
dan Pengawasan125

6. Analisis Pelaksanaan Manajemen SDM Dalam Pelatihan
dan Pengembangan127

7. Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Terhadap Manajemen SDM
Dalam Membina Profesionalisme Guru PAI130

B. Analisis Hal - Hal Yang Mendukung dan Kendala - Kendala Yang
Menghambat Implementasi Manajemen SDM Dalam Membina
Profesionalisme Guru PAI Di MTs Assalam Kejene Pemalang132

1. Analisis Hal - Hal Yang Mendukung132

2. Analisis Kendala - Kendala Yang Menghambat133

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan136

B. Saran142



DAFTAR PUSTAKA	143
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
BIODATA PENULIS	





DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	: Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1.	: Jumlah Dari Peserta Didik MTs Assalam Kejene Pemalang Tiga Tahun Terakhir.....	64
Tabel 3.2.	: Data Sarana dan Prasarana MTs Assalam Kejene Pemalang.....	65
Tabel 3.3.	: Data Perpustakaan MTs Assalam Kejene Pemalang	67
Tabel 3.4.	: Data Kondisi Laboratorium MTs Assalam Kejene Pemalang.....	69
Tabel 3.5.	: Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Assalam Kejene Pemalang	82
Tabel 3.6.	: Data Struktur Kurikulum MTs Assalam Kejene Pemalang Tahun Pelajaran 2018 /2019	87
Tabel 3.7.	: Struktur Kurikulum Yang Diberlakukan Di MTs Assalam Kejene Pemalang Tahun Pelajaran 2018 /2019	92
Tabel 3.8.	: Pembagian Tugas Guru Dalam Proses Kegiatan Belajar dan Mengajar MTs Assalam Kejene Pemalang	93
Tabel 3.9.	: Kegiatan Ekstrakurikuler MTs Assalam Kejene	95
Tabel 3.10.	: Data Guru MTs Assalam Kejene Pemalang Yang Mengajar Lebih Dari 2(dua) Mata Pelajaran	96
Tabel 3.11.	: Daftar Kegiatan Kesiswaan MTs Assalam Kejene Pemalang	99
Tabel 3.12.	: Sarana dan Prasarana MTs Assalam Kejene Pemalang	102



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	: Kerangka Berfikir Dalam Penelitian	27
Gambar 3.1.	: Struktur Organisasi MTs Assalam Kejene Pemasang	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terfasilitasinya tenaga guru yang profesional atau SDM yang profesional dan menguasai teknologi sangat penting dalam suatu pendidikan., sehingga berbagai permasalahan yang ada akan dapat dipecahkan . Karena berbagai perubahan dalam setiap kehidupan tersebut, disatu sisi sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia, akan tetapi di sisi lain perubahan tersebut telah membawa manusia ke dalam persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu agar dapat berperan dalam persaingan, sebagai bangsa kita harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga pembinaan, perlindungan dan hubungan kerja.¹ Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia yang identik dengan manajemen itu sendiri.

Berhasil dan tidaknya sebuah tujuan di dalam bidang apapun termasuk dalam bidang pendidikan Islam maka terkait erat dengan faktor

¹Barthos Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm. 1.

sumber daya manusia yang ada dalam pengelolaan pendidikan Islam. SDM merupakan salah satu barometer sentral di dalam dunia kerja, disamping faktor pendukung yang lain seperti teknologi, organisasi dan lain sebagainya.

SDM merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi.² Peningkatan manajemen SDM dalam pendidikan Islam menjadi sesuatu yang mutlak dalam era globalisasi sekarang ini karena tuntutan-tuntutan persaingan yang terus berputar tanpa henti dengan segala resiko perubahan-perubahan yang sangat cepat, yang menuntut penyesuaian- penyesuaian dan inovasi untuk memenuhi kebutuhan pasar lokal maupun global yang ada.

Pendidikan Islam harus bersedia dan siap untuk menghadapi segala perubahan-perubahan yang ada dengan peningkatan keilmuan, profesionalisme dan daya dukung yang berkaitan dengan pendidikan Islam, agar lembaga pendidikan Islam bisa menghadapi persaingan dalam kancah dunia lokal, nasional maupun global dengan segala tuntutan.

Dalam kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di Indonesia pada dasarnya bertitik tolak pada pendidikan nasional sebagaimana yang

² P.Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hlm. 32.

termaktub dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,yang berbunyi :

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME,berakhlak mulia sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.³

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas maka dalam proses pembangunan pendidikan terus menerus dilakukan peningkatan dan penyempurnaan dalam sistem penyelenggaraannya di sekolah. Dengan demikian diharapkan program pendidikan di sekolah senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tidak mengesampingkan keimanan dan ketakwaan.

Peningkatan mutu pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan SDM yang mencukupi seperti halnya kepala sekolah. Peran utama kepala sekolah antara lain mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah bertugas dan bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu menjalankan program dalam rangka mencapai visi dan misi sekolah. Pernyataan yang sama juga dijelaskan dalam *journal international of education* bahwa: *principal's job is about creating a culture in which*

³ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Bab II Pasal 3, (Bandung: Fermana, 2006), hlm. 68

*principal's and teachers lead together with support and encouragement of their administrators.*⁴

SDM yang ada pada suatu lembaga pendidikan merupakan unsur yang aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam membina profesionalismenya diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas.⁵ Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah dalam dunia pendidikan.

Dalam sebuah lembaga pendidikan upaya untuk membina mutu pendidikan bukanlah tugas yang mudah karena dibutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Dalam kenyataannya lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif manajer pendidikan pada setiap posisi dan tingkatan. Baik masalah ketenagaan , sarana prasarana, hubungan masyarakat , pembiayaan , kurikulum yang sering mengalami perubahan, Hambatan yang cukup besar dalam membina mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga.⁶

⁴ Nancy Akert and Barbara N. Martin, *Journal International of Education The Role of Teacher Leaders in School Improvement through the Perceptions of Principals Teachers*, Vol. 4, No 4, 23 Agustus 2012.

⁵ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 3.

⁶ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 113-114.

Kepala sekolah juga merupakan kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.⁷ Maka dari itu, kepala sekolah dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja para staf yang ada di sekolah. Melihat penting dan strategisnya posisi kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah, maka seharusnya kepala sekolah mempunyai kemampuan *relation* yang baik dengan segenap warga di sekolah, sehingga tujuan sekolah dan pendidikan dapat dicapai secara optimal. Kepala sekolah merupakan tokoh sentral di sekolah.

Dalam hal ini seluruh komponen warga sekolah dituntut berpartisipasi secara penuh dalam memberikan kontribusi yang konstruktif demi kemajuan sekolah. Dengan adanya partisipasi yang diberikan oleh semua pihak tersebut, maka secara otomatis akan timbul rasa kebersamaan, tanggungjawab dan disiplin yang tinggi dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. SDM merupakan pilar yang utama dalam melakukan implementasi desentralisasi pendidikan. Banyak kekhawatiran dalam bidang SDM ini diantaranya belum terpenuhinya lapangan kerja dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Manajemen SDM dapat dijabarkan mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan

⁷ Samino, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Solo: Firuz Media, 2012), hlm. 41.

sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁸

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dalam jurnal *international education* juga menjelaskan bahwa “*teachers are the key agents when it comes to changing classroom practice. They are the final policybrokers*”.⁹ Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang bagus. Profesionalisme dan sikap profesional merupakan motivasi intrinsik yang ada pada diri guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga profesional yang pada akhirnya akan berdampak terhadap munculnya etos kerja yang unggul.¹⁰ Sedangkan profesionalisme guru adalah kondisi, arah, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Membina profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) perlu senantiasa dilakukan peningkatan kemampuan tenaga kependidikan agar dapat

⁸ Mamik dan Syarif Usman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama, 2016), hlm. 33

⁹ Hilda, Borko, dll, *an International Journal of Reaserch and Studies Teaching and Teacher Education*, (Vol. 18, 28 Agustus 2000).

¹⁰ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 32.

melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, (2) peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, informal, dan nonformal (3) sesuai dengan prinsip peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based quality management*) dan semangat desentralisasi, sekolah perlu diberi kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan.¹¹

Maka sangatlah penting guru yang profesionalisme agar proses belajar mengajar dapat berjalan secara efisien dan efektif sehingga dapat tercapai sesuai dengan visi dan misinya . Atas dasar masalah tersebut MTs Assalam Kejene Pemalang sebagai lembaga pendidikan yang dipandang perlu melaksanakan Implementasi manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru. Dimana kegiatan pembinaan tersebut dapat dilaksanakan melalui berbagai upaya diantaranya : mengikuti program *pre-service education* (lembaga pengadaan tenaga kependidikan), *in-service education* (pendidikan lanjutan), dan *on the job training*.¹² Program *pre-service education* adalah program pendidikan yang dilakukan pada pendidikan sekolah sebelum peserta didik mendapat tugas tertentu dalam suatu jabatan. Lembaga penyelenggaraan *pre-service education* adalah pendidikan mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pada bidang ilmu pendidikan program *pre-service*

¹¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Rosdakarya 2003) , hlmn. 217

¹² Sudarwan, Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformal Kekepalasekolahan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlmn. 30-33.

education diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) baik yang bergelar maupun non gelar

Manajemen SDM dalam pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan hal tersebut maka pelaksanaan manajemen SDM khususnya tenaga guru yang harus dilaksanakan oleh pimpinan MTs Assalam Kejene adalah menarik, mengembangkan dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.¹³

Manajemen SDM lebih penting dari yang lainnya sehingga penelitian ini berfokus pada aspek manajemen SDM terutama dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang. Sebab MTs Assalam Kejene Pemalang dipandang sebagai lembaga pendidikan yang guru profesionalismenya masih kurang ,masih sering terjadi keterlambatan guru dalam mengajar, media dan sarana pembelajaran masih kurang memadai, ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan ijazah yang dimilikinya, sehingga hal tersebut berdampak pada kualitas pembelajaran siswa. Selain hal tersebut di atas sekolah mempunyai *out put* yang belum sesuai dengan visi dan misi

¹³ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Rosdakarya 2003) , hlm. 42.

sekolah, Sebagai akibat hal-hal tersebut di atas, menyebabkan minat dari masyarakat untuk memasukan anaknya ke sekolah masih berkurang masih cenderung ke sekolah yang lain yang dianggap lebih maju dan lebih berprestasi. Hal ini yang menjadi salah satu kendala yang penghambat dalam upaya membina profesionalisme guru PAI serta mutu pendidikan di sekolah khususnya di MTs Assalam Kejene Pemaing.

Dengan kondisi madrasah yang demikian tersebut di atas, maka perlu adanya pembinaan dan bimbingan salah satunya pembinaan terhadap profesionalisme tenaga guru PAI, karena betapapun baiknya kurikulum yang telah disusun dan kesediaan sarana prasarana memadai sesuai dengan kebutuhan pendidikan namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara profesional terletak pada gurunya. Konsep manajemen sumber daya manusia membahas bahwa guru harus diberdayakan melalui kegiatan awal dari Perencanaan manajemen SDM Rekrutmen dan seleksi SDM , Pengorganisasian SDM dan pembagian tanggung jawab kepada setiap guru atau personil, Pengarahan ,Penilaian kinerja dan pengawasan. Serta perlu adanya pemberdayaan guru melalui otonomi guru. Dimana Guru diberi kekuasaan penuh untuk bertindak dalam mengembangkan kreatifnya sehingga inisiatif, kreatif dan pro-aktifnya dalam kelas tumbuh dengan rasa tanggungjawab dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik atau guru di sekolah.

Dengan penelitian ini semoga bisa menjadi rujukan dalam pelaksanaan manajemen SDM dalam rangka membina profesionalisme

guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang . Serta menjadi bahan evaluasi bagi kepala madrasah dalam upaya pembinaan profesionalisme guru yang memang harus masuk skala prioritas agar pembelajaran berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan visi dan misinya dari pada madrasah .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang ?
2. Berkaitan dengan manajemen SDM di MTs Assalam Kejene Pemalang kegiatan apa saja yang mengarah pada pembinaan profesionalisme guru PAI ?
3. Hal apa saja yang mendukung dan kendala - kendala apa yang menghambat dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya penelitian tersebut, tentunya penulis sudah menentukan sebuah tujuan penelitian yang diharapkan diantaranya:

1. Memberikan gambaran umum manajemen SDM di MTs Assalam Kejene Pemalang.

2. Mendeskripsikan Implementasi manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang.
3. Mendeskripsikan hal apa saja yang mendukung dan kendala kendala yang menghambat implementasi manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang.

D. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

1. Secara teoritis penelitian ini merupakan sumbangsih untuk pengetahuan sebagai khazanah keilmuan.
2. Untuk peneliti: Menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam hal ilmu pengetahuan.
3. Untuk Pendidikan: Diharapkan mampu memberikan motivasi dan koreksi bagi pihak sekolah agar terus berupaya membina kualitas sekolah termasuk profesionalisme guru atau SDM yang ada pada sekolah .

b. Praktis

1. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam membina profesionalisme guru PAI pada umumnya.
2. Untuk menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam hal pengembangan SDM dan pembinaan profesionalisme guru PAI.

3. Sebagai motivasi bagi kepala sekolah agar terus berupaya dalam pengelolaan SDM dan membina profesionalisme guru PAI serta menjadikan program yang masuk skala prioritas setiap tahunnya
4. Sebagai motivasi bagi guru PAI khususnya untuk terus mengembangkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

E. Kerangka Teoritis

a. Manajemen

Manajemen merupakan salah satu ilmu pengetahuan di antara ilmu-ilmu sosial yang lain. Ditinjau dari posisi dan eksistensinya, manajemen memiliki nilai utama pada segenap aktivitas manusia, dalam hal ini aktivitas mengajar yang menjadi kajian utama, merupakan sebagai suatu proses usaha kerja sama yang di dalamnya menyangkut aspek-aspek kegiatan sangat luas, yang meliputi semua ruang kehidupan manusia, mulai dari pendidikan, sosial, budaya, ekonomi dan politik, kesemuanya mencakup persoalan dalam kajian keilmuan kegiatan belajar mengajar yang harus diselesaikan agar tercapainya tujuan yang diharapkan.

Fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan ahli tidak sama, tergantung pada sudut pendekatan dan pandangan mereka. Namun yang populer dikenal pada dunia manajemen apa yang disebut dengan POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*). Fungsi-fungsi ini

pada dasarnya harus dilaksanakan oleh setiap kepala sekolah secara berurutan agar proses manajemen itu diaplikasikan secara baik.

- a. **Perencanaan (*planning*)** ialah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁴ Karena itu perencanaan merupakan urat nadi manajemen dan menempati fungsi pertama dan utama di antara fungsi-fungsi manajemen lainnya.
- b. **Pengorganisasian (*organizing*)** ialah penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.¹⁵ Kegiatan pengorganisasian untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai dengan prinsip pengorganisasian. Hal ini dilakukan dengan membagi tanggung jawab kepada setiap personel dengan jelas sesuai bidang, wewenang, dan tanggungjawabnya.
- c. **Penggerakan (*actuating*)** ialah usaha membujuk orang melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Hal ini dilakukan agar orang-orang yang telah diberikan tugas melaksanakan dengan

¹⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), cet. I, hlm. 25

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), cet. I, hlm.128

penuh semangat dan memberikan penghargaan.¹⁶ Karenanya diperlukan berbagai strategi, terutama strategi kepemimpinan.

- d. Pengawasan (*controlling*)** ialah proses pengamatan atau memonitor kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan institusi.¹⁷ Hal ini dilakukan agar orang-orang yang telah diberikan tugas melaksanakan dengan penuh semangat. Karenanya diperlukan berbagai strategi, terutama strategi kepemimpinan untuk memberikan pengawasan kepada sumber daya manusia yang telah terorganisasi dan terstruktur untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing agar terarah tepat sasaran efisien dan efektif sesuai yang di programkan setiap awal sebelum mulai mengajar.

b. Guru Profesional

Istilah profesionalisme berasal dari *profession*. Dalam Kamus Inggris Indonesia, “*profession* berarti pekerjaan”.¹⁸ Arifin dalam buku Kapita Selekta Pendidikan, mengemukakan bahwa *profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau

¹⁶ R. Terry George, *Prinsip - Prinsip Manajemen*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2016) hlm. 17.

¹⁷ Saiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Startegi Memenangkan Persaingan Mutu* (Jakarta: Nimas Multima 2005), cet. I, hlm. 25.

¹⁸ John M. Echols dan Hassan Shadili, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1996), Cet. Ke-23, hlm. 449.

latihan khusus.¹⁹ Dalam pembahasan profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi untuk mendorong terwujudnya proses dan produk kerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.²⁰ Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa, Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) menerangkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.²¹

b. Kompetensi Kepribadian.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan

¹⁹ Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), Cet. Ke- 3, hlm. 105.

²⁰ Juni Priansa Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 108

²¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008), Cet. Ke-3, hlm.75

kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.²²

c. Kompetensi Profesional.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.²³

d. Kompetensi Sosial.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, masyarakat dan menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan juga semangat kebersamaan.²⁴

²² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008), Cet. hlm. 117

²³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008), Cet. hlm. 135

²⁴ Daryanto, *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta, Gava Media, 2013), hlm. 72

c. **Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam**

Hal terpenting dalam menentukan kualitas pendidikan adalah cara guru mengajar di depan kelas. Bukan pada kurikulumnya. Karena kurikulum pada dasarnya hampir sama pada setiap negara. Oleh karena itu kombinasi antara kurikulum berbasis kompetensi dengan guru yang berkualitas akan sangat menentukan keberhasilan sebuah proses pembelajaran.²⁵

Sebagaimana pendapat yang ada di atas penulis meyakini bahwa hal tersebut merupakan sebuah sisi kebenaran dalam kerangka kajian masalah tentang pendidikan, bahwa seorang guru memiliki peranan yang sangat penting di dalam prosesi kegiatan belajar mengajar dan kemajuan yang terjadi pada peserta didik. Karena seorang guru menempati posisi yang sentral maka perlunya guru yang memiliki kompetensi dan profesionalitas yang ideal karena keterkaitan kemajuan yang akan dicapai oleh peserta didik.

Lebih lanjut bahwa diperlukan komponen - komponen yang mendukung kompetensi profesional guru PAI tersebut, diantaranya:

- a. Kemampuan spesialis, terdiri dari kemampuan:
 - 1) Menguasai keterampilan dan pengetahuan
 - 2) Menggunakan perkakas dan peralatan dengan sempurna
 - 3) Mengorganisasikan dan menangani masalah

²⁵ Armani Arief, *Reformulasi Pendidikan Islam*, (Ciputat: CRSD PRESS, Ciputat, 2007), hlm. 32

- b. Kemampuan metodik, terdiri dari kemampuan untuk:
 - 1) Mengevaluasi informasi
 - 2) Orientasi tujuan kerja
 - 3) Bekerja secara sistematis
- c. Kemampuan individu, terdiri dari kemampuan untuk :
 - 1) Selalu berinisiatif
 - 2) Dapat dipercaya
 - 3) Memiliki motivasi tinggi
 - 4) Memiliki kreatifitas yang tinggi.
- d. Kemampuan sosial, terdiri dari kemampuan untuk:
 - 1) Memiliki komunikasi yang baik dengan semua pihak
 - 2) Dapat bekerja dalam kelompok
 - 3) Dapat bekerja sama dengan baik.²⁶

F. Tinjauan Pustaka

Penelitian Rusmayadi, dalam tesisnya di Pascasarjana Institut Bisnis dan Manajemen Indonesia Jakarta dengan judul *Impelementasi Manajemen Sekolah Dalam Membangun Kinerja dan Profesionalisme Guru di SMP Harapan Mandiri Medan*. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen sekolah dengan kinerja dan profesionalisme guru dengan mutu pembelajaran di SMP Taman Harapan Mandiri Medan. Jika prinsip manajemen diimplementasikan secara maksimal maka kinerja guru akan

²⁶ Armai Arief, *Reformulasi Pendidikan Islam*, (Ciputat: CRSD PRESS, Ciputat, 2007), hlm. 32-33

lebih baik dan mutu pembelajaran juga akan bermutu, sebaliknya jika prinsip manajemen tidak dilaksanakan secara baik, maka mutu pembelajaran tidak akan pernah tercapai seperti yang direncanakan.²⁷

Munawir, (IAIN Walisongo, 2010) dalam tesisnya yang berjudul: *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh*, menyimpulkan bahwa: Peningkatan kompetensi guru PAI di SMAN 1 Gemuh dapat diraih melalui dua hal yaitu dengan usaha dari guru PAI dan peran serta kepala sekolah. Upaya guru PAI dalam rangka meningkatkan kompetensinya melalui empat hal, meliputi: kompetensi pedagogik, pribadi, sosial dan profesional. Kepala SMAN 1 Gemuh berperan sebagai edukator, manajer, administrator, leader dan supervisor. Peran manajemen kepala sekolah dalam mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru PAI dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap program-program sekolah. Program tersebut dijabarkan dalam bidang kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan dan sarana prasarana.²⁸

Nugroho, (UMS, 2012) dalam tesisnya yang berjudul: *Peran Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang* menyimpulkan bahwa:

²⁷ Rusmayadi, Tesis, *Implementasi Manajemen Sekolah Dalam Membangun Kinerja dan Profesionalisme Guru di SMP Harapan Mandiri Medan*, Pascasarjana Institut Bisnis dan Manajemen Indonesia Jakarta, 2010

²⁸ Munawir, Tesis, dalam tesisnya yang berjudul: *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh*, IAIN Walisongo, 2010

- a. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SD Negeri se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang.
- b. Motivasi prestasi guru mempunyai pengaruh positif, signifikan terhadap profesionalisme guru SD Negeri se-Kecamatan Warung asem²⁹

Nelly Hidayati dalam penelitiannya berjudul “*Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MAN Kendal*” yang membahas upaya-upaya yang dilakukan peningkatan kompetensi profesional guru PAI di MAN Kendal dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya melalui penataran, pelatihan, diskusi dan seminar tentang pendidikan, mengefektifkan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), melatih meningkatkan kedisiplinan guru diantaranya : membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) , Program semester , program tahunan Pembuatan kisi-kisi soal untuk kegiatan penilaian tengah semester , kisi-kisi soal untuk kegiatan ulangan semester , kisi - kisi untuk kegiatan ujian sekolah untuk mata pelajaran tertentu misalnya untuk muatan lokal.

Ali Muhson dalam penelitiannya “*Meningkatkan Profesionalisme Guru*” yang didalamnya membahas beberapa upaya peningkatan profesionalisme guru yang dapat dilakukan diantaranya adalah Pertama, memahami tuntutan standar profesi yang ada, Kedua mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, Ketiga, membangun

²⁹ Nugroho, Tesis, *Peran Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang*, (UMS, 2012)

hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi. Keempat, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen, Kelima, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuan mengelola pembelajaran. Semua upaya di atas tidak akan berjalan jika tidak diikuti dengan upaya peningkatan kesejahteraan.

Muhammad Nasir dalam penelitiannya yang berjudul “*Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam*”. Dalam penelitian tersebut dibahas guru ideal dan professional yang diharapkan adalah; a) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang memiliki empat kompetensi utama yaitu kompetensi paedagogik, professional, sosial, dan kompetensi kepribadian, b) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang memiliki keahlian tertentu sesuai dengan bidang studi yang diajarkan dan c) guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang tidak hanya professional dan ideal dalam berbagai metode pengajaran tetapi juga ahli dan profesional dalam berbagai metode pendidikan.

Eka Agus Niar dalam jurnalnya “*Kemampuan Profesional Guru Bidang Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SDN 01 Simpang Peut Nagan Raya*” yang membahas tentang kemampuan guru bidang studi Pendidikan Agama Islam SD Negeri 1 Simpang Peut Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya dalam

melaksanakan pembelajaran terlihat dari kemampuan guru dalam hal: mengelola ruang dan fasilitas pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, mengelola interaksi di kelas, mengembangkan sikap positif siswa terhadap belajar, pengembangan kemampuan khusus serta pelaksanaan evaluasi hasil belajar. Secara umum guru bidang studi Agama SD Negeri 1 Simpang Peut Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya telah memiliki kemampuan yang baik dalam pengevaluasian pembelajaran. Hal ini terlihat dari dokumentasi yang diperlihatkan guru bidang studi agama berupa catatan evaluasi yang dilakukan guru. Dalam dokumentasi tersebut terlihat bahwa guru telah melakukan evaluasi pembelajaran baik secara formatif maupun sumatif. Hasil evaluasi tersebut pada akhirnya diakumulasi oleh guru menjadi nilai akhir yang diperoleh siswa.

Tabel. 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama / Judul penelitian	Metode yang digunakan	Persamaan	Perbedaan
1	Rusmayadi Tesis, <i>Impelementasi Manajemen Sekolah Dalam Membangun Kinerja dan Profesionalisme Guru di SMP Harapan Mandiri Medan</i> (Institut Bisnis	Sama - sama menggunakan metode kualitataif	Membahas tentang profesionalisme guru	Membangun kinerja dan profesionalisme guru Yang di kaji peneliti : Manajemen SDM dalam Membina profesionalisme

	Manajemen Indonesia:2010) ³⁰			guru PAI Di MTs Assalam Kejene Pemaalng
2	Munawir, Tesis, dalam tesisnya yang berjudul: <i>Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh (IAIN Walisongo: 2010)</i> ³¹	Sama - sama menggunakan metode kualitatif	Membahas tentang profesionalisme guru	Membahas Manajemen kepala sekolah Yang di kaji peneliti : Manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemaalng
3	Nugroho dalam penelitiannya berjudul, <i>Peran Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang (UMS :2012)</i> ³²	Sama – sama menggunakan metode kualitatif	Membahas tentang profesionalisme guru	Membahas pengaruh kepala sekolah dalam menciptakan profesionalisme guru Yang di kaji peneliti : Manajemen SDM dalam pembinaan profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemaalng

³⁰ Rusmayadi Tesis, *Impelementasi Manajemen Sekolah Dalam Membangun Kinerja dan Profesionalisme Guru di SMP Harapan Mandiri Medan* (Institut Bisnis Manajemen Indonesia: 2010)

³¹ Munawir, Tesis, dalam tesisnya yang berjudul: *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh (IAIN Walisongo: 2010)*

4.	Nelly Hidayati dalam penelitiannya berjudul “ <i>Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di MAN Kendal</i> ”	Sama – sama menggunakan metode kualitatif	Membahas tentang profesionalisme guru	Membahas tentang cara meningkatkan kompetensi profesionalisme guru PAI Yang dikaji peneliti : Manajemen SDM dalam Membina profesionalisme Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang
5.	Ali Muhson dalam jurnalnya “ <i>Meningkatkan Profesionalisme Guru</i> ” ³³	Sama – sama menggunakan metode kualitatif	Membahas tentang profesionalisme guru	Membahas tentang cara meningkatkan profesionalisme guru Yang di kaji peneliti: Manajemen SDM dalam Membina profesionalisme Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang
6.	Muhammad Nasir dalam penelitiannya <i>Profesionalisme</i>	Sama - sama menggunakan metode kualitatif	Membahas tentang profesionalisme guru	Membahas tentang guru ideal dan professional

³² Nugroho dalam penelitiannya berjudul, *Peran Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang* (UMS :2012)

³³ Ali Muhson dalam jurnalnya, *Meningkatkan Profesionalisme Guru Sebuah Harapan, Jurnal Pendidikan Universitas Yogyakarta, Vol. 2, 2014*

	<i>Guru Pendidikan Agama Islam”</i>			Yang dikaji peneliti : Manajemen SDM dalam membina profesionalisme Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemaalang
7.	Eka Agusniar dalam jurnalnya <i>”Kemampuan Profesional Guru Bidang Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SDN 01 Simpang Peut Nagan Raya”</i> ³⁴	Sama - sama menggunakan metode kualitatif	Membahas tentang profesionalisme guru	Membahas cara guru dalam menyampaikan materi dengan baik Yang di kaji Peneliti : Manajemen SDM dalam membina profesionalisme Guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemaalang

G. Kerangka Berfikir

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena mempunyai kompetensi manajerial yaitu kemampuan untuk menentukan visi dan strategi serta kemampuan untuk

³⁴ Eka Agusniar dalam jurnalnya, Kemampuan Profesional Guru Bidang Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SDN 01 Simpang Peut Nagan Raya, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol. 16 No. 1, Agustus 2015

memperoleh dan menggerakkan sumber-sumber daya yang lain dalam rangka mewujudkan visi dan menegakkan strategi untuk perubahan..

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pengendalian dan penggunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain karena yang dikelola adalah manusia, sehingga kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.³⁵

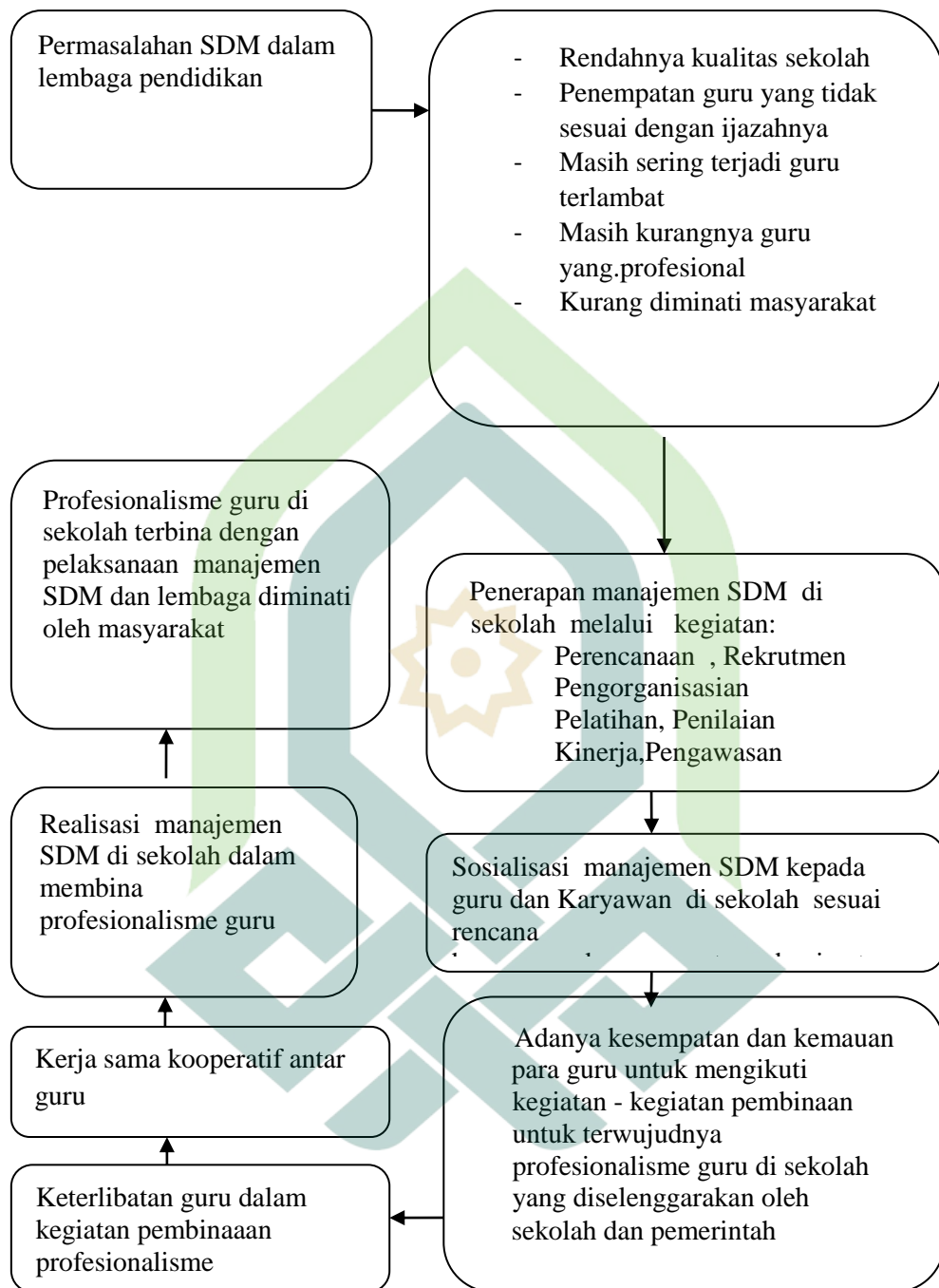
Istilah profesional berarti berkaitan dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.³⁶ Pendidik sebagai sumber daya pendidikan, Dengan tugas utama seorang guru menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen : mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³⁷

Dan sebagai kerangka berfikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

³⁵ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1988), hlm. 109

³⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), hlm. 897

³⁷ Tim Penyusun, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 2



Gambar. 1.1 Kerangka Berfikir

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan berbentuk deskriptif. Hal ini dikarenakan peneliti berusaha memaparkan realitas yang ada tanpa memerlukan data yang berupa angka - angka (kuantitatif) dan berusaha menggambarkan suatu keadaan beserta segala aspeknya dalam rangka pemberian informasi sejelas - jelasnya kepada peneliti³⁸. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan di lokasi atau tempat terjadinya gejala-gejala yang diselidiki.³⁹

Oleh karena itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang utuh dan terorganisasi dengan baik tentang komponen - komponen tertentu ,sehingga dapat memberikan kevalidan hasil penelitian. Dalam perspektif pendekatan dan jenis penelitian di atas, maka penelitian ini berusaha memaparkan realitas implementasi manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pecalang, yang selanjutnya untuk diolah menjadi data yang akan diinterpretasikan dalam bentuk deskripsi.

³⁸ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakart : Rineka Cipta, 2010) , cet XIV , hlm 142

³⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1995),hlm. 5

2. Sumber data Penelitian

a. Sumber Data primer

Merupakan sumber data utama yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah beberapa orang meliputi Kepala Madrasah ,Waka kurikulum,Waka kesiswaan ,Waka Sarana Prasarana , guru mata pelajaran PAI

b. Sumber Data sekunder

Merupakan data pendukung dalam penelitian yang dapat diperoleh dari dokumen atau arsip MTs Assalam Kejene Pemaleang . Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah Kepala Tata Usaha , Ketua Pengurus Yayasan Assalam Kejene Pemaleang , Bendahara Bos, dan kepala Perpustakaan yang ada pada MTs Assalam Kejene Pemaleang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakai dalam pengumpulan data. Data yang terkumpul digunakan sebagai bahan analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Wawancara

Metode wawancara yaitu metode pengumpulan data melalui tanya jawab dan bercakap - cakap secara lisan⁴⁰.Wawancara merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak

⁴⁰ Suharsini Arikunto , Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek, (Jakarta :Rineka Cipta , 2005) , hlm 74.

digunakan dalam penelitian kualitatif dan bisa dikatakan sebagai teknik pengumpulan data utama. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data , fakta , pengetahuan , konsep , pendapat , persepsi atau evaluasi responden berkenaan dengan fokkus masalah yang dikaji dalam penelitian. Adapun informan yang diwawancarai meliputi Kepala sekolah, Waka kurikulum ,Waka kesiswaan, Waka Sarana dan Prasarana Kepala Perpustakaan ,ketua Yayasan dan Guru PAI untuk mendapatkan informasi yang valid tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pernalang dengan beberapa pertanyaan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen SDM di MTs Assalam Kejene Pernalang ?
2. Sejak kapan implementasi manajemen SDM dalam rangka membina profesionalisme guru PAI dilaksanakan ?
3. Kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh guru yang profesional ?
4. Bentuk - bentuk kegiatan apa saja yang dilaksanakan dalam rangka membina profesionalisme guru PAI di madrasah ?

b. Observasi

Metode observasi adalah suatu metode pengumpulan data di mana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung⁴¹. Observasi penelitian ini dilakukan secara partisipan untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang beserta hal apa saja yang mendukung dan kendala - kendala yang menghambat dalam pelaksanaan manajemen SDM.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan meneliti bahan - bahan ,yaitu mencari data mengenai hal - hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, majalah , prasasti , notulen rapat , agenda dan sebagainya⁴². Metode ini digunakan untuk memperoleh tentang profil MTs Assalam Kejene ,data keadaan guru atau SDM, struktur organisasia sarana dan prasarana ,visi dan misi serta struktur kurikulum ,data pembagian tugas bagi tenaga guru dan karyawan di MTs Assalam Kejene Pemasang.

5. Teknik Analisa Data

Menurut Lexy J. Moloeng ,teknik analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola , kategori

⁴¹ Suharsini Arikunto ,*Prosedur Penelitian* , hlm . 115

⁴² Suharsini Arikunto ,*Prosedur Penelitian* , hlm . 115

dan satuan uraian dasar⁴³. Konsep analisis data dalam penelitian kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data memilah - milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain⁴⁴.

Dalam hal analisis data kualitatif, Bogdam menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara ,catatan lapangan, dan bahan - bahan lain sehingga dapat mudah dipahami,dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain⁴⁵. Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknis analisis deskriptif yang dilakukan melalui tiga tahapan yang saling berkaitan satu sama lain,ketiga tahapan analisis tersebut adalah :

a. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data diartikan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan,pengabstrakan,transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data merupakan bagian dari

⁴³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT : Remaja Rosdakarya, 2004) , hlm 330

⁴⁴ Mattew B Milles dan Michael A. Hubermen, *Analisa Data Kualitatif*, (Penerjemah :Rohendi Rohidi), (Jakarta : UI Press , 1992), hlm 16- 19.

⁴⁵ Sugiyono, *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif Dan R&D*, (Bandung :Alfabeta,2015),hlm 244

analisa yang akan lebih difokuskan pada penganalisaan data itu sendiri⁴⁶

b. Penyajian Data (Data Display)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat , bagan , hubungan antar kategori dan sejenisnya . Yang paling sering teks yang bersifat naratif. Penyajian data akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut .Dalam penyajian data ,huruf besar ,huruf kecil dan angka disusun ke dalam urutan sehingga strukturnya dapat dipahami. Selanjutnya setelah dilakukan analisa mendalam, tampak ada hubungan yang interaktif antara tiga kelompok tersebut.

c. Kesimpulan (Conclusion Drawing/Verification)

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini apabila penarikan kesimpulan awal yang masih bersifat sementara tidak ditemukan bukti – bukti yang kuat ,maka penarikan kesimpulan akan berubah. Tetapi apabila kesimpulan awal yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti - bukti yang valid dan konsisten,

⁴⁶ Mattew B Milles dan Michael A. Hubermen, *Analisa Data Kualitatif*, (Penerjemah :Rohendi Rohidi), (Jakarta : UI Press , 1992), hlm 16- 19.

maka kesimpulan awal yang dikemukakan adalah kesimpulan yang kredibel⁴⁷.

6. Uji Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data digunakan teknik triangulasi , yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan data atau sebagai pembanding terhadap data⁴⁸. Triangulasi dilakukan untuk memperkuat data ,untuk membuat peneliti yakin terhadap kebenaran dan kelengkapan data⁴⁹. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif, hal tersebut dapat dicapai melalui :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang - orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.

⁴⁷ Beni Ahmad Saebani , *Metode Penelitian*, (Bandung : CV Pustaka Setia,2008) hlm 201 - 202

⁴⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , (Bandung : PT : Remaja Rosdakarya, 2004) , hlm 330

⁴⁹ Afrizal , *Metode penelitian kualitatif*,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada , 2014), hlm 168

- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti orang biasa atau masyarakat lingkungan , orang yang berpendidikan menengah atau tinggi , orang pemerintahan .
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan ⁵⁰

Sedangkan triangulasi dengan metode adalah melakukan perbandingan , pengecekan kebenaran dan kesesuaian data penelitian melalui metode yang berbeda. Hal ini dapat dilakukan dengan dua strategi, yaitu :

- a. Pengecekan derajat kepercayaan menemukan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
- b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama⁵¹

I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami pembahasan ini, maka dibuat sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah rumusan masalah, definisi operasional, alasan memilih judul, tujuan penelitian signifikansi penelitian, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

Bab II : Teori manajemen sumber daya manusia (SDM) dan

⁵⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT : Remaja , hlm

⁴⁷ Usman Husaeni, *Penelitian Sosial* , (Jakarta: Bumi Aksara ,2003), hlm 88

Profesionalisme guru PAI yang terdiri dari : Pengertian manajemen SDM, Fungsi manajemen SDM , Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme guru PAI , Pengertian profesionalisme guru PAI , Kompetensi Profesionalisme guru PAI .

Bab III : Manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang berisi ,Gambaran umum obyek penelitian, Pelaksanaan manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang , Hal - hal yang mendukung dan kendala - kendala yang menghambat dalam implementasi manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang .

BAB IV : Analisis data akan memaparkan data dan menuliskan tentang temuan-temuan dan sekaligus analisis data sehingga ditemukan hasil penelitian. Dan Laporan hasil pembahasan sekaligus menuliskan tentang analisis data sehingga ditemukan hasil penelitian.

BAB V : Penutup , peneliti akan mengambil kesimpulan dan saran saran guna memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian implementasi manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemasang .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari sajian dan uraian analisis pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum manajemen SDM di MTs Assalam Kejene Pemalang telah dilaksanakan dengan transparan,akomodatif,dan aspiratif hal ini dapat dilihat dari keterlibatan semua warga madrasah yang di-ikut sertakan dan berperan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya masing - masing. Dan pelaksanaan manajemen SDM , di MTs Assalam Kejene Pemalang mengacu pada manajemen berbasis sekolah (MBS) namun belum dapat dilaksanakan sepenuhnya karena keterbatasan SDM, sumber biaya, sarana dan prasarana akan tetapi berupaya menerapkan manajemen berbasis sekolah untuk menjembatani kondisi saat ini dengan memenuhi 8 standar nasional pendidikan diantaranya : standar isi , standar proses ,standar kompetensi lulusan , standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan,standar sarana dan prasarana,standar pengelolaan, standar pembiayaan ,standar penilaian. Dengan penerapan manajemen seperti ini diharapkan dapat tercapai tujuan dari madrasah.
2. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan melalui wawancara dengan dengan informan atau nara sumber dan dilengkapi dengan studi dokumentasi serta observasi. Berkaitan dengan Implementasi

manajemen SDM di MTs Assalam Kejene Pemalang yang mengarah pada pembinaan profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang ,diantaranya pelaksanaan manajemen SDM dalam kegiatan : Perencanaan sumber daya manusia , Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, Pengorganisasian sumber daya manusia, Pengarahan sumber daya manusia , Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, Penilaian kinerja sumber daya manusia guru yang ada di MTs Assalam Kejene Pemalang yang selanjutnya akan diuraikan dibawah ini.

- a. Analisis pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia di MTs Assalam Kejene Pemalang sudah dilakukan dengan baik. Diantaranya melalui perencanaan personalia dan kurikulum , sarana dan prasarana serta keuangan
- b. Analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi SDM yang dilaksanakan oleh MTs Assalam Kejene Pemalang dalam rangka mengisi kebutuhan tenaga guru menggunakan cara atau prosedur-prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan. Setelah proses perekrutan dilanjutkan dengan proses seleksi yang menggunakan beberapa prosedur seleksi dan menetapkan kualifikasi dan kriteria calon guru. Proses tersebut akan dilaksanakan terutama jika terjadi kebutuhan tenaga guru belum terpenuhi maka rekrutmen dan seleksi tenaga guru baru dilaksanakan oleh kepala madrasah dan

pengurus yayasan penyelenggara pendidikan walaupun masih ada langkah - langkah yang kurang sesuai dengan ketentuan.

- c. Analisis pelaksanaan pengorganisasian sumber daya manusia guru telah dilaksanakan dengan baik, dengan mempertimbangkan asas transparansi, kemampuan dan ketrampilan serta aspiratif. Hal ini bisa dilihat dari meratanya pembagian tugas dan kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing guru, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal.
- d. Analisis pelaksanaan pengarahan SDM di MTs Assalam Kejene Pemalang bertujuan agar para guru mampu mempertahankan profesionalitasnya sebagai pendidik melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilannya. Pada program ini para guru diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sendiri oleh sekolah seperti *in house training* (IHT), maupun lembaga lain, seperti: penataran, diklat, seminar, loka karya, *work shop*, kegiatan MGMP, studi lanjut , PLPG dan lain-lain.
- e. Analisis pelaksanaan penilaian kinerja dan pengawasan SDM MTs Assalam Kejene Pemalang dilaksanakan oleh kepala madrasah melalui supervisi atau kunjungan kelas yang dilaksanakan secara periodik untuk mengetahui kemampuan dan ketrampilan seorang guru dalam dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu kepala sekolah melaksanakan penilaian berkala bagi setiap guru

yang termuat dalam supervisi bagi guru honorer dan khusus guru PNS pada PKG dan SKP yang harus dinilai oleh kepala madrasah dan pejabat berwenang setiap akhir tahun dan selanjutnya digunakan sebagai komponen kenaikan pangkat .

- f. Analisis pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di MTs Assalam Kejene Pemaalang, Telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM dimana pelatihan dan pengembangan ini dimaksudkan untuk membentuk profesionalisme seorang guru. Hal tersebut dilakukan dengan mengikut sertakan sekolah dalam kegiatan kelompok kerja kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah supaya bisa mengelola sekolah dengan baik juga untuk guru diwajibkan untuk mengikuti MGMP per mata pelajaran karena dengan mengikuti kegiatan tersebut guru banyak memperoleh informasi dan pengetahuan baru terkait pendidikan bahkan dalam forum tersebut diadakan refleksi dalam pembelajaran.
- g. Analisis kebijakan kepala madrasah terhadap kinerja dan kualitas SDM di MTs Assalam Kejene Pemaalang yang dilakukan oleh kepala madrasah mengarah pada peningkatan profesionalisme kinerja dan kualitas sumber daya manusia yang ada pada madrasah (guru dan karyawan).

3. Adanya hal - hal yang mendukung dan kendala- kendala yang menghambat pada implementasi manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang. Untuk hal - hal yang mendukung antara lain :

- a. Adanya dukungan yang kuat dari pihak sekolah dan pemerintah terhadap upaya pembinaan profesionalitas guru.
- b. Komitmen yang kuat dari kepala sekolah untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen SDM .
- c. Adanya semangat yang tinggi dari para guru untuk mentransfer kemampuan dan keterampilan, dan lan-lain.

Adapun kendala - kendala yang menghambat dari implementasi manajemen SDM dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang diantaranya :

- a. Letak geografis MTs Assalam Kejene Pemalang yang kurang strategis.
- b. Keterbatasan dana dan belum memadainya sarana dan prasarana MTs Assalam Kejene Pemalang untuk menunjang KBM di madrasah .
- c. Terbatasnya peluang dan kesempatan pendidikan dan pelatihan bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar di kelas agar pembelajaran dapat berlangsung secara aktif, inovatif , kreatif efektif , dan menyenangkan bagi peserta didik .

B. Saran - saran

Berdasarkan pada hasil kajian tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam membina profesionalisme guru PAI di MTs Assalam Kejene Pemalang dan analisis hal -hal yang mendukung serta kendala - kendala yang menghambatnya, maka ada beberapa saran yang perlu penulis sampaikan diantaranya :

1. Perlu adanya tekad yang kuat dari kepala sekolah untuk melaksanakan sepenuhnya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di MTs Assalam Kejene Pemalang sebagai upaya membina profesionalisme para guru agar semangat berkompetisi di antara guru MTs Assalam Kejene Pemalang untuk mengembangkan profesionalitas mereka baik secara pribadi maupun kelompok sehingga mereka dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan efektif dan efisien.
2. Perlu adanya pemenuhan sarana dan prasarana di MTs Assalam Kejene Pemalang untuk mendukung dalam pembinaan profesionalisme para guru, juga perlu terjalinnya hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dengan institusi lain untuk mengatasi berbagai keterbatasan tersebut. Sehingga MTs Assalam Kejene Pemalang mampu menyusun dan melaksanakan dengan baik berbagai program pembinaan profesionalisme guru PAI khususnya.
3. Perlu ikut sertanya para guru secara berkesinambungan dalam berbagai kegiatan diklat atau forum ilmiah lainnya yang bertujuan untuk membina kompetensi dan profesionalisme guru.



4. Pemerintah hendaknya dalam memberikan bantuan atau fasilitas baik kebutuhan tenaga guru, pengadaan sarana dan prasarana untuk kelancaran KBM, tidak membedakan antara sekolah negeri atau sekolah swasta karena pendidikan formal baik yang negeri maupun swasta punya tanggungjawab yang sama terhadap peserta didiknya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012).
- Anselm Strauss dan Juliet Corbin, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007).
- Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Barthos Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).
- Daryanto, *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta, Gava Media, 2013).
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Rosdakarya 2003).
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008).
- Hilda, Borko, dll, *an International Journal of Reaserch and Studies Teaching and Teacher Education*, (Vol. 18, 28 Agustus 2000).
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- John M. Echols dan Hassan Shadili, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1996).
- Juni Priansa Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002).
- Mamik & Syarif Usman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama, 2016).
- Margono S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: IKAPI, 2014).

- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002).
- Munawir, dalam tesisnya yang berjudul: *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh*, IAIN Walisongo, 2010
- N. Nasution, *Metode Penelitian Ilmiah Natural Kualitatif*, (Bandung: Arsito, 1998).
- Nancy Akert and Barbara N. Martin, *Journal International of Education The Role of Teacher Leaders in School Improvement through the Perceptions of Principals Teachers*, Vol. 4, No 4, 23 Agustus 2012.
- Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1988).
- Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Surasih, 1989).
- P. Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016).
- R. Terry George, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016)
- Rusmayadi, *Impelementasi Manajemen Sekolah Dalam Membangun Kinerja dan Profesionalisme Guru di SMP Harapan Mandiri Medan*, Pascasarjana Institut Bisnis dan Manajemen Indonesia Jakarta.
- S. Nasution, *Metode Researc*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996).
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999).
- Saiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Startegi Memenangkan Persaingan Mutu* (Jakarta: Nimas Multima 2005).
- Samino, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Solo: Firuz Media, 2012).
- Soeratno, *Metodologi penelitian*, (Yogyakarta: UPP AMPYPKN, 1995).
- Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembeajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003).
- Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula*

Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora (Bandung: Pustaka Setia, 2002).

Tim Redaksi Media, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Standar Nasional Pendidikan*(Bandung : Media,2005)

Zaeni ,Ahmad, *Manajemen Pendidikan dan Pembentukan Karakter Aswaja di MTs Pondok Pesantren An –Nashuha Kalimukti Cirebon*. Tesis (Yogyakarta :UIN Sunan Kalijaga ,2015)

Sudarwan, Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformal Kepala sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)

Pidarta Made,*Manajemen Pendidikan Indonesia* , (Jakarta : Rineka Cipta ,2004)

Hadi .M . Syamsul, *Manajemen Madrasah*,(Jakarta : Departemen AgamaRI 2001)

Fattah, Nanang , *Landasan Manajemen* , (Bandung : Remaja Rosda Karya,2004)

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009)

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3*, (Bandung: Fermana, 2006).

Nawawi, Hadari,*Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi Di Bidang Pendidikan* (Yogyakarta Gajah Mada University Press, 2005)

Handoko.T.Hani , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Penerbit BPPE, 2001)

Tubagus Achmad Darajat , *Konsep – Konsep Manajemen Personalia* (Bandung : Rafika Aditama, 2015)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2017, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru* (BP. Pustaka Karya ,2007)

Mattew B Milles dan Michael A. Hubermen, *Analisa Data Kualitatif*, (Penerjemah:Rohendi Rohidi) , (Jakarta : UI Press , 1992)

Sugiyono, *Metodologi penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif Dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2015)

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012).
- Anselm Strauss dan Juliet Corbin, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007).
- Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Barthos Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012).
- Daryanto, *Standard Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta, Gava Media, 2013).
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT Rosdakarya 2003).
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008).
- Hilda, Borko, dll, *an International Journal of Reaserch and Studies Teaching and Teacher Education*, (Vol. 18, 28 Agustus 2000).
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- John M. Echols dan Hassan Shadili, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1996).
- Juni Priansa Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002).
- Mamik & Syarif Usman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama, 2016).
- Margono S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: IKAPI, 2014).

- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002).
- Munawir, dalam tesisnya yang berjudul: *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Gemuh*, IAIN Walisongo, 2010
- N. Nasution, *Metode Penelitian Ilmiah Natural Kualitatif*, (Bandung: Arsito, 1998).
- Nancy Akert and Barbara N. Martin, *Journal International of Education The Role of Teacher Leaders in School Improvement through the Perceptions of Principals Teachers*, Vol. 4, No 4, 23 Agustus 2012.
- Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1988).
- Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Surasih, 1989).
- P. Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016).
- R. Terry George, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016)
- Rusmayadi, *Impelementasi Manajemen Sekolah Dalam Membangun Kinerja dan Profesionalisme Guru di SMP Harapan Mandiri Medan*, Pascasarjana Institut Bisnis dan Manajemen Indonesia Jakarta.
- S. Nasution, *Metode Researc*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996).
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999).
- Saiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Startegi Memenangkan Persaingan Mutu* (Jakarta: Nimas Multima 2005).
- Samino, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Solo: Firuz Media, 2012).
- Soeratno, *Metodologi penelitian*, (Yogyakarta: UPP AMPYPKN, 1995).
- Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembeajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003).
- Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula*

Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora (Bandung: Pustaka Setia, 2002).

Tim Redaksi Media, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Standar Nasional Pendidikan*(Bandung : Media,2005)

Zaeni ,Ahmad, *Manajemen Pendidikan dan Pembentukan Karakter Aswaja di MTs Pondok Pesantren An –Nashuha Kalimukti Cirebon*. Tesis (Yogyakarta :UIN Sunan Kalijaga ,2015)

Sudarwan, Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformal Kepala sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)

Pidarta Made,*Manajemen Pendidikan Indonesia* , (Jakarta : Rineka Cipta ,2004)

Hadi .M . Syamsul, *Manajemen Madrasah*,(Jakarta : Departemen AgamaRI 2001)

Fattah, Nanang , *Landasan Manajemen* , (Bandung : Remaja Rosda Karya,2004)

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009)

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3*, (Bandung: Fermana, 2006).

Nawawi, Hadari,*Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi Di Bidang Pendidikan* (Yogyakarta Gajah Mada University Press, 2005)

Handoko.T.Hani , *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Penerbit BPPE, 2001)

Tubagus Achmad Darajat , *Konsep – Konsep Manajemen Personalia* (Bandung : Rafika Aditama, 2015)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2017, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru* (BP. Pustaka Karya ,2007)

Mattew B Milles dan Michael A. Hubermen, *Analisa Data Kualitatif*, (Penerjemah:Rohendi Rohidi) , (Jakarta : UI Press , 1992)

Sugiyono, *Metodologi penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif Dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2015)

BIODATA PENULIS

A. Identitas Diri

Nama : Kholidin
Tempat ,Tanggal Lahir : Pemalang , 5 Maret 1972
NIM : 2052114028
Pekerjaan : Guru / PNS
Alamat : Desa Kejene RT. 20 / RW. 02
Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang

B. Riwayat Pendidikan

1. Tamat SD Negeri 02 Kejene Lulus Tahun 1986
2. Tamat SMP Negeri 02 Randudongkal Lulus Tahun 1989
3. Tamat SMA Negeri 01 Pemalang Lulus Tahun 1992
4. Tamat S.1 STAISA Jurusan PAI Jakarta Lulus Tahun 2005

C. Riwayat Pekerjaan

1. Karyawan PT Eropasifik Indoprataama Jakarta Tahun 1993 sampai Dengan tahun 1999
2. Guru MTs Assalam Kejene Tahun 2003 sampai dengan Tahun 2009
3. Guru MTs Negeri Model Pemalang Tahun 2009 sampai dengan Tahun 2010
4. Guru PNS pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten. Pemalang DPK MTs Assalam Kejene sampai dengan sekarang

D. Riwayat Organisasi dan Sosial Kemasyarakatan

1. Pengurus Masjid Jami' Nurul Huda Desa Kejene
2. Pengurus LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan) Desa Kejene
3. Ketua BPD (Badan Permusyawaratan Desa) Desa Kejene Kecamatan Randudongkal Tahun 2012 sampai dengan tahun 2018
4. Anggota Pengurus Ranting NU Desa Kejene
5. Pernah mengikuti pencalonan Kepala Desa Kejene Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang pada tahun 2006
6. Pernah mengikuti Pencalonan Kepala Desa Kejene Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang Tahun 2018

Perpustakaan IAIN Pekalongan



Perpustakaan IAIN Pekalongan

