

PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN

SUMBER DAYA MANUSIA

**(Studi Kasus di MA Nahdlatusy Syubban Blingoh Kecamatan Keling
Kabupaten Jepara)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Pendidikan Islam**

**Disusun Oleh:
LATIFATUN N'MAH
NIM. 02411406**

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2007**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Latifatun Ni'mah

NIM : 02411406

Jurusan : Pendidikan Agama Islam

Fakultas: Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini (tidak terdapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan skripsi saya ini) adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Yogyakarta, 8 Juni 2007

Yang menyatakan




Latifatun Ni'mah
NIM: 02411406

Suwadi, S. Ag, M. Ag
Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi
Saudari Latifatun Ni'mah

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara,

Nama : Latifatun Ni'mah
NIM : 02411406
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Judul : PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi
Kasus di MA Nahdlatusy Syubban Blingoh Kecamatan
Keling Kabupaten Jepara)

telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Juli 2007

Pembimbing



Suwadi, S. Ag, M. Ag
NIP. 150277316

Suwadi, S. Ag, M. Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi
Saudari Latifatun Ni'mah
Lamp : 7 Eksemplar

Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

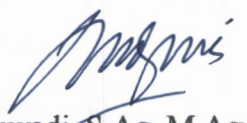
Nama : Latifatun Ni'mah
NIM : 02411406
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Judul : PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi
Kasus di MA Nahdlatusy Syubban Blingoh Kecamatan
Keling Kabupaten Jepara)

telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Juli 2007
Konsultan,


Suwadi, S. Ag, M. Ag
NIP. 150277316



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Laksda Adisucipto Yogyakarta 55281, Telp. : 513056, Fax. : 519734

PENGESAHAN

Nomor : UIN.2 /DT/PP.01.1/136/2007

Skripsi dengan judul : **PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus di MA Nahdlatusy Syubban Blingoh Kecamatan Keling Kabupaten Jepara)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

LATIFATUN NI'MAH

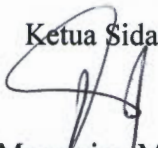
NIM : 02411406

Telah dimunaqosyahkan pada :

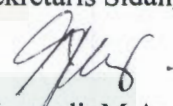
Hari Selasa tanggal 24 Juli 2007 dengan Nilai **B+**
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

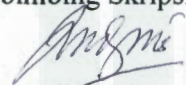
Ketua Sidang


Muqowim, M.Ag.
NIP. 150285981

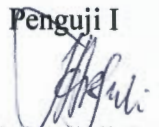
Sekretaris Sidang


Karwadi, M.Ag.
NIP. 150289582

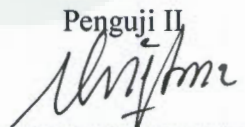
Pembimbing Skripsi


Suwadi, M.Ag
NIP. 150277316

Penguji I


Drs. H. Sardjuli, M.Pd.
NIP. 150046324

Penguji II


Drs. Nur Muhajat, M.Si.
NIP. 150295878

Yogyakarta, **02 AUG 2007**



MOTTO

Barang siapa mencari ilmu, berarti ia sedang mencari surga dan barang siapa mencari kemaksiatan, berarti ia sedang mencari neraka (Ali. RA)¹

Bersikap simpatik dengan orang lain adalah bagian dari kecerdasan akal, bertanya dengan cara yang baik adalah bagian dari ilmu, dan kepandaian memanaj adalah bagian dari penghidupan (Umar. RA)²

¹) Imam Nawawi Al-Bantani, *Nashaihul Ibad*, (Bandung: Irsyad Baitus Salam, 2005) hlm 32

²) *Ibid*, hlm 48.

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk
Almamaterku Tercinta
Jurusan Pendidikan Agama Islam
Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

ABSTRAK

LATIFATUN NI'MAH. "Profesionalisme Guru dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di MA Nahdlatul Syubban Blingoh Kecamatan Keling Kabupaten Jepara)", Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2007.

Fokus penelitian ini adalah penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberdayakan guru di MA Nahdlatul Syubban, sehingga pada akhirnya diketahui bagaimana kondisi profesionalisme guru yang ada di lembaga tersebut. Hal ini dikarenakan guru dianggap sebagai orang yang paling bertanggung jawab dan berhubungan langsung dengan muridnya dalam proses pembelajaran.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan mengambil MA Nahdlatul Syubban sebagai latarnya. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung, wawancara, dan dokumentasi. Skripsi ini menggambarkan keadaan guru mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan oleh lembaga MA Nahdlatul Syubban dalam rangka menciptakan kinerja guru agar mampu mencapai standar profesional dengan mengacu pada Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi profesional guru di MA Nahdlatul Syubban meliputi, persyaratan administratif, akademis, dan kepribadian. Lembaga pendidikan MA Nahdlatul Syubban telah menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengelola staf edukatifnya, namun pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen belum dilaksanakan secara maksimal, pelaksanaan proses manajemen masih bersifat sederhana dan belum memenuhi syarat profesional. (2) Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan pelatihan dan penataran, pertemuan rutin tiap satu bulan, dan melengkapi alat peraga. Selain itu untuk menumbuhkan motivasi para guru kepala madrasah memberikan imbalan jasa kepada guru sesuai dengan pengorbanan yang diberikan, memberikan jaminan keamanan bagi para guru, menciptakan iklim manajerial yang terbuka dan penghargaan khusus bagi guru yang berprestasi. (3) Faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ini adalah antusias dan kesadaran guru dalam mengikuti program-program pelatihan, lingkungan yang kondusif dan usaha pihak sekolah dalam melengkapi alat peraga. Sedangkan faktor penghambat adalah adanya guru yang mengajar di tempat lain, guru yang pasif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, dan kurangnya sarana dan prasarana.



الحمد لله رب العالمين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله اللهم صل وسلم على خاتم النبيين سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين وعلى آله وأصحابه أجمعين، أما بعد.

Segala puji syukur bagi Allah, yang telah menciptakan segala kebaikan dan memberi peluang kepada hamba-Nya, sehingga penyusun berhasil menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam waktu yang lama. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan segala kebaikan kepada umatnya.

Skripsi ini terwujud berkat bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril, materiil dan spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini, penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 2) Bapak Muqowim, M.Ag selaku Ketua Jurusan PAI dan Bapak Karwadi, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan.
- 3) Bapak Sarjono, M.Si selaku penasehat akademik.
- 4) Bapak Suwadi, S.ag, M.Ag selaku pembimbing skripsi atas sumbangan pemikiran serta arahannya disela-sela kesibukannya hingga terwujudnya skripsi ini.
- 5) Segenap Dosen PAI yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penyusun menimba ilmu di kampus putih ini.

- 6) Keluarga besar MA Nahlatusy Syubban yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk mengadakan penelitian.
- 7) Abah Abdullah Hafidz dan Ibunda Mu'awanah terimakasih atas teladan dan do'a yang tak pernah henti, adik-adikku Dhe' Yaya, Dhe' Aying dan Dhe' Muna, terima kasih atas semangatnya serta kakak ku Arif Saifuddin Ahmad yang telah memberi warna dalam hidupku, terima kasih atas segenap cinta dan pengorbanannya.
- 8) Serta semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Tidak ada yang dapat penyusun berikan sebagai balasan, hanya do'a dan harapan semoga Allah memberikan imbalan terhadap budi baik yang telah diberikan kepada penyusun.

Akhirnya hanya kepada Allah penyusun mengharap ridlo-Nya, dan betapapun kecilnya arti skripsi ini, penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penyusun khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta dinilai sebagai ibadah oleh Allah SWT. *Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.*

Yogyakarta, 8 Juni 2007

Penyusun



Latifatun Ni'mah
NIM. 02411406

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN NOTA DINAS KONSULTAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Kajian Pustaka	7
E. Metode Penelitian	28
F. Sistematika Pembahasan	34
BAB II: GAMBARAN UMUM MA NAHDLATUSY SYUBBAN	36
A. Letak Geografis	36

B. Sejarah Berdirinya	36
C. Visi dan Misi	38
D. Struktur Organisasi	40
E. Keadaan Guru dan Siswa	42
F. Keadaan Sarana dan Prasarana	46
BAB III: PROFESIONALISME GURU MA NAHDLATUSY SYUBBAN..	50
A. Kompetensi Profesional Guru	50
B. Upaya-Upaya dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	66
C. Faktor Pendukung Dan Penghambat	76
BAB IV: PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran-Saran	82
C. Kata Penutup	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Analisis gambar model interaktif	32
Gambar 2: Struktur Organisasi MA Nahdlatusy Sybban	41



DAFTAR TABEL

Tabel 1: Data Guru MA Nahdlaty Syubban Tahun 2006/2007	42
Tabel 2: Data Guru Berdasarkan Jenjang Pendidikan	44
Tabel 3: Data Guru Berdasarkan Syarat Administrasi	45
Tabel 4: Data Siswa Menurut Kelas dan Jenis Kelamin	46
Tabel 5: Data Kondisi Bangunan	47
Tabel 6: Data Inventaris dan Peralatan	48
Tabel 7: Data Buku	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Catatan Lapangan	I
Lampiran II	: Pedoman Pengumpulan Data	VI
Lampiran III	: Program Kerja Kepala Sekolah	IX
Lampiran IV	: Bukti Seminar Proposal	XI
Lampiran V	: Surat Penunjukan Pembimbing	XII
Lampiran VI	: Kartu Bimbingan Skripsi	XIII
Lampiran VII	: Surat Ijin Penelitian	XIV
Lampiran VIII	: Surat Bukti Penelitian	XVIII
Lampiran IX	: Sertifikat KKN	XIX
Lampiran X	: Sertifikat PPL	XXI
Lampiran XI	: Curriculum Vitae	XXII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu komponen mikrosistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan secara luas, terutama dalam pendidikan persekolahan. Guru berada pada front terdepan pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi instruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran siswa dengan nuansa pendidikan. Guru sering dituding sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan dan juga sering kali dituduh sebagai penyebab kegagalan dalam dunia pendidikan, walaupun tuduhan ini tidak semuanya benar.

Mengingat begitu pentingnya peran guru dalam proses pembelajaran, upaya ke arah peningkatan profesionalisme guru harus terus dilakukan. Karena hal ini akan memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi upaya perbaikan kualitas pendidikan, dalam hal ini pendidikan Islam. Dalam kerangka penataan dan pemberdayaan terhadap guru inilah dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar guru dapat benar-benar tampil lebih profesional.

Untuk itu, pendidikan Islam dituntut untuk mampu menciptakan para lulusan yang berkualitas tinggi (*qualified*), yakni lulusan yang selain menguasai ilmu pengetahuan, keahlian dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk memasuki lapangan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan

penghidupan yang layak dan sejahtera, disamping juga memiliki bekal agama, moral dan akhlak mulia.¹

Dengan demikian jelaslah bahwa peran dan fungsi pendidikan diposisikan sebagai alat atau sarana yang dapat membantu manusia mencapai tingkat kemanusiaannya secara sempurna sehingga dapat eksis secara fungsional ditengah masyarakat. Keadaan ini pada gilirannya memaksa dunia pendidikan untuk terus membaca kecenderungan-kecenderungan masyarakat serta mengantisipasinya dengan terus memodernisasikan berbagai unsur yang terkait didalamnya.

Pendidikan adalah sebuah proses sekaligus sistem yang bermuara pada pencapaian kualitas manusia tertentu yang dianggap dan diyakini sebagai kualitas idaman (*desirable quality*).² Sumber daya manusia yang berkualitas akan lahir dari sebuah sistem dan proses pendidikan Sumber daya manusia yang berkualitas pula.

Berkaitan dengan upaya perbaikan kualitas pendidikan, dalam rekomendasi Bank Dunia yang berjudul *Educational in Indonesia from Crisis to Recovery* (28 Sep 1998) dinyatakan bahwa "*A Key Part of Quality Improvement is Teacher*" (kunci dalam peningkatan mutu pendidikan adalah guru atau tenaga pendidik).³ Menurut Crow, guru merupakan salah satu faktor

¹) Abudin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Grasindo: Jakarta, 2001), hlm.151-152.

²) Balai penelitian P3M IAIN Sunan Kalijaga, *Pengantar ke Arah Metode Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Agama Islam*, (dalam al-Jamiah PUBLIKASI-11 Yogyakarta), hlm. 207.

³) Faisal Jalal, Dede Supriadi, *Reformasi pendidikan Islam dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita Nusa, 2002), hlm. 226.

vital diantara empat faktor lainnya, yakni peserta didik, tujuan pendidikan, alat dan milieu.⁴

Kedudukan guru dibandingkan dengan unsur-unsur lainnya dalam pendidikan sangat dominan, karena betapapun bagusya sebuah metode dan kurikulum yang tersusun rapi, tetapi semua itu akan bermuara pada sosok guru, untuk itu guru harus mampu menjadi sosok yang profesional. Guru yang profesional dituntut untuk mampu merencanakan, mengelola, mendiagnosa dan menilai proses dan hasil pembelajaran

Dalam dimensi operasional terutama pada jalur sekolah, guru merupakan salah satu unsur pendidikan, lebih khusus lagi dalam tingkatan instruksional. Mengingat posisinya yang sangat strategis itulah guru dianggap sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Mutu hasil belajar sebagai indikator mutu pendidikan ditentukan oleh kualitas perilaku belajar siswa yang terwujud melalui proses interaksi pengajaran yang dikreasikan oleh perilaku mengajar guru. Terhadap hal yang berkaitan dengan moralitas dan penghayatan sikap keagamaan siswa kualitas guru agama menjadi sasaran yang patut untuk dikritisi.

Namun dalam kenyataannya, masyarakat sekarang nampak kurang percaya lagi dengan kualitas pendidikan Islam. Pendidikan Islam yang dimaksud adalah pendidikan Islam yang berada di institusi madrasah. Lembaga madrasah terkesan lamban dalam mengatasi dan merespon

⁴) Sutari Imam Bernadib, *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), hlm. 44.

kecenderungan masyarakat. Hal ini terbukti madrasah sebagai *the second class* setelah lembaga pendidikan umum, akibatnya input-output berkualitas lebih rendah dari pada lembaga sekolah umum. Lembaga madrasah yang idealnya mampu mencetak calon-calon ulama kurang lagi bisa diharapkan, lulusannya "ngambang" atau "tanggung" tidak bisa diharapkan.⁵ Sebagaimana yang dikatakan oleh A. Malik Fajar bahwa: "Salah satu faktor yang menjadi penyebab lemahnya daya saing madrasah adalah kondisi sumber daya manusia yang ada di madrasah. Kualitas sumber daya manusia di lingkungan institusi madrasah saat ini masih jauh dari harapan".⁶

Mengingat minimnya sumber daya manusia yang ada di madrasah, upaya kearah peningkatan profesionalisme guru harus terus dilakukan dan diperbaiki, karena hal ini akan memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi upaya perbaikan kualitas pendidikan Islam, apalagi sekarang ini yakni dengan adanya kurikulum KTSP yang mengharuskan pihak guru untuk aktif dan peka membaca kebutuhan-kebutuhan siswa terkait dengan pengajaran yang disampaikannya. Dalam kerangka penataan dan pemberdayaan terhadap guru inilah, maka dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar guru madrasah dapat tampil lebih profesional

Berkenaan dengan hal itu, problem umum yang dihadapi oleh pihak madrasah adalah masalah manajemen, khususnya manajemen sumber daya

⁵) Dari berbagai olimpiade ilmu pengetahuan, seperti fisika, matematika, kimia dan lain sebagainya hanya diikuti oleh mereka yang berasal dari lembaga pendidikan umum, tidak ada yang berasal dari lembaga madrasah. Padahal seharusnya madrasah mampu tampil sebagai lembaga pendidikan yang berprestasi dalam ilmu pengetahuan dan unggul dalam pengetahuan agama.

⁶) A. Malik Fajar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, (Bandung: Mizan, 1998), hlm. 41.

manusia. Untuk lebih jelasnya jika dilihat pada institusi madrasah swasta. Dalam mengelola SDM, khususnya guru, belum menerapkan sistem manajemen yang baik. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen masih sangat sederhana. Banyak diantara para pendidik yang mempunyai kemampuan di bawah standar, banyak pula guru yang salah kamar dan banyak nya guru yang hanya lulusan pondok pesantren dan lulusan PTAI yang hanya berlatar ilmu-ilmu agama, hal ini tentu berimplikasi pada lemahnya penguasaan metodologi pengajaran dan tidak jarang mereka ditugaskan untuk mengampu pelajaran umum. Hal ini semakin terpuruk karena pihak sekolah enggan untuk mengembangkan kualitas gurunya, misalnya dengan mengikutsertakan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

Oleh karena itu, penelitian akan difokuskan pada profesionalisme guru di MA Nahdlatul Syubban. Guru-guru yang mengajar di MA Nahdlatul Syubban secara administratif kurang memenuhi syarat profesional, namun apabila dilihat dari prestasi yang diperoleh siswanya guru di lembaga ini layak untuk diteliti. Kehadiran MA ini terilhami untuk memberi respon terhadap kondisi masyarakat yang dihadapkan pada runtuhnya sendi-sendi moral.

Ketersediaan guru yang profesional dimaksudkan untuk memenuhi berbagai macam tujuan individu serta memenuhi tuntutan masyarakat, mengingat lembaga pendidikan tersebut sudah dipercaya dan menjadi tumpuan masyarakat sebagai pencetak lulusan yang berkualitas, baik intelektual maupun spiritual sehingga mampu menghadapi perkembangan

zaman dan mampu memfilter nilai-nilai budaya yang ada serta tetap pada watak keislamannya

B. Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang diatas dapat dikemukakan pokok masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam pemberdayaan guru di MA Nahdlatusy Syubban?
- 2) Apa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah MA Nahdlatusy Syubban dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Nahdlatusy Syubban?
- 3) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Nahdlatusy Syubban?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pemberdayaan guru di MA Nahdlatusy Syubban.
- b. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah MA Nahdlatusy Syubban dalam memberdayakan gurunya.
- c. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam pemberdayaan guru di MA Nahdlatusy Syubban.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara ilmiah penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen madrasah dan sebagai sumbangan terhadap pemikiran pengembangan penelitian lebih lanjut di bidang yang sama.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan kepada kepala sekolah dalam memberdayakan guru di MA Nahdlatul Syubban.

D. Kajian Pustaka

1. Kajian Skripsi

Dalam telaah pustaka ini penyusun menegaskan bahwa kaitannya dengan judul dalam skripsi ini, berbeda dengan skripsi maupun karya tulis yang mengangkat tema mengenai profesionalisme guru agama Islam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia.

Seperti skripsi saudara Dedy Mustajab yang berjudul *Profesionalisme Guru Agama Islam dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (KI, 2003), jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pustaka. Skripsi ini membahas tentang profesionalisme guru PAI dalam implementasi KBK serta upaya pengembangan profesionalisme guru PAI dalam menghadapi KBK. Hasil dari penelitian ini menunjukkan profesionalisme guru dalam konteks KBK adalah kompetensi guru dalam menyusun silabus dan kemampuan guru dalam melaksanakan proses

pembelajaran dengan konsep *edutainment* Sedangkan pengembangan profesionalisme guru PAI sesuai dengan tuntutan KBK adalah *Pra service education, In service education* dan *In service training*.

Tatik Isbandiyah dengan judul *Profesionalisme Guru dan Aplikasinya dalam Pengajaran PAI di SLTP Negeri 2 Purwoasri Kediri* (PAI, 2006), jenis penelitian ini adalah kancan dengan metode deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Skripsi ini membahas tentang bagaimana tugas profesional guru, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu membuat perencanaan program belajar mengajar, mulai dari program semester sampai program tahunan. Selain itu guru juga mampu membuat satuan pelajaran dan mampu menerapkannya dalam kegiatan belajar mengajar.

Kemudian kajian yang masih dalam bentuk skripsi yakni studi tentang *Kompetensi Profesional Guru PAI pada Madrasah di Pondok Pesantren Darul Ulum Kulon Progo karya Kuciati* (PAI, 2004), skripsi ini membahas tentang kompetensi keguruan yang dimiliki guru-guru di pondok pesantren Darul ulum Kulon Progo. Metode penelitian yang digunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa melaksanakan kompetensi profesional mereka para guru di pondok pesantren Darul Ulum Kulon Progo mengadakan evaluasi awal, berkala dan akhir dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut diatas, penelitian yang akan kami lakukan adalah mengkaji profesionalisme guru dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Nahdlatusy Syubban, yakni diaplikasikannya teori-teori manajemen dalam memajemen para guru di lembaga tersebut agar tampil profesional.

2. Kajian Teori

a. Profesionalisme Guru

Istilah *profesi* dari akar kata *profession* (Inggris) dan *profecus* (Latin) yang berarti mengakui, pengakuan, menyatakan atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu,⁷ riwayat pekerjaan, pekerjaan tetap, pekerjaan yang merupakan sumber pencaharian, jabatan atau keterangan,⁸ sama dengan kata *occupation*,⁹ yang berarti kesibukan atau pekerjaan, mata pencaharian.

Profesi harus mengandung keahlian, profesi harus dipilih sebagai panggilan hidup, profesi harus memiliki aturan baku, profesi adalah untuk masyarakat, profesi harus dilengkapi dengan peralatan diagnosis dan kompeten aplikatif, profesi harus memiliki kode etik serta profesi harus memiliki klien yang jelas.

Dalam UU Sisdiknas dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

⁷⁾ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Islam Upaya Peningkatan Profesi Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 20.

⁸⁾ Pius A. Pratanto dan M. Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: ARKOLA, 1994), hlm.627.

⁹⁾ Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm. 139.

mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹⁰ Guru profesional adalah seorang guru yang mempunyai peran sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, evaluator yang saling berkaitan. Satu peran tidak dapat dipisahkan dengan peran yang lain, yang masing-masing mempunyai sejumlah fungsi yang dilaksanakan dalam tata kehidupan.

Pendidik yang berkualitas atau profesional adalah mereka yang mempunyai kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah dan evaluator yang mampu menerapkan hubungan yang berbentuk multi dimensional, yakni guru yang memenuhi persyaratan administratif, yang berhubungan dengan persyaratan legal formal, kriteria yang berhubungan dengan kapabilitas dan kualitas intelektualnya serta memenuhi kriteria-kriteria kepribadian yakni yang berhubungan dengan sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari.¹¹

Sedangkan menurut Piet A Sahertian, guru yang profesional mempunyai kualifikasi: ahli di bidangnya (*expert*), mempunyai rasa tanggung jawab (*responsible*) dan memiliki kualifikasi personal (mempunyai moral yang terpuji) dan profesional (berkenaan dengan

¹⁰⁾ UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab 1, Pasal 1, ayat 1.

¹¹⁾ M. Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Prismashopi, 2004) hlm.

kapabilitas akademik).¹² Seorang guru disebut profesional karena kemampuannya dalam mewujudkan kinerja profesi secara utuh. Sifat utama dari guru profesional adalah kemampuannya dalam mewujudkan kinerja profesional yang sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan pendidikan. Sifat ini mencakup ciri-ciri kepribadian guru dalam penguasaan ketrampilan teknis keguruan.

Dari penjelasan diatas jelaslah bahwa profesionalisme guru harus memenuhi standar tertentu. Menurut Tilaar, profesionalisme mempunyai ciri-ciri yang khusus. Mereka yang mengabdikan pada suatu profesi harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Memiliki suatu keahlian khusus,
- 2) Merupakan suatu panggilan hidup,
- 3) Memiliki teori-teori yang baku secara universal,
- 4) Mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri,
- 5) Dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi yang aplikatif,
- 6) Memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya,
- 7) Mempunyai kode etik,
- 8) Mempunyai klien yang jelas,
- 9) Mempunyai organisasi profesi yang kuat,
- 10) Mempunyai hubungan dengan profesi pada bidang-bidang yang lain.¹³

Selain Tilaar, Rostiyah N.K dalam bukunya yang berjudul Masalah-Masalah Keguruan juga mengungkapkan bahwa seorang guru yang profesional adalah seorang guru yang mempunyai 10 kompetensi dasar, yakni:

- 1) Kompetensi penguasaan materi pelajaran

¹²⁾ Piet A Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1999), hlm. 26.

¹³⁾ Tilaar, H. A. R. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rinika Cipta, 2000), hlm. 138.

- 2) Kompetensi pengelolaan kelas
- 3) Kompetensi pengelolaan program belajar mengajar
- 4) Kompetensi penggunaan media/sumber belajar
- 5) Kompetensi penggunaan landasan pendidikan
- 6) Kompetensi penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
- 7) Kompetensi pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- 8) Kompetensi mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 9) Kompetensi pengelolaan interaksi belajar mengajar
- 10) Kompetensi memahami tentang prinsip-prinsip penafsiran hasil penelitian pendidikan guna kepentingan pengajaran¹⁴

Dengan kriteria ini dapat dilihat suatu profesi adalah jabatan yang menuntut keahlian para anggotanya, dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan dan mempunyai keahlian yang khusus.

Salah satu syarat yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia adalah guru dan tenaga kependidikan yang profesional disamping terpenuhinya sarana gedung dan terpenuhinya buku yang berkualitas.¹⁵

Profesionalisme guru pada dasarnya merupakan motivasi intrinsik sebagai pendorong untuk mengembangkan diri kearah perwujudan profesional. Selain faktor intrinsik profesionalisme guru juga dipengaruhi faktor ekstrinsik, diantaranya: terpenuhinya sarana dan prasarana, adanya rasa aman, iklim manajerial yang terbuka,

¹⁴⁾ Rostiyah, N.K, *Masalah-Masalah Keguruan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm. 6-8.

¹⁵⁾ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran yang Efektif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 3.

adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya balas jasa serta adanya tuntutan dari orang tua, masyarakat dan bangsa.

Implikasi profesionalisme guru dalam pendidikan yaitu, seorang guru harus mampu tampil sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Seorang guru harus berperan sebagai perencana, pelaksana dan penilai hasil pembelajaran kemudian mengevaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan siswanya dalam memahami materi pelajaran yang telah disampaikan.

Semua model pendekatan belajar, mulai dari perencanaan, kegiatan proses pembelajaran sampai model evaluasi harus terus dicoba, sampai mereka memperoleh model pembelajaran yang paling efektif dan efisien bagi muridnya. Berbagai kompetensi diatas hanya akan didapat dari guru yang profesional, karena tingkat efektifitas dan efisiensi kegiatan pembelajaran sangat ditentukan oleh tingkat profesionalisme guru.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Unsur *man* dalam sebuah organisasi adalah yang paling utama, disamping unsur yang lain seperti *money, metode, machines, materials* dan *market*.¹⁶ Tingkat keberhasilan suatu perusahaan antara lain ditentukan pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dimiliki secara tepat.

¹⁶⁾ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 244.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Menurut Sukidjo Notoadmojo manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia, agar tercapai berbagai tujuan individu, orang atau masyarakat.¹⁷

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹⁸

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif dan efisien merupakan tantangan utama bagi Manajemen sumber Daya Manusia. Untuk menjawab tantangan ini tentunya sebuah organisasi dalam hal

¹⁷⁾ Sukidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 108.

¹⁸⁾ Malayu Hasibuan, *Manajemen*, hlm. 10.

ini sekolah harus mampu menarik dan mempertahankan guru yang berkompeten agar sekolah tersebut mampu bersaing guna menghadapi pertumbuhan ilmu pengetahuan dan tuntutan zaman. Oleh karena itu bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif merupakan tantangan utama bagi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Setiap perusahaan yang didirikan tentunya mempunyai tujuan yang telah ditentukan, sebab tujuan memberikan titik tolak bagi segala pemikiran dalam perusahaan dan tujuan juga memberikan arah bagi kegiatan dan cara untuk mengukur efektifitas kegiatan perusahaan.

Apapun yang dilakukan dalam proses manajemen dalam mengoptimalkan Sumber Daya Manusia mempunyai tujuan-tujuan, yakni:

- 1) Tujuan kemasyarakatan. Secara sosial bertanggung jawab atas kebutuhan masyarakat dan tantangan-tantangannya.
- 2) Tujuan Organisasi. Mengakui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menyumbang pada efektifitas organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia bukan tujuan, tapi hanya merupakan alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.
- 3) Tujuan Fungsional. Memelihara agar fungsi dari departemen personalia dalam tingkatan yang sepadan dengan kebutuhan organisasi. Adalah pemborosan apabila Manajemen Sumber Daya Manusia lebih tinggi atau lebih rendah kualitasnya dari yang dibutuhkan organisasi.

- 4) Tujuan Pribadi. Membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh ini membantu kontribusi mereka untuk organisasi.¹⁹

Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mengerjakan suatu kegiatan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Agar pencapaian tujuan ini terlaksana dengan baik, diperlukan fungsi-fungsi. Pengertian fungsi disini adalah tugas-tugas yang didapat dengan segera dapat dibedakan dengan tugas yang lain.

Dikalangan para ahli manajemen terdapat perbedaan-perbedaan dalam pembagian fungsi, namun pada intinya mempunyai pengertian yang sama. Ada yang membagi fungsi manajemen menjadi 11 fungsi, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.²⁰ Sedangkan menurut Henri Fayol sebagaimana yang telah dikutip oleh Hani Handoko membagi nya menjadi 5 fungsi utama, yakni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.²¹ Untuk lebih mempertegas batasan masalah penulis akan menjelaskan 5 fungsi manajemen, karena 5 fungsi ini yang sering digunakan dalam lembaga pendidikan.

¹⁹⁾ Umi Sukanti, *Manajemen Personalia/Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Depdikbud, 1989), hlm. 229.

²⁰⁾ Malayu hasibuan, *Manajemen*, hlm. 21-23.

²¹⁾ Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 1997) hlm. 23-26.

1) Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, atau pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa.²²

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah suatu upaya secara sistematis memproyeksikan kebutuhan dan penyusunan personalia.²³

Empat tahap dasar perencanaan:

1. Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan.
2. Merumuskan keadaan saat ini.
3. Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan.
4. Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan.²⁴

Perencanaan dalam organisasi merupakan proses yang sangat dasar dan bersifat esensial, karena dalam kenyataannya perencanaan memegang peranan yang lebih dibandingkan dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Oleh karena itu suatu perencanaan dalam sebuah organisasi harus aktif dan dinamis, berkesinambungan dan kreatif agar kegiatan manajemen tidak

²²⁾ Hani Handoko, *Manajemen*, hlm. 77-78.

²³⁾ Budi Sugarda, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Demografi UI Fakultas Ekonomi, 1990), hlm. 176.

²⁴⁾ Hani Handoko, *Manajemen*, hlm 79.

hanya bereaksi pada lingkungannya tetapi lebih menjadi peserta aktif dan harus mempertimbangkan kebutuhan fleksibilitas agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi baru secepat mungkin.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

Dalam kegiatan pengorganisasian mengandung aspek-aspek:

- a. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok yang dapat membawa kelompok tersebut ke arah tujuan.
- c. Penugasan tanggung jawab tertentu.
- d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.²⁵

Kekuatan suatu organisasi terletak pada kemampuannya menyusun berbagai sumber dayanya dalam mencapai tujuan.

Semakin terkoordinasi dan terintegrasi kerja organisasi akan semakin efektif mencapai tujuannya.

²⁵⁾ *Ibid.* hlm. 24.

3) Pengadaan

Pengadaan (*recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.²⁶

Dalam pelaksanaan fungsi ini manajemen menentukan persyaratan-persyaratan mental, fisik dan emosional untuk posisi-posisi jabatan yang ada melalui analisis jabatan, deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dan kemudian menarik karyawan yang diperlukan dengan karakteristik personalia tertentu, seperti keahlian, pendidikan, umur latihan dan pengalaman.

4) Pengarahan

Pengarahan (*directing, leading, motivating, actuating*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Dalam pelaksanaan fungsi ini peran manajer sangat vital, karena dia tidak hanya sekedar memberi perintah tapi juga harus mampu menciptakan iklim yang dapat membantu para karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

²⁶⁾ *Ibid.*

5) Pengawasan

Pengawasan disini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak akan terjadi lagi.²⁷ Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Adapun fungsi-fungsi pengawasan adalah:

- a. Penetapan standar pelaksanaan
- b. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan
- c. Pengukuran pelaksanaan nyata yang membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan
- d. Pengambilan tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan apabila pelaksanaan menyimpang dari standar yang telah dirumuskan²⁸

Fungsi pengawasan manajemen juga berkaitan erat dengan fungsi manajerial lainnya. Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan sampai Pengawasan telah dilaksanakan dengan efektif

c. Manajemen Sumber Daya Guru dalam Pendidikan

Guru merupakan salah satu unsur yang paling penting diantara unsur-unsur yang lain, seperti tujuan, metode, alat dan sebagainya.

²⁷⁾ *Ibid*, hlm 25

²⁸⁾ *Ibid*.

Kedudukan guru dalam organisasi pendidikan adalah sebagai tenaga *operatif*, tenaga terampil yang harus menguasai bidang pekerjaannya, sehingga setiap tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik. Mengingat posisinya yang *urgen* itulah guru sebagai Sumber Daya Manusia dalam organisasi sekolah harus dikelola dengan baik, mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengarahan dan pengawasan sampai proses pengembangan harus menjadi prioritas utama.

Manajemen guru dalam pendidikan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan, sengaja dan bersungguh-sungguh serta pembinaan secara kontinyu terhadap tenaga edukatif (guru), sehingga mereka dapat membantu dan menunjang kegiatan sekolah secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Proses Sumber Daya guru harus terdapat keseimbangan antara kebutuhan, pengadaan dan penempatan antara kualitas, kuantitas dan distribusi. Pembinaan dan supervisi jabatan guru harus mendukung terwujudnya pengembangan pribadi dan profesi guru secara proporsional.

Adapun tujuan manajemen sumber daya guru adalah untuk menghasilkan guru yang efektif, profesional, guru yang mampu mewujudkan tujuan pendidikan, yakni mengantarkan anak didik

menuju fase kedewasaan dan mandiri baik secara psikologis, biologis maupun sosial.

Fungsi-fungsi manajemen yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah dalam memenej guru-gurunya adalah:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi utama yang harus dilakukan kepala madrasah sebelum mengerjakan yang lain. Perencanaan harus didasarkan pada visi yang akan diwujudkan, lalu misi apa yang akan dikembangkan, nilai apa yang dimiliki dan apa tujuan yang akan dicapai dalam jangka waktu tertentu, lalu apa permintaan-permintaan dari pengguna produk pendidikan.

Setelah tujuan, visi dan misi ditentukan langkah selanjutnya adalah perencanaan para guru yang akan didistribusikan dalam menjalankan program-program yang telah dirumuskan. Hal ini harus dilakukan karena untuk menentukan program-program pengembangan bagi para guru.

2) Pengorganisasian

Setelah program disusun, proses selanjutnya adalah mengorganisir seluruh kekuatan untuk mengimplimentasikan rencana yang telah ditentukan. Yang paling penting untuk dilakukan kepala madrasah dalam fungsi ini adalah mendelegasikan tanggung jawab dan otoritas pada guru sesuai dengan bidang yang dikuasainya.

Untuk menetapkan bahwa keahlian guru sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaannya, seorang kepala madrasah harus melakukan analisis pekerjaan dan penugasan, untuk memutuskan kualifikasi guru seperti apa yang dibutuhkan dan guru dalam kualifikasi apa yang miliki sekarang. Signifikansi analisis tersebut adalah untuk memutuskan guru kualifikasi apa yang akan direkrut, atau dalam kompetensi apa guru akan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Pengadaan

Hasil analisis tugas dan pekerjaan serta klasifikasi antara satu dengan lainnya itulah yang menginspirasi pengadaan, yakni pengaturan (bila guru sudah ada) dan pengangkatan staf (bila dibutuhkan guru baru). Setelah diputuskan sifat jabatan yang akan diisi dan ditentukan kualifikasi guru yang cocok untuk jabatan tersebut, maka langkah selanjutnya adalah penarikan guru dan seleksi guru.

Tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan staf guru yang memenuhi syarat yang mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam *job description*. Yang harus diingat oleh kepala madrasah adalah seluruh staf guru yang dikelolanya mempunyai perbedaan latar belakang, kebiasaan kerja, kondisi fisik dan lain-lain, karena itu membiarkan mereka menyelesaikan tugas pokok sesuai dengan kewenangan yang telah diberikan sesuai dengan

kebiasaan dan pengalaman yang dimiliki adalah hal yang harus dilakukan kepala madrasah selama hal itu tidak berlawanan dengan aturan yang telah berlaku.

4) Pengarahan

Tugas *directing* meliputi pengarahan, pengawasan dan bimbingan kepala sekolah terhadap para guru khususnya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari, membuat keputusan-keputusan untuk dilaksanakan para gurunya, serta memimpin mereka agar bergerak maju menuju tujuan yang telah dirumuskan bersama dalam bentuk perencanaan operasional.

Pengarahan tersebut tidak hanya memberi arahan-arahan serta bimbingan-bimbingan, tetapi membangkitkan motivasi guru agar terus meningkatkan dedikasinya untuk sekolah yang dipimpin dan tempat bekerja dan bimbingan karir.

5) pengawasan

Proses selanjutnya adalah pengawasan, yaitu memeriksa apakah semua program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati, sesuai dengan perintah yang dipaparkan, sesuai dengan tujuan, melihat berbagai kesalahan agar segera diperbaiki dan tidak terulang lagi.

Proses pengawasan ini dilakukan dalam rangka evaluasi, yakni untuk melihat apakah tugas yang didistribusikan dan disepakati telah terlaksana sesuai dengan rencana awal atau tidak.

Dengan demikian pengawasan tidak hanya dilakukan di akhir program, tapi pada saat dimulai saat staf akan memulai dengan melakukan kontrol terhadap persiapan-persiapan yang akan mereka kerjakan, kemudian dievaluasi untuk melihat prestasi yang telah dicapai. Hasil evaluasi tersebut dijadikan *feedback* untuk pelaksanaan berikutnya.

Profesionalisme guru dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Nahdlatul Syubban dimaksudkan bagaimana teori ini diaplikasikan untuk memberdayakan para guru di lembaga tersebut sehingga mampu mewujudkan kinerja keprofesionalannya dengan optimal. Karena dengan terwujudnya profesionalisme guru di lembaga ini tujuan pembelajaran akan mudah terwujud.

d. Implikasi dan aplikasi Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalisme Guru

Mengacu pada pembahasan tentang konsep-konsep profesionalisme dan teori manajemen sumber daya manusia bahwa kedua konsep tersebut tidak bisa berjalan sendiri. Untuk mewujudkan profesionalisme guru, yakni guru yang memenuhi persyaratan administratif, persyaratan akademis dan persyaratan kepribadian harus melalui manajemen yang profesional pula, yakni dengan melalui fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan sampai tahap pengawasan.

Sedangkan untuk menjaga kontinuitas keprofesionalan guru dan untuk meningkatkan kinerja profesionalnya yang harus dilakukan

fungsi manajemen selanjutnya adalah mengadakan program pengembangan yakni program bagi guru yang dilaksanakan dalam menjaga kontinuitas dan meningkatkan kemampuan guru agar dapat menjalankan tugasnya sebagai tenaga profesional. Program pengembangan ini pada dasarnya juga merupakan salah satu fungsi dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, namun karena fungsi ini sangat penting maka pembahasannya dipisahkan.

Pengembangan yang dimaksud adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.²⁷ Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral, sedangkan latihan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan ketrampilan tehnik pelaksanaan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang optimal.

Untuk lebih jelasnya dengan mengacu pad teori manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan guru dalam rangka meningkatkan kinerja profesionalnya dapat ditempuh melalui dua cara, yakni:

1. Pendidikan

Program ini biasanya diterapkan bagi para manajer pimpinan untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan dalam

²⁷⁾ Malayu Hasibuan, *Manajemen*, hlm. 69.

memimpin bawahannya secara efektif.³⁰ Apabila hal ini diterapkan dalam dunia pendidikan hal ini tidak hanya berlaku bagi kepala sekolah saja tapi guru dan tenaga administrasi dapat mengikuti program ini. Program pendidikan bisa dilaksanakan dengan cara pemberian kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi lanjut, misalkan dari jenjang Diploma III menjadi Strata I atau dengan program sertifikasi akta IV bagi mereka yang tidak mempunyai latar belakang pendidikan keguruan.

2. Pelatihan

Program yang tidak kalah penting adalah dengan memberikan pelatihan bagi karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan ketrampilan tehnik dalam meningkatkan program kerja agar mampu menghasilkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan permintaan pasar.

Program pelatihan di lembaga pendidikan khususnya bagi para guru dilakukan dalam rangka memperbaiki kinerja dan meningkatkan kemampuan teoritis maupun tehnik agar guru dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik sehingga mampu mengantarkan anak didik kearah tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan.

³⁰) *Ibid*, hlm. 80.

Program pelatihan bagi para guru ini bisa berupa latihan tentang kurikulum, pelatihan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam manajerial, pelatihan tentang metodologi pengajaran dan pelatihan lainnya yang diperlukan.

Program pendidikan dan pelatihan tersebut harus dijadikan program tetap bagi lembaga pendidikan, dilakukan secara bertahap dan harus direncanakan dengan baik serta harus dievaluasi secara terus menerus. Pengadaan pelatihan ini tidak hanya berdasarkan keputusan dari pihak kepala sekolah, akan tetapi para guru berhak mengajukan jenis penelitian yang akan dilaksanakan, hal ini dilakukan agar program pelatihan yang dilakukan benar-benar tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Disebut kualitatif karena data yang dikumpulkan bercorak kualitatif, yakni berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati secara holistik,³¹ bukan kuantitatif yang menggunakan alat ukur. Sedangkan metode deskriptif dimaksudkan untuk memahami dan mempelajari secara mendalam dari suatu individu,

³¹⁾ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 4.

kelompok orang, lembaga dan tidak mustahil perkembangan suatu kejadian khusus, dalam rangka mencari kebenaran yang alamiah.³²

Dengan demikian, peneliti ingin mengetahui secara alamiah dan mendalam sehingga mampu mendeskripsikan dan menggambarkan keadaan guru mulai dari proses perencanaan, rekrutmen sampai proses pengawasan serta pengembangan profesionalnya yang telah diperoleh dari lapangan atau literatur kepustakaan yang berkaitan dengan pembahasan.

Teknik penelitian ini melalui pengungkapan cerita, menceritakan orang-orang di lapangan tentang peristiwa-peristiwa nyata dengan cara alamiah. Keterlibatan peneliti diperlukan, namun tanpa intervensi terhadap variabel-variabel proses yang sedang berlangsung.

2. Penentuan Subyek Penelitian

Dalam menentukan subyek, penyusun mengambil sampel dengan menggunakan metode *purposive sample* (sampel bertujuan) yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: Rancangan sampel yang muncul, pemilihan sampel secara berurutan, penyesuaian berkelanjutan dari sampel dan pemilihan berakhir jika sudah terjadi pengulangan..³³

Yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah guru, kepala sekolah dan anggota personalia yang terlibat dalam kegiatan manajemen madrasah. Terhadap guru dan anggota personalia sampel diambil secara acak.

³²⁾ Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998), hlm. 38.

³³⁾ Lexy Moeloeng, *Metodologi*, hlm. 224-225.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki.³⁴ Sebagaimana pendapat Kane yang telah dikutip oleh Lexy Moeloeng bahwa dengan tehnik berperan serta yakni penelitian yang bercirikan interaksi sosial yang memakan waktu cukup lama antara peneliti dengan subyek dalam lingkungan subyek, dan selama itu data dalam bentuk catatan lapangan dikumpulkan secara sistematis dan berlaku tanpa gangguan.³⁵

Adapun yang diamati dalam penelitian ini adalah keadaan lingkungan, kondisi geografis, kegiatan guru dalam mengajar di kelas serta sistem manajemen yang diterapkan di lembaga tersebut.

b. Metode Wawancara

Wawancara yang digunakan di sini adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.³⁶

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan terhadap subyek penelitian, yakni Kepala Sekolah dan guru, yang dilakukan untuk

³⁴) Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. ALVABETA, 2000), hlm. 73.

³⁵) Lexy Moleong, *Metodologi*, hlm. 166.

³⁶) Sugiono, *Metode*, hlm. 132.

mengetahui penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia diaplikasikan dalam memberdayakan guru, mulai dari perencanaan sampai kepada pengembangannya. Wawancara juga dilakukan terhadap staf administrasi dan siswa, yakni untuk mengetahui sejauh mana penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan untuk mengetahui bagaimana tingkat profesionalisme guru-gurunya.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari data melalui arsip atau dokumen, surat kabar, majalah, jurnal, buku dan benda-benda tulis lainnya yang relevan.³⁷

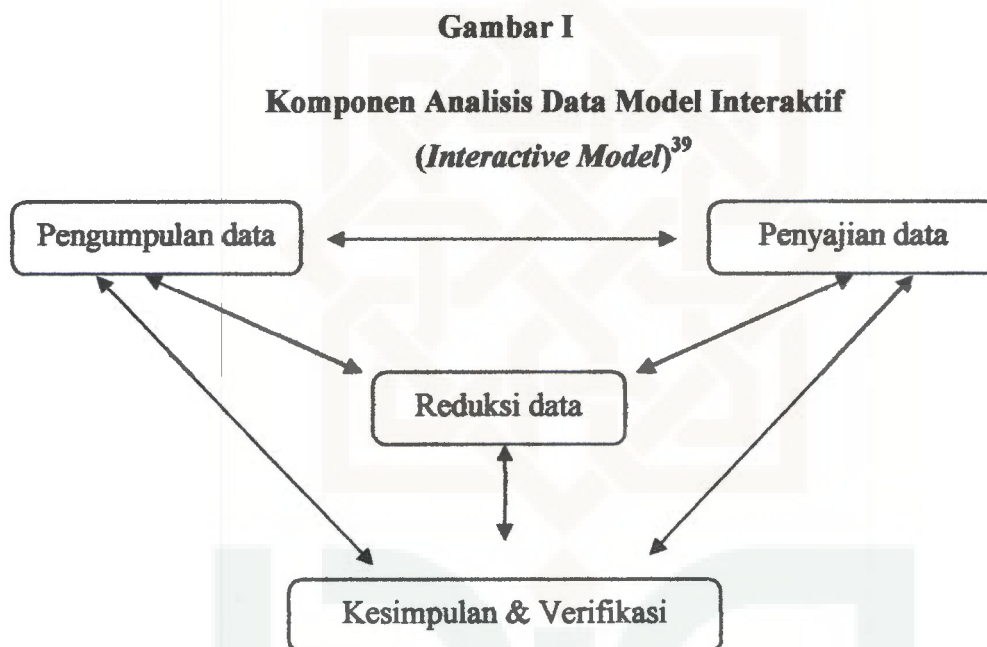
Dalam metode ini akan dikumpulkan data tentang gambaran MA Nahdlatusy Syubban yang meliputi sejarah berdirinya MA Nahdlatusy Syubban, visi dan misi, data-data siswa dan guru beserta latar belakang pendidikannya serta kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki MA Nahdlatusy Syubban. Data-data tersebut diperoleh dari arsip dan dokumen yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan. Data-data tersebut sangat erat kaitannya dengan obyek penelitian, karena dengan data tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran tentang kondisi profesionalisme guru-gurunya.

4. Metode Analisis Data

Berbeda dari analisis dari data studi kuantitatif yang dilakukan sesuai aktifitas pengumpulan data, proses analisis data kualitatif dilakukan

³⁷⁾ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Sebuah pendekatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 130.

selama proses dan pasca pengumpulan data.³⁸ Oleh karena itu data yang diperoleh dari hasil pengamatan berperan serta, wawancara dan dokumentasi kemudian dianalisa dengan menggunakan model interaktif sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang dikutip oleh Agus Salim seperti gambar dibawah ini:



Proses-proses analisis kualitatif tersebut dapat dijelaskan dalam tiga langkah berikut.

- a. Reduksi data (*data reduction*), yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data kasar yang diperoleh di lapangan studi.
- b. Penyajian data (*data display*), yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan

³⁸⁾ Agus Salim, MS, *Teori & Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara wacana, 2006), hlm.22

³⁹⁾ *Ibid.*

dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif yang lazim digunakan adalah dalam bentuk naratif.

- c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Dari permulaan pengumpulan data periset kualitatif mencari makna dari setiap gejala yang diperolehnya dari lapangan, mencatat keteraturan atau pola penjelasan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur, kausalitas dan proposisi.⁴⁰ Kemudian dilengkapi dengan data-data pendukung lainnya sehingga sempurnalah hasil penelitian.

Pada langkah reduksi data, dilakukan pemilahan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan data dari lapangan. Reduksi data dalam penelitian ini pada hakekatnya menyederhanakan dan menyusun secara sistematis.

Hasil reduksi kemudian disajikan dalam bentuk display. Langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan dan verifikasi. Dalam model tersebut dianggap ada hubungan interaktif antara komponen-komponen utama analisis tersebut. Oleh karena itu verifikasi dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data maupun display data sehingga kesimpulan tidak menyimpang dari data yang dianalisis.

⁴⁰⁾ *Ibid.* hlm.22-23.

F. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yakni bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

Bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, surat pernyataan keaslian, halaman nota dinas pembimbing, halaman nota dinas konsultan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, abstraksi dan kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel dan daftar lampiran.

Sedangkan bagian utama skripsi terdiri dari empat bab, yakni:

Bab I pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II berisi tentang gambaran umum obyek penelitian meliputi letak geografis, sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi dan keadaan guru dan murid serta kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki MA Nahdlatusy Syubban.

Bab III berisi tentang kompetensi profesional guru di MA Nahdlatusy Syubban, bagaimana penerapan manajemen guru di MA Nahdlatusy Syubban yang mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dan profesionalisme guru MA Nahdlatusy Syubban dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Kemudian membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Nahdlatusy Syubban serta faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi.

Bab IV Untuk mengakhiri pembahasan dalam skripsi ini, upaya terakhir yang dilakukan penyusun adalah menjawab semua rumusan masalah. Bab ini berisi kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

Bagian akhir dari skripsi ini memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan data dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya, kiranya dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional guru di MA Nahdlatul Syubban meliputi persyaratan administratif, akademis dan kepribadian. Dari ketiga kompetensi tersebut, kompetensi kepribadian lah yang paling dominan dimiliki oleh guru-guru di MA Nahdlatul Syubban ini. Lembaga pendidikan MA Nahdlatul Syubban sebagai salah satu pendidikan Islam tingkat menengah atas yang berada dibawah naungan yayasan Nahdlatul Syubban telah menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai referensi dalam mengelola staf edukatifnya. Hal ini didasarkan pada kesesuaian konsep Manajemen sumber Daya Manusia dengan data tentang pelaksanaan manajemen sumber daya guru di MA Nahdlatul Syubban Keling Jepara, yang meliputi pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, sampai pada fungsi pengembangan sumber daya guru, sebagaimana fungsi-fungsi dalam MSDM. Namun pelaksanaan atau penerapan fungsi manajemen tersebut belum maksimal, yakni pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tersebut masih sangat sederhana yakni lebih menekankan pada pendekatan agama dan belum memenuhi standar profesionalisme sebagaimana yang diharapkan dalam MSDM. Hal ini masih didasarkan pada masih banyaknya guru yang

mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, mengajar lebih dari satu mata pelajaran yang berbeda, banyaknya guru yang berasal dari SLTA dan pesantren serta adanya guru yang tidak mempunyai sertifikasi mengajar (Akta IV).

2. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh lembaga ini dalam meningkatkan profesionalisme gurunya adalah dengan mengadakan penataran atau pelatihan, pertemuan rutin tiap satu bulan yakni bersamaan dengan penerimaan gaji guru dan melengkapi alat peraga. Selain hal-hal tersebut, untuk meningkatkan motivasi para guru dan menjaga kontinuitas profesionalnya kepala madrasah memberikan imbalan jasa yang pantas dan seimbang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Disamping memberikan imbalan jasa kepala sekolah juga memberikan jaminan keamanan bagi guru dalam meningkatkan performa kinerja profesionalnya, menciptakan iklim manajerial yang terbuka serta penghargaan khusus bagi guru yang berprestasi.
3. Faktor pendukung dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di MA Nahdlatul Syubban adalah antusiasme para guru dalam mengikuti pelatihan dan kesadaran mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain guru, faktor pendukung lainnya adalah lingkungan sekitar madrasah, dimana masyarakat tidak segan-segan membantu baik berupa materiil maupun jasa demi kemajuan madrasah. Faktor pendukung lainnya usaha pihak madrasah melengkapi sarana dan prasarana yang ada demi menunjang kinerja profesional gurunya.

Sedangkan faktor penghambat yang dialami oleh madrasah ini adalah adanya sebagian guru yang mengajar di tempat lain dan masih adanya guru yang pasif terhadap kemajuan ilmu pengetahuan. Kendala lain yang dihadapi adalah kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki. Sarana dan prasarana yang ada di MA Nahdlatul Syubban ini sebagian masih bercampur dengan MTs Islamiyah yang nota bene masih satu yayasan.

B. Saran-Saran

Setelah mencermati pelaksanaan manajemen guru di MA Nadlatul Syubban, penyusun dapat memberikan beberapa saran, pertama bagi kepala madrasah dalam mengelola sumber daya guru hendaknya melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan maksimal, kedua, mensinergikan antara pendekatan agama dengan manajemen modern, ketiga, program-program pengembangan yang telah direncanakan dalam rangka peningkatan profesionalisme guru harus dilaksanakan dengan maksimal dan harus terus dievaluasi serta dikembangkan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

C. Kata Penutup

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala karunia dan ni'mat-Nya, dengan memberikan kekuatan lahir batin dan ketenangan jiwa bagi penyusun sehingga penyusun berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul "Profesionalisme Guru dalam Perspektif

**Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di MA Nahdlatusy Syubban
Blingoh Kecamatan Keling Kabupaten Jepara)”**

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna tidak lain karena kemampuan yang dimiliki penyusun sangat terbatas, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penyusun harapkan. Sebagai penutup, penyusun berharap semoga karya ini berguna bagi khazanah keilmuan, khususnya di bidang manajemen madrasah.

Yogyakarta, 8 Juni 2007

Latifatun Ni'mah
NIM. 02411406

DAFTAR PUSTAKA

- A. Malik Fajar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, Bandung: Mizan, 1998.
- Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Bogor: Kencana, 2003.
- _____, *Paradigma Pendidikan Islam*, Grasindo: Jakarta, 2001.
- Agus Salim, MS, *Teori & Paradigma Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Tiara wacana, 2006.
- Balai penelitian P3M IAIN Sunan Kalijaga, Pengantar ke Arah Metode Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Agama Islam, Al-Jamiah PUBLIKASI-11 Yogyakarta.
- Budi Sugarda, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Demografi UI Fakultas Ekonomi, 1990
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran yang Efektif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Faisal Jalal dan Dede Supriadi, *Reformasi pendidikan Islam dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita Nusa, 2002.
- Hani Handoko, *Manajemen* seri ke-2, Yogyakarta: BPFE, 1997.
- Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- M. Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta: Prismashopi, 2004.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998.
- Piet A Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997.
- Pius A Pratanto dan M Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: ARKOLA, 1994.
- Rostiyah, N.K, *Masalah-Masalah Keguruan*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.

- Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan Islam Upaya Peningkatan Profesi Tenaga Kependidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. ALVABETA, 2000.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Sebuah Pendekatan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Sukijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Sutari Imam Bernadib, *Pengantar Ilmu Pendidikan Sistematis*, Yogyakarta: FIP IKIP, 1987.
- Tilaar, H. A. R. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rinika Cipta, 2000
- Umi Sukamti, *Manajemen Personalia/Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Depdikbud, 1989.
- UU Guru dan Dosen dan SISDIKNAS, Wacana Intelektual, 2007.

Catatan Lapangan 1

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/ Tanggal : Sabtu, 26 Mei 2007

Jam : 08.15

Lokasi : Ruang Kepala Sekolah MA Nahdlatusy Syubban

Sumber Data : Bpak Ali Anto, S.PdI

Deskripsi data:

Informan adalah Kepala Sekolah MA Nahdlatusy Syubban, wawancara ini dilaksanakan di ruang Kepala sekolah. Pertanyaan-pertanyaan yang di sampaikan menyangkut bagaimana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yakni mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengarahan sampai pengawasan.

Dari hasil wawancara tersebut terungkap bahwa proses perencanaan dilaksanakan bersamaan dengan pengorganisasian, sedangkan dalam fungsi pengadaan, apabila ada kekurangan guru lebih diutamakan pada guru yang sudah ada, apakah guru yang ditunjuk tersebut siap ditambahi beban tugas, apabila tidak ada guru yang sanggup baru akan diadakan rekrutmen guru baru. Dalam melaksanakan fungsi pengarahan Kepala Madrasah lebih menekankan pada pendekatan religius. Sedangkan dalam melaksanakan fungsi pengawasan kepala Madrasah me monitoring langsung prose pembelajaran, melihat absensi guru dan lain sebagainya. Pengawasan dilakukan secara kondisional namun tiap satu bulan sekali diadakan pertemuan yang berfungsi sebagai sarana evaluasi kerja selama satu bulan

Interpretasi:

Kegiatan perencanaan dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan pengorganisasian, untuk pengadaan guru baru lebih diutamakan pada tenaga yang sudah ada. Dalam melaksanakan pengarahan Kepala Madrasah menggunakan pendekatan religius, dan pengawasan dilaksanakan secara kondisional dan tiap satu bulan diadakan pertemuan rutin sebagai saran evaluasi kerja selam satu bulan.

Catatan Lapangan II

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Minggu, 27 Mei 2007

Jam : 09.40

Lokasi : Kantor Guru

Sumber Data : Bapak Abdul Choliq

Deskripsi data:

Informan adalah Waka Kurikulum MA Nahdlatusy Syubban, wawancara ini dilakukan di ruang guru. Pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan menyangkut bagaimana pelaksanaan pelatihan bagi para guru di MA Nahdlatusy Syubban.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa pelatihan yang diadakan untuk para guru MA Nahdlatusy Syubban selama ini masih bersifat kondisional, artinya pelatihan dilakukan karena adanya tuntutan kondisi, misalnya kalau ada program baru, baru akan diadakan pelatihan,. Pelatihan disini bukan merupakan agenda primer madrasah.

Interpretasi:

Pelatihan untuk guru di MA Nahdlatusy Syubban masih bersifat kondisional dan belum merupakan agenda wajib madrasah.

Catatan Lapangan III

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 28 Mei 2007

Jam : 09.40

Lokasi : Kantor Guru

Sumber Data : Bapak Mutasir

Deskripsi data:

Sumber data adalah guru yang mengajar di MA Nahdlatusy syubban, wawancara ini dilakukan di kantor guru. Pertanyaan yang disampaikan adalah bagaimana pelibatan guru dalam sistem manajemen di MA Nahdlatusy Syubban.

Dari hasil wawancara dengan tersebut diketahui bahwa guru di MA Nahdltusy Syubban ada yang dilibatkan dalam proses manajemen, namun sebagian lain merasa tidak dilibatkan.

Interpretasi:

Proses manajemen karang terbuka untuk semua guru, hal ini terbukti dari hasil wawancara bahwa ada sebagian guru yang dilibatkan dalam proses manajemen dan sebagian lain tidak.

Catatan Lapangan IV

Metode Pengumpulan Data: Observasi

Hari/Tanggal : Selasa, 29 Mei 2007

Jam : 07.30

Lokasi : MA Nahdlatusy Syubban

Sumber Data : Pengamatan Langsung

Deskripsi data:

Secara administratif, guru-guru yang mengajar di MA Nahdlatusy Syubban kurang memenuhi persyaratan ini. Hal ini dikarenakan banyaknya guru yang hanya lulusan SLTA atau MA pesantren dan adanya guru yang tidak mempunyai sertifikasi mengajar. Namun secara kualitas guru-guru yang mengajar di madrasah ini tidak diragukan lagi, hal ini dikarenakan pengalaman mereka mengajar selama bertahun-tahun. Sebagai contoh Ahmad Choliq yang mengampu mata pelajaran Fisika dan Biologi, meskipun beliau bukan lulusan pendidikan MIPA tapi pengalaman beliau mengajar selama 15 tahun membuat beliau mampu mengampu mata pelajaran ini dengan baik dan menerapkan metode yang menarik dalam menyampaikan pelajaran.

Interpretasi:

Pengalaman guru dalam mengajar membuat guru yang mengajar di MA Nahdlatusy Syubban ini mampu menjalankan tugasnya sebagai guru yang berkompeten walaupun secara administratif kebanyakan dari mereka adalah guru yang hanya lulusan SLTA atau MA pesantren dan ada sebagian guru yang bukan lulusan jurusan pendidikan serta tidak mempunyai sertifikasi mengajar (Akta IV).

Catatan Lapangan V

Metode Pengumpulan Data: Observasi

Hari/Tanggal : Minggu, 27 Mei 2007

Jam : 09.30

Lokasi : MA Nahdlatusy Syubban

Sumber Data : Pengamatan Langsung

Deskripsi data:

Untuk mendapatkan suasana kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan diperlukan sarana dan prasarana yang memadai, diantaranya adalah adanya ruangan kelas yang nyaman dan sehat. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan keadaan ruangan kelas yang ada di madrasah ini sudah layak. Hal ini dikarenakan kebersihan ruangan yang terjaga kebersihannya dan ventilasi yang cukup, sehingga kegiatan belajar mengajar berlangsung lancar. Faktor yang mendukung terjaganya ruangan kelas adalah adanya kegiatan lomba kebersihan tiap kelas dimana penilaian dilakukan setiap hari dan pengumuman pemenang disampaikan pada saat upacara bendera.

Interpretasi:

Kenyamanan dan kebersihan ruangan merupakan salah satu unsur yang penting untuk menciptakan kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan, untuk menjaga kebersihan ruangan kelas di madrasah ini diadakan kegiatan lomba kebersihan dimana penilaian dilakukan setiap hari dan pengumuman pemenang disampaikan pada saat upacara bendera.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Wawancara Dengan Kepala Madrasah

1. Hal apa saja yang menjadi prioritas perencanaan.
2. Apakah perencanaan hanya dilakukan pada tahap awal (ajaran baru).
3. Usaha apa yang dilakukan oleh pengelola agar tujuan dapat tercapai dengan optimal.
4. Bagaimanakah perencanaan sumber daya guru agar sesuai dengan kebutuhan lembaga sekolah dalam membantu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
5. Dalam kegiatan perencanaan apakah pihak madrasah telah secara sistematis memproyeksikan kebutuhan dan penyusunan personalia.
6. Bagaimana Kepala Madrasah mengorganisir semua guru dalam menetapkan pembagian kerja.
7. Apakah dalam fungsi pengorganisasian telah disusun secara rapi pembagian hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
8. Kapan fungsi pengorganisasian ini dilaksanakan.
9. Kendala apa saja yang dihadapi dalam mengorganisir guru.
10. Bagaimana proses penyusunan personalia di MA Nahdlatusy Syubban.
11. Bagaimana sistem pengadaan tenaga guru di MA Nahdlatusy Syubban ini.
12. Apakah dalam pengadaan karyawan, karakteristik personalia tertentu (keahlian, pendidikan, umur, latihan dan pengalaman) menjadi suatu persyaratan.
13. Adakah standar tertentu yang diterapkan pihak madrasah terhadap guru yang akan mengajar di MA Nahdlatusy Syubban.
14. Apakah ada uji kompetensi guru, baik secara teoritis maupun praktis.
15. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan dalam menyeleksi guru di MA Nahdlatusy Syubban.
16. Metode apa yang Kepala Madrasah gunakan dalam mengarahkan anak buahnya.

17. Apakah dalam fungsi pengarahan kepala madrasah hanya memberikan arahan dan bimbingan kepada anak buahnya saja.
18. Motivasi apa yang diberikan oleh kepala madrasah dalam mengarahkan guru-gurunya.
19. Apakah pengarahan dilakukan hanya pada awal tahun (ajaran baru).
20. Bagaimana cara Kepala Madrasah menjalankan fungsi pengawasan.
21. Apakah ada kegiatan rutin yang dilakukan pihak Madrasah terkait dengan fungsi pengawasan ini.
22. Apabila dalam proses pengawasan kepala Madrasah menemukan suatu penyimpangan, tindakan apa yang akan diambil untuk mengatasi hal ini.
23. Terhadap siapa saja fungsi pengawasan ini dilakukan.

B. Wawancara Dengan Waka Kurikulum

1. Usaha apa yang dilakukan oleh pihak Madrasah dalam memberdayakan gurunya.
2. Apakah ada kegiatan rutin yang dilakukan pihak Madrasah yang terkait dengan usaha peningkatan mutu mengajar.
3. Bagaimanakah pola pelatihan guru yang ada di Madrasah ini.
4. Adakah penghargaan khusus yang diberikan kepada guru yang berprestasi.

C. Wawancara Dengan Guru

1. Apakah kepala Madrasah memberi kebebasan kepada guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar.
2. Apakah guru dilibatkan dalam proses manajerial di madrasah ini.
3. Seberapa jauh keterlibatan guru dalam proses manajerial di Madrasah ini.

PEDOMAN OBSERVASI

1. Keadaan lingkungan
2. Kegiatan guru mengajar

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Letak geografis
2. Sejarah berdirinya MA Nahdlatusy Syubban
3. Visi dan Misi MA Nahdlatusy Syubban
4. Struktur Organisasi
5. Data Siswa
6. Guru beserta latar belakang pendidikan
7. Sarana dan prasarana

**PROGRAM KERJA KEPALA SEKOLAH MADRASAH ALIYAH
NAHDLATUSY SYUBBAN TAHUN PELAJARAN 2006/2007**

1. PROGRAM KERJA HARIAN

Waktu	Bidang administrasi	Bidang Teknis Edukatif
Pagi hari	1. Memeriksa daftar hadir pegawai dan guru. 2. Melihat kebersihan halaman, kantor, WC, urinoir, dsb. 3. Memeriksa buku piket harian guru.	1. Ikut memperhatikan kedatangan guru dan siswa. 2. Memperhatikan kesiapan menjelang pelajaran dimulai. 3. Menandatangani Satuan Pelajaran guru.
Siang hari	1. Meneliti surat-surat masuk. 2. Menugaskan penyelesaian surat-surat atau masalah. 3. Menerima tamu. 4. Menerima pekerjaan kantor. 5. Mengontrol pekerjaan pesuruh.	1. Mengawasi berlangsungnya pelajaran. 2. Supervisi. a. Kunjungan kelas klinis. b. Mengadakan pembicaraan dengan yang perlu pembinaan. 3. Memperhatikan kegiatan guru/BK dan konferensi kantor.
Jam-jam terakhir	1. Mengontrol daftar hadir guru dan pegawai. 2. Mencatat surat-surat SPJ yang belum terselesaikan. Menandatangani/pemasukan komite madrasah, kas kecil, kas harian, dsb.	1. Menyaksikan berakhirnya proses belajar mengajar. 2. Memperhatikan guru/siswa meninggalkan madrasah. 3. Memperhatikan kesiagaan pesuruh dalam menangani keamanan. 4. Memeriksa dan menandatangani agenda siswa.

2. PROGRAM KERJA BULANAN DALAM SATU TAHUN

Waktu	Bidang administrasi	Bidang Teknis Edukatif
Awal bulan	1. Rencana belanja bulanan dan pegawai. 2. Rencana keperluan kantor dan pelajaran. 3. Pembuatan dan penandatanganan daftar gaji pegawai. 4. Laporan bulanan untuk bulan yang telah berjalan. 5. Rapat bulanan dengan pegawai Tata Usaha.	1. Pemeriksaan umum (memeriksa, memperbaiki dan membina). 2. Laporan mingguan seta catatan guru. 3. Kumpulan soal-soal. 4. Buku ulangan bergilir. 5. Daftar nilai guru. 6. Satuan Pelajaran dan Rencana Pelajaran bulan berikutnya.
Akhir bulan	1. Tutup buku kas/ pemeriksaan umum kas (kas opname). 2. Pertanggungjawaban keuangan UYHD dan DPP serta belanja lainnya 3. Rekapitulasi bulan kehadiran guru dan siswa. 4. Penyelesaian daftar mutasi siswa.	1. Memperhatikan wali kelas tentang siswa yang perlu penanganan kasus. 2. Memperhatikan wali kelas tentang siswa yang perlu penanganan kasus , tentang kasus yang perlu diketahui dan perlu diselesaikan. 3. Pembinaan aktivitas siswa. a. Berbagai kegiatan ekstra kurikuler. b. Kegiatan perlombaan. c. Kegiatan K3. 4. Laporan hasil tes formatif.



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Marsda Adisucipto , Telp. : (0274) 513056 Fax. 519734 E-mail : ty-suka@Telkom.net

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Latifatun Ni'mah
Nomor Induk : 02411406
Jurusan : PAI
Semester : IX
Tahun Akademik : 2006/2007

telah mengikuti seminar riset tanggal : 25 Januari 2007

Judul Skripsi : **PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS DI
MADRASAH ALIYAH NAHDLATUS SYUBBAN BLINGOH
KECAMATAN KELING KABUPATEN JEPARA**

selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbingnya
berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposalnya itu.

Yogyakarta, 25 Januari 2007
Moderator

Drs. Sarjono, M.Si.
NIP. 150200842



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Marsda Adisucipto Telp. 513056

Yogyakarta, 1 Desember 2006

No. : UIN.2/ KJ/PP.00.9/ 2236/2006
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada
Yth. Suwadi, M.Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 30 November 2006 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program SKS Tahun Akademik 2006/2007 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara :

Nama : Latifatun Ni'mah
NIM : 02411406
Jurusan : PAI
Judul : PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Nahdlatul Syubban Blingoh Kecamatan Keling Kabupaten Jepara)

Demikian agar menjadi maklum dan dapat di laksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

an. Dekan
Ketua Jurusan PAI



[Signature]
Drs. Sarjono, M.Si.
NIP. 150200842

Tembusan dikirim kepada yth :

1. Ketua Jurusan PAI
2. Bina Riset/Skripsi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

ultas : Tarbiyah
 san : Pendidikan Agama Islam
 bimbing : Suwardi, M. Ag. M. Ag.

Nama : Latifatun Niswah
 NIM : 02411406
 Judul : PROFESIONALISME GURU DALAM
 PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER
 DATA MANUSIA (Studi Kasus di M,
 Nabdilatun Siswaan Binngga Keling-)

o.	Bulan	Minggu Ke	Materi Bimbingan	T.T. Pembimbing	T.T. Mahasiswa
1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Februari		1	Revisi Proposal	Ind	Safitans
Maret		1	Penyusunan Instrumen Penelitian	Ind	Safitans
Juni		2	Pemuisan dan Isi Skripsi / Materi Skripsi	Ind	Safitans
Juli		1	Revisi Keseluruhan	Ind	Safitans
Juli		2	Revisi Abstrak dan Kesimpulan	Ind	Safitans

Yogyakarta, 9 Juli 2007

Pembimbing

Suwardi, S. Ag. M. Ag.



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056 Fax. 519734 ; E-mail : ty_suka@telkom.net

Nomer : UIN.02/DT/TL.00/892/2007
Lamp : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 27 Februari 2007

Kepada
Yth. Gubernur Ka. Daerah Propinsi
Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. BAPPEDA
di
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan Skripsi dengan judul:
PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Nahdlatusy Syubban Blingoh
Kecamatan Keling Kabupaten Jepara).

Kami mengharap dapatlah kiranya Bapak memberi izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Latifatun Ni'mah
Nomor Induk : 0241 1406
Semester : X Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Alamat : Jl. Laksda Adi Sucipto No. 150A Yogyakarta.

untuk mengadakan penelitian di : M A Nahdlatusy Syubban
Metode pengumpulan data : Wawancara, observasi dan dokumentasi
Adapun waktunya mulai tanggal : 10 Maret 2007 s.d selesai.
Kemudian atas perkenan Bapak kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :

1. Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam
2. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
3. Arsip



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)

Kepatihan, Danurejan, Yogyakarta - 55213
Telepon : (0274) 589583, 562811 (Psw. : 209-219, 243-247) Fax. : (0274) 586712
Website <http://www.bapeda@pemda-diy.go.id>
E-mail : bapeda@bapeda.pemda-diy.go.id

Nomor : 070/ 1813
Hal : Ijin Penelitian

Yogyakarta, 21 Maret 2007
Kepada Yth.
Gubernur Jawa Tengah
C.q. ka. BAKESBANGLINMAS
di
SEMARANG

Menunjuk Surat :

Dari : Dekan Fak. Tarbiyah-UIN"SUKA" Yk Yogyakarta

Nomor : UIN.02/DT/TL.00/892/2007

Tanggal : 27 Februari 2007

Perihal : Ijin Penelitian

Setelah mempelajari rencana/proyek statemen/research design yang diajukan oleh peneliti/surveyor, maka dapat diberikan surat keterangan kepada :

Nama : LATIFATUN NI'MAH

No. Mhs. : 0241 1406

Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta

Judul Penelitian : PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA (STUDI KASUS DI MADRASAH ALIYAH NAHDLATUS
SYUBBAN BLINGOH KECAMATAN KELING KABUPATEN JEPARA)

Waktu : 21 Maret 2007 s/d 21 Juni 2007

Lokasi : JEPARA

Peneliti berkewajiban menghormati/mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat.

Kemudian harap menjadikan maklum.

A.n. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepala BAPEDA Propinsi DIY
Ub. Kepala Bidang Pengendalian

Tembusan Kepada Yth.

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Tarbiyah - UIN"SUKA" Yk
3. Yang bersangkutan;
4. Pertiinggal.





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. A. Yani No. 160 Telp. (024) 8414388, 8454990 (Line) Fax. (024) 8414388 Semarang

Semarang , 13 April 2007

K e p a d a Yth.

BUPATI JEPARA

UP. KA KESBANG DAN LINMAS

Di

J E P A R A

Nomor : 070/510/IV/2007
Sifat : B i a s a.
Lampiran :
Perihal : Surat Rekomendasi

Menunjuk Surat dari : GUBERNUR DIY
Tanggal : 21 Maret 2007
Nomor : 070/1813

Bersama ini diberitahukan bahwa

Nama : Latifatun Ni'mah
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto YOGYAKARTA
Pekerjaan : Mahasiswa
Kebangsaan : INDONESIA

Bermaksud mengadakan penelitian Judul " PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS DI MADRASAH ALIYAH NADLATUS SYUBBAN BLINGOH KECAMATAN KELING KABUPATEN JEPARA)".

Penanggung Jawab : Suwadi, Mag, MA
Peserta :
Lokasi : Kabupaten Jepara
Waktu : 13 April S.D 21 Juni 2007

Yang bersangkutan wajib mentaati peraturan, tata tertib dan norma-norma yang berlaku di daerah setempat.

Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

An. GUBERNUR JAWA TENGAH
KEPALA BADAN KESBANG DAN LINMAS
Ub. KEBIDANG HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA

Drs. AGUS HARIYANTO
Pembina Tk. I
NIP. 010 217 774



PEMERINTAH KABUPATEN JEPARA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Pattimura No. 4 Telp. (0291) 592478, 597749, Fax (0291) 592478 Ext. 816
Pesawat 801, 802, 803, 804 s/d 816
J E P A R A 59416

SURAT REKOMENDASI RESEARCH / SURVEY

Nomor : 072/0412

Berdasarkan Surat Kepala Badan Kesbang dan Linmas Propinsi Jawa Tengah Nomor 070/510/IV/2007 tanggal 13 April 2007 perihal Surat Rekomendasi, maka dengan ini diberikan ijin penelitian kepada :

1. Nama : **LATIFATUN NI'MAH**
2. Pekerjaan : Mhs. Fak. Tarbiyah Univ. Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. NIM : 0241 1406
4. Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
5. Penanggung jawab : Drs. Agus Hariyanto
6. Maksud dan tujuan : Untuk melakukan penelitian guna penyusunan skripsi
research/survey dengan judul:
"PROFESIONALISME GURU DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS
DI MADRASAH ALIYAH NADLATUS SYUBBAN BLINGOH
KECAMATAN KELING KABUPATEN JEPARA)"
7. Lokasi : Kabupaten Jepara

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan research/survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas Pemerintah;
2. Sebelum melaksanakan research/survey langsung kepada responden harus terlebih dahulu melaporkan kepada Penguasa Wilayah setempat;
3. Setelah reseach/survey selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada BAPPEDA Kabupaten Jepara;
4. *Surat Rekomendasi research/survey ini berlaku tanggal 16 April 2007 s/d 16 Juli 2007*

Dikeluarkan di : Jepara
Pada tanggal : 16 April 2007

An. KERALA BAPPEDA KABUPATEN JEPARA
KABID. PRASARANA DAN TATA RUANG


Ir. TJAHJADI, MM
Pembina Tk. I
NIP. 010 082 592

Tembusan :

1. Kepala Bakesbanglinsos Kabupaten Jepara
2. Kepala Dinas/Instansi yang terkait dalam penelitian ini



MADRASAH ALIYAH NAHDLATUSY SYUBBAN

Jl. Ratu Kalinyamat Km. 03 Blingoh-Keling-Jepara Telp. 0291 578230.

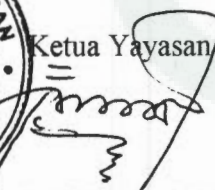
SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Latifatun Ni'mah
TTL : 09 Oktober 1982
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 02411406
Alamat : Blingoh 06/01 Keling Jepara Jawa Tengah

Telah mengadakan penelitian masalah Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Nahdlatuys Syubban pada tanggal 16 April 2007 sampai dengan 31 Mei 2007.

Untuk Keperluan : Penyusunan skripsi
Dengan Judul : Profesionalisme Guru dalam Perspektif
Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus
di Madrasah Aliyah Nahdlatusy Syubban Blingoh
Kecamatan Keling Kabupaten Jepara).


Ketua Yayasan

Abdul Rosyad, HM

31 Mei 2007
Kepala Madrasah

Anto, S.PdI



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/KPM/PP.06/249/2006

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Latifatun Ni'mah
Tempat dan tanggal Lahir : Jepara, 9 Oktober 1982
Nomor Induk Mahasiswa : 02411406
Fakultas : Tarbiyah

Yang telah melaksanakan Kegiatan Relawan UIN Sunan Kalijaga dalam rangka membantu Korban Gempa Bumi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah, di :

Lokasi/Desa : Brangkal
Kecamatan : Wedi
Kabupaten : Klaten
Propinsi : Jawa Tengah

dari tanggal 15 Juni s.d. 14 Juli 2006, dengan nilai 93.00. (A).
Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Kegiatan Relawan yang disetarakan dengan Kuliah Kerja Nyata (KKN) UIN Sunan Kalijaga (KKN Semester Pendek Tahun Akademik 2005/2006/Angkatan ke-58) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti Ujian Munaqasyah Skripsi.

Yogyakarta, 8 November 2006

Pgs. Ketua

Drs. Zainal Abidin
NIP. 150091626



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



PIAGAM PENGHARGAAN

Nomor : UIN.02/KPM/PP.06/186/2006

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan penghargaan kepada :

Nama : Latifatun Ni'mah
Tempat dan Tanggal Lahir : Jepara, 9 Oktober 1982
Nomor Induk Mahasiswa : 02411406
Fakultas : Tarbiyah

Yang telah melaksanakan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dalam Program Relawan (setara KKN) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga dalam rangka membantu Korban Gempa Bumi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah di :

Lokasi/Desa : Brangkal
Kecamatan : Wedi
Kabupaten : Klaten
Propinsi : Jawa Tengah

Dari tanggal15 Juni... sd.14 Juli..... 2006 (satu bulan)

Semoga kelak menjadi sarjana yang *Kompeten, professional, kredibel, generals, populis* dan sensitif terhadap penderitaan sesama

17 Juli

Yogyakarta,
Pgs. Ketua

2006



Zainal Abidin
Drs. Zainal Abidin
NIP. 150091626

DEPARTEMEN AGAMA RI
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : UIN/1/DT/PP.01.1/6353.a/2005

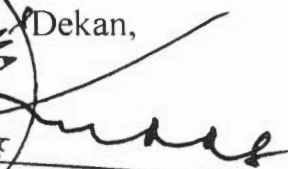
Diberikan kepada :

Nama : LATIFATUN NI'MAH
Tempat dan Tanggal lahir : Jepara, 9 Oktober 1982
Jurusan / Program Studi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Nomor Induk Mahasiswa : 0241 1406

yang telah melaksanakan kegiatan Praktek Pengalaman Lapangan II (PPL II) pada Tahun Akademik 2004/2005, tanggal 5 Juli s/d 5 September 2005 di :

Sekolah : SMP Muh. 9 Yogyakarta
Alamat : Karangjajen Mg. III/1039 Yogyakarta 55153
Nilai : A-

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan PPL II Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga sekaligus sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu (S-1) dan mendapatkan AKTA IV (empat).

Yogyakarta, 12 Nopember 2005
Dekan,

H. Rahmat, M.Pd.
NIP. 150037930



CURRICULUM VITAE

Nama : Latifatun Ni'mah
Tempat/tanggal lahir : Jepara, 9 Oktober 1982
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Yogyakarta : Jln. Laksda Adi Sucipto Gg. Arimbi no 150A Ambarukmo
Yogyakarta
Alamat Asal : Jln. Ratu Kalinyamat km 3, Rt 06/Rw 01, Blingoh, Keling,
Jepara
Nama Ayah : Abdullah Hafidz
Pekerjaan : Guru
Nama Ibu : Mu'awanah
Pekerjaan : Wiraswasta
Riwayat Pendidikan :
a. MI Nahdlatusy Syubban Blingoh Jepara Lulus Tahun 1995
b. MTs Islamiyah Blingoh Jepara Lulus Tahun 1998
c. MAN Lasem Rembang Lulus Tahun 2002
d. Masuk UIN Sunan Kalijaga Tahun 2002

Demikian riwayat hidup ini dibuat dengan sesungguhnya.