

MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PENDIDIK DI MAN 1 YOGYAKARTA

Oleh:

Afidatul Umroh (15913200)

Pembimbing:

Dr. Lantip Diat Prasajo, ST., M.Pd.

A. Abstract

MANAGEMENT OF EDUCATOR RESOURCES IN IMPROVING THE PROFESSIONALISM OF EDUCATORS IN MAN 1 YOGYAKARTA

This research aims to observe the management of educator resources in MAN 1 Yogyakarta in which it has made this school rapidly developed and the implementation of the management of educator resources in improving the professionalism of the educator. From the issue, the researcher decides to study and observe about the Management of Educator Resources in Improving Profesionalisme of Educators in MAN 1 Yogyakarta”.

This is a descriptive-qualitative research in which the data was obtained through the participative observation, interview, and documentation study. Meanwhile, in determining the informant, it used the *purposive* technique. Furthermore, the data was analyzed using the interactive analysis from Milles and Hubberman, consisting of three main points: data condensation, data presentation and making conclusion/verification. .

The result of this research showed that the implementation of the Management of Human Resource to improve the professionalism of the educator referred to 5 competences that have been implemented through the routine and incidental activities; including: a) pedagogic competence through *briefing* and performance assessment, b) personality competence through self-assessment; c) social competence through meeting of teachers, informal discussion among students, reunion of alumni of teacher and cooperation with parents as the learning partners of students; d) professional competence through workshop, seminar, education and training, advanced study, development of interest and talent; e) leadership competence through the implementation of 5S culture. The supporting factors in its implementation included: Quality Management System of ISO 9001:2008 and accredited A, 50 certified teaching staffs, having training and development about the professionalism of educators and the assessment of subject teacher performance as well as the assessment on discipline. The hindering factors included the lack of the knowledge on the process and the system of existing Management of Human Resources, funding, and the fact that the learning of general subject that is unconnected with the religious values.

Keywords: *Management of Educator Resources, Professionalism, Educator*

B. Pendahuluan

Seiring dengan dimasukinya era global, pendidikan memiliki peran penting dalam rangka menghadapi tuntutan perkembangan kemajuan zaman yang penuh persaingan pada semua aspek bidang kehidupan. Pendidikan merupakan usaha untuk menjadikan manusia mencapai taraf yang namanya kemakmuran. Pendidikan berperan tidak hanya dalam pembentukan individu tetapi juga dalam membentuk budaya masyarakat menuju kualitas hidup yang lebih baik. Setiap kegiatan organisasi formal maupun nonformal membutuhkan manajemen, begitupun dalam kegiatan kinerja di lembaga pendidikan. Era globalisasi ini lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan manajemen maupun layanan yang profesional kepada masyarakat. Karena semakin meningkatnya minat masyarakat sebagai pelaku konsumen yang sekarang ini lebih kritis dan memilih yang realistis. Hal ini menuntut lembaga pendidikan untuk menjaga dan meningkatkan *image* yang baik di mata masyarakat.

Persoalan mendasar dalam dunia pendidikan saat ini adalah persoalan mengenai SDM yang belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, salah satu persoalan yang dihadapi adalah profesionalisme pendidik. Percepatan arus informasi saat ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strategi agar sesuai dengan kebutuhan saat ini. Pendidik memiliki peran, posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan, pendidik merupakan ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa serta kurikulum sistem pendidikan nasional yang ada. Untuk itu, perbaikan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa dukungan pendidik profesional dan berkualitas. Untuk memperoleh sumber manusia yang profesional diperlukan pengelolaan SDM yang baik, yakni melalui manajemen SDM. Manajemen SDM adalah salah satu strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam Undang-Undang tahun 1989 tentang Sisdiknas, pasal 1 ayat (10) dinyatakan bahwa “Sumber daya pendidikan merupakan pendukung dan penunjang, pelaksanaan pendidikan yang terwujud sebagai tenaga, dana, sarana prasarana yang

tersedia atau diadakan dan didayagunakan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik, pemerintah, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama.¹

Melihat pentingnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme pendidik, peneliti melihat bahwa MAN 1 Yogyakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan yang selalu berusaha dan terus meningkatkan mutu pendidikan serta sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memperoleh sumber manusia yang profesional diperlukan pengelolaan SDM yang baik, yakni melalui manajemen SDM. Manajemen SDM adalah salah satu strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Seiring dengan perjalanan waktu dan berbagai perubahan kurikulum nasional untuk tingkat pendidikan menengah (SMA), MAN 1 Yogyakarta tetap mampu menunjukkan jati dirinya sebagai sekolah Agama Islam setingkat SMA yang dikelola Departemen Agama. Di tengah-tengah persaingan yang kompetitif dengan SMA, MAN 1 Yogyakarta merupakan idola terhadap dunia pendidikan Islam, dengan siswa peserta didik kurang lebih 20% berasal dari luar D.I.Y. Dalam program pembinaan SDM terlaksananya kegiatan rutin pelatihan dan pengembangan bagi SDM tenaga pendidik maupun kependidikan seperti workshop, seminar-seminar, diklat yang dilakukan oleh Diknas, Kemenag maupun mandiri Madrasah dll.

MAN 1 Yogyakarta merupakan madrasah yang selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, dalam hal ini dikarenakan letak geografisnya di jantung kota Yogyakarta yang sangat dekat dengan perguruan tinggi seperti UGM dan UNY, sehingga secara tidak langsung madrasah ini menjadi sorotan masyarakat yang akan melanjutkan anak-anaknya ke jenjang yang lebih tinggi. Selain daripada itu prestasi madrasah baik dalam akademik maupun non akademik yang mampu bersaing dengan SMA se-DIY.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik yang meliputi 5 (lima) kompetensi pendidik dan yang menjadi pendukung dan penghambat dalam melaksanakan MSDM tersebut.

¹ Yeti Heryati & Mumuh Muhsin, *Sumber Daya Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 37.

Dari latar belakang masalah yang ada, maka dari itu peneliti memutuskan untuk mencoba meneliti dan mengamati tentang “**Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta**”.

C. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik)

a. Pengertian dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George Terry “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performen and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”. Artinya manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM serta sumber daya lain secara efektif, efisien untuk mencapai tujuan tertentu.² Sumber daya ialah kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada serta kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan yang dialami.³

Selanjutnya tujuan dari manajemen SDM secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada:

- 1) Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
- 2) Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
- 3) Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional MSDM, berlebihan. Fungsi utamanya ialah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
- 4) Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya, berdasarkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam MSDM mencakup kegiatan pelatihan dan

² Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hlm. 16-18.

³ I Komang Ardana. Niwayan Mujiati, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.⁴

Selanjutnya dalam proses pelaksanaannya, manajemen mempunyai tugas khusus yang harus dilakukan, atau yang biasa disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan para ahli ialah:

- a) George R. Terry (Disingkat POAC)
 - (1) *Planning* (perencanaan)
 - (2) *Organizing* (pengorganisasian)
 - (3) *Actuating* (penggerakan)
 - (4) *Controlling* (pengendalian)
- b) Luther Gulick (Disingkat POSDCORB)
 - (1) *Planning* (perencanaan)
 - (2) *Organizing* (pengorganisasian)
 - (3) *Staffing* (penyusunan pegawai)
 - (4) *Directing* (pemberian bimbingan)
 - (5) *Coordinating* (pengkoordinasian)
 - (6) *Reporting* (pelaporan)
 - (7) *Budgeting* (penganggaran)⁵
- c) Malayu S.P. Hasibuan
 - (1) Perencanaan
 - (2) Pengorganisasian
 - (3) Pengarahan
 - (4) Pengendalian
 - (5) Pengadaan
 - (6) Pengembangan
 - (7) Kompensasi
 - (8) Pengintegrasian
 - (9) Pemeliharaan
 - (10) Kedisiplinan
 - (11) Pemberhentian.⁶

b. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat manajemen SDM menurut Melian Sugiarto:

- 1) Organisasi akan memiliki sistem informasi SDM yang akurat.
- 2) Organisasi akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan yang berupa deskripsi atau spesifikasi pekerjaan/jabatan terkini.
- 3) Organisasi memiliki kemampuan dalam menyusun serta menetapkan perencanaan SDM yang mendukung.

⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 5-6.

⁵ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hlm. 23.

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 24.

- 4) Organisasi akan mampu meningkatkan efisiensi serta efektifitas rekrutmen/seleksi tenaga kerja.
- 5) Dapat melakukan kegiatan organisasi orientasi sosialisasi secara terarah.
- 6) Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien.
- 7) Dapat melaksanakan program penilaian pembinaan serta pengembangan karier berdasarkan kondisi kebutuhan.
- 8) Dapat melakukan kegiatan penelitian.
- 9) Dapat menyusun skala upah/gaji mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.⁷

c. Lingkup Kegiatan Sumber Daya Manusia

Lingkup kegiatan MSDM berdasarkan pengelompokan fungsinya, sebagai berikut:

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan ialah proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan tertentu.⁸ Dalam setiap perencanaan setidaknya terdapat tiga kegiatan yang dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain seperti: perumusan tujuan yang akan dicapai, pemilihan program untuk mencapai tujuan, identifikasi dan pengarahan sumber data yang jumlahnya terbatas.⁹

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian ialah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam badan organisasi (*organization chart*). Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik dapat membantu terwujudnya tujuan secara efektif.¹⁰

3) Penggerakan (*Actuating*)

Actuating ialah kegiatan yang menggerakkan dan mengusahakan agar para pekerja melaksanakan tugas kewajibannya, sesuai dengan proporsinya melaksanakan rencana aktivitas konkret yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan, dengan selalu mengadakan komunikasi, hubungan

⁷ Danang Suntoyo, *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 8.

⁸ Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), hlm. 21.

⁹ Nanang Fattah, *Landasan Teori Manajemen Pendidikan*, Cet. XI (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011) hlm. 49.

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, hlm. 22.

kemanusiaan yang baik, kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi, membuat perintah dan intruksi serta mengadakan supervisi dengan meningkatkan sikap moral setiap anggota kelompok.¹¹

4) Pengendalian (*Control*)

Pengendalian/pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan. Pengendalian ialah proses untuk mengetahui apakah aktifitas organisasi telah sesuai dengan rencana atau tidak.¹²

d. Fungsi Operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan proses MSDM dalam mencapai tujuan. fungsi MSDM meliputi 8 fungsi operasional, yaitu:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan SDM adalah proses untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang dibutuhkan dalam suatu organisasi dalam waktu dan tempat yang sesuai, serta melakukan tugas sesuai yang diharapkan. Dalam memprediksi jumlah pegawai yang dibutuhkan, organisasi dapat menggunakan dua metode: *Pertama*, metode *trend analysis* untuk memprediksi kebutuhan rekrutmen baru berdasar kepada jumlah karyawan masa lalu. *Kedua*, metode *trend ratio analysis* untuk memprediksi jumlah rekrutmen baru berdasarkan kepada rasio antara faktor tertentu, misal jumlah pendapatan dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan.¹³

2) Rekrutment, Seleksi, Orientasi Personel dan Analisis Jabatan

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar sesuai standar kualifikasi yang telah ditentukan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan seleksi ialah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan.¹⁴ Program orientasi ialah kegiatan pengenalan karyawan baru terhadap organisasi, fungsi,

¹¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 42.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 4.

¹³ Mousafi Juliasandi, "Analisis Trend Pendidikan Anak usia Dini sebagai Informasi Untuk Inovasi Kebijakan Pendidikan", dikutip dari <http://www.eprints.uny.ac.id/>, diakses pada hari Sabtu tanggal 20 Januari 2018 jam 08.45 WIB.

¹⁴ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 104.

tugas, dan orang-orang organisasi. Analisis jabatan dikatakan sebagai prosedur sistematis untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang diperlukan dalam suatu jabatan dan kondisi lingkungan (fisik dan sosial) tempat tugas-tugas dijalankan.

3) Pengembangan

Pengembangan ialah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan latihan, fungsi pengembangan yaitu:

- a) Pelatihan dan pengembangan, didefiniskan sebagai usaha yang telah terencana dalam meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan pegawai. Metode pelatihan yang akan dipakai dalam bentuk *on the job training*, dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung. Sedangkan metode *off the job training* ialah pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus diluar pekerjaan.
- b) Penilaian Prestasi Kinerja (*performance appraisal*), ialah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.¹⁵ Metode penilaian prestasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua jenis, yakni *post oriented appraisal methods* (penilaian kerja yang berorientasi masa lalu), *future oriented appraisal* (penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan).
- c) Perencanaan Karier, Menurut Simamora, perencanaan karier ialah upaya yang dilakukan individu dalam mengidentifikasi dan mengambil langkah yang tepat untuk mencapai tujuan kariernya, yang melibatkan pengidentifikasian tujuan yang berkaitan dengan karier dan penyusunan rencana dalam mencapai tujuan.
- d) Promosi, Demosi dan Transfer sumber daya manusia, promosi adalah kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Sedang demosi dan transfer ialah pemindahan kerja, bermanfaat untuk menjaga semangat kerja serta memotivasi karyawan yang tidak dapat

¹⁵ I Komang Ardana, Niwayan, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*..., hlm. 125.

dipromosikan karena tidak ada posisi yang lowong, selain itu juga digunakan untuk menggeser manajer yang kurang berprestasi baik.

4) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*).

5) Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah mempersatukan antara keinginan karyawan dengan kepentingan organisasi, supaya tercipta kerjasama yang saling menguntungkan satu sama lain.¹⁶

6) Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah usaha mempertahankan serta meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap karyawan, agar mereka tetap loyal serta bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan dari organisasi.¹⁷

7) Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.¹⁸

8) Pemberhentian

Pemberhentian ialah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi, atau berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap suatu organisasi.

2. Profesionalisme Pendidik

a. Pengertian Profesionalisme Pendidik

Profesionalisme berasal dari istilah *profesional* dasar katanya ialah *profession* (profesi). Dalam bahasa Inggris, *professionalism* secara leksikal berarti

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.136.

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.179.

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.193.

sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai suatu profesi.¹⁹

Profesi ialah suatu pekerjaan/jabatan yang menuntut pada keahlian tertentu, artinya suatu pekerjaan/jabatan tersebut tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan adanya persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.²⁰ Menurut UU RI No. 14/2005 Pasal ayat 4, profesional ialah pekerjaan yang dijalankan seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan suatu keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.²¹

Profesionalisme pendidik merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang.

b. Kompetensi Profesionalisme Pendidik

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi inti pendidik meliputi 4 kompetensi, yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik, kemampuan seorang pendidik dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik.
- 2) Kompetensi kepribadian, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi sosial, kemampuan pendidik untuk memahami dirinya sebagai bagian dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan negara.
- 4) Kompetensi profesional, kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik agar dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.

Sedangkan dalam Permenag No.16 Tahun 2010 bahwa seorang pendidik selain memiliki 4 kompetensi diatas. Juga memiliki kompetensi kepemimpinan, meliputi:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan pembudayaan pengamalan ajaran agama dan berakhlak mulia terhadap sekolah sebagai bagian dari proses pembelajaran agama.

¹⁹Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 51.

²⁰ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hlm. 45.

²¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional...*, hlm. 50.

- 2) Kemampuan mengorganisasikan potensi unsur sekolah secara sistematis dalam mendukung pembudayaan pengamalan ajaran agama terhadap sekolah.
- 3) Kemampuan mejadi inovator, motivator, fasilitator, pembimbing dan konselor dalam pembudayaan ajaran agama terhadap sekolah.
- 4) Kamampuan menjaga, mengendalikan, dan mengarahkan pembudayaan pengamalan ajaran agama terhadap sekolah dan menjaga keharmonisan hubungan antar pemeluk agama dalam bingkai NKRI.

c. Upaya dalam Meningkatkan Profesionalisme

Menurut Purwanto dalam Ali Muhson, dalam rangka meningkatkan profesionalismenya, guru harus selalu berusaha untuk melakukan lima hal, yaitu :

- 1) Memahami tuntutan standar profesi yang ada. hal ini harus ditempatkan pada prioritas utama karena: *Pertama*, persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru lintas negara. *Kedua*, sebagai profesional pendidik harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan lebih baik. Cara untuk memenuhi standar profesi dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya.
- 2) Mencapai kualifikasi kompetensi yang dipersyaratkan. Dapat ditempuh melalui *in-service* training dan berbagai upaya untuk memperoleh sertifikasi.
- 3) Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas lewat organisasi. Hubungan kesejawatan dapat dilakukan dengan membina jaringan kerja atau *networking*. Melalui *networking* pendidik memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya.
- 4) Mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan yang bermutu. Pendidik dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada kontituennya yaitu siswa, orang tua dan sekolah sebagai *stakeholder*.
- 5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi agar tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Beberapa upaya diatas tidak dapat berjalan baik, jika tidak dibarengi dengan upaya nyata untuk menjadikan pendidik sebuah profesi yang menjanjikan artinya kesejahteraan pendidik memang harus ditingkatkan. Kesejahteraan pendidik yang memadai mampu mendukung kinerjanya secara optimal. Disisi lain, kesejahteraan yang menjanjikan, maka pendidik akan menjadi sebuah profesi yang banyak dikejar oleh generasi mendatang. Dengan adanya bibit unggul tersebut pendidik di masa depan bukanlah dimiliki oleh orang-orang yang terpaksa atau dipaksa, akan tetapi oleh orang-orang yang benar-benar memiliki

kualitas dan kompetensi yang tinggi. Dengan demikian, kata kunci upaya dalam peningkatan profesionalisme adalah peningkatan kesejahteraan guru.²²

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analisis, Dengan kata lain adalah metode penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan serta menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.²³ Dengan metode kualitatif, peneliti bisa mendapatkan data serta informasi lebih mendalam dan mendetail. Selain itu, pemilihan atas jenis penelitian kualitatif didasarkan atas alasan hendak memaknai sesuatu dan mengungkapkan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan fenomenologi berusaha melihat dan memahami subjek dan objek penelitian (seseorang, masyarakat, maupun lembaga) berdasarkan fakta yang tampak secara apa adanya.

2. Tempat atau Lokasi Penelitian

Tempat penelitian yang berkaitan dengan sasaran atau permasalahan yang menjadi penelitian, merupakan salah satu sumber data yang bisa dimanfaatkan oleh peneliti.²⁴ Sumber tempat yang dimaksud adalah tempat di mana penelitian akan dilaksanakan. Tempat penelitian yang akan peneliti gunakan adalah MAN 1 Yogyakarta, karena sekolah ini merupakan salah satu Madrasah unggulan yang berada di Jogja.

3. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian adalah orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat langsung dengan masalah penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah: Drs. Giyanto selaku wakil kepala kurikulum, Singgih Sampurno, S.Pd, MA selaku kepala kesiswaan, Hartiningsih, M.Pd selaku wakil

²² Ali Muhson, "Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan", *Jurnal Cendekia*, Vol. 2, No. 1, Tahun MMXIV (1 Agustus 2014), kolom 6, hlm. 95.

²³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Rosda Karya, 2009), hlm. 60.

²⁴ H.B. Sutopo, *Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret. 2006), hlm. 60.

Humas, Drs. Dadang Suyono, MSI selaku kepala sarana dan prasarana, Sudaryati, A.Md selaku kepala tata usaha.

4. Teknik Penentuan Informan

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. *Purposive* disebut juga dengan teknik bertujuan. Penentuan dengan teknik bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek yang didasarkan atas adanya tujuan tertentu.²⁵ Pola tersebut lazim disebut dengan *creation based sampling* bahwa penggunaan sumber data dari narasumber dianggap cukup manakala informasi yang diperlukan sudah cukup memadai sehingga sering kali jumlah narasumber data memungkinkan untuk selalu berkembang dan bertambah. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi informan utama adalah Kepala Madrasah MAN 1 Yogyakarta, akan tetapi atas persetujuan dari pihak yang berkepentingan, dalam penelitian ini informan yang ditetapkan seperti yang telah disebutkan di atas dalam informan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *in-depth interviews*/ wawancara yang mendalam, kemudian dengan observasi dan dokumentasi. Wawancara dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab.

Selanjutnya observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi objektif daerah penelitian, yaitu MAN 1 Yogyakarta. Pengumpulan data melalui metode ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh informasi tentang MAN 1 Yogyakarta, serta dokumen lain sebagai pelengkap data dalam penulisan penelitian.

6. Keabsahan Data

Adapun pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data yang berhubungan dengan penelitian untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.

Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, serta membandingkan data hasil wawancara dengan isi suatu dokumen

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rineka Cipta, 1992), hlm. 104.

yang terkait. Kemudian jenis triangulasi dalam penelitian ini juga menggunakan triangulasi metode yaitu dengan cara melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi dengan teori dilakukan dengan mengurai pola, hubungan dan menyertakan penjelasan yang muncul dari analisis untuk mencari penjelasan pembandingan.²⁶

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data peneliti menggunakan model analisis interaktif (*interactive analysis models*) Milles Huberman. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Di dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:

- a. *Kondesasi Data*, setelah pengumpulan data selesai kemudian melakukan reduksi data, yaitu menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan pengorganisasian, sehingga data terpilah-pilah.
- b. *Data Display*, data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk narasi.
- c. *Conclusion Drawing*, adalah penarikan kesimpulan dari data yang telah disajikan pada tahap kedua dengan mengambil kesimpulan.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Pendidik di MAN 1 Yogyakarta

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yang dilakukan dengan mengadakan rapat tahunan, untuk melihat data jumlah karyawan masa lalu dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di madrasah yang akan datang. Adapun langkah yang dilakukan adalah merekap kebutuhan sumber daya pendidik dan melaporkan kepada kantor wilayah. Adapun sistem pengadaan calon tenaga pendidik baru kebijakan di bawah naungan dari Kanwil. Menurut peneliti Madrasah dalam memprediksi jumlah pegawai yang dibutuhkan, berdasarkan metode *trend analysis*, metode ini digunakan untuk memprediksi kebutuhan rekrutmen baru berdasar pada trend

²⁶ Lexi J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm 330-331.

jumlah karyawan di masa lalu dan mengidentifikasi *trend* perkembangan yang dibutuhkan di masa mendatang.

b. Pengorganisasian (***Controlling***)

Pengorganisasian dilakukan melalui beberapa tahap:

- 1) Rekrutmen, Adapun proses dan tahapannya sudah diatur dari kantor wilayah (Kanwil). Dilain sisi madrasah memberikan kesempatan kepada para alumni MAN 1 untuk mendedikasikan dirinya untuk bergabung dan bekerjasama dengan madrasah. Para alumni yang diterima adalah orang pilihan dan dipercaya bahwa dirinya berkompeten untuk mengisi kekosongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh madrasah.
- 2) Orientasi, orientasi dilakukan langsung oleh Kanwil melalui PTKS (Pengembangan Tanggungjawab dan Kepemimpinan Siswa).
- 3) Penempatan, penempatan calon tenaga pendidik disesuaikan berdasarkan analisis kebutuhan.

c. Pengarahan (***Actuating***)

Pengarahan dilakukan melalui beberapa tahap:

- 1) Pelatihan dan Pengembangan, diselenggarakan oleh Kemenag, Diknas ataupun mandiri Madrasah. Bentuk-bentuk pelatihan tersebut dilakukan setiap tahunnya yang sudah diagendakan sebelumnya, dengan mengundang pemateri yang ahli dalam bidangnya yang didatangkan dari LPMP (Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan) dan mengundang pembicara dari Balai Diklat secara langsung, seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Diklat, Workshop untuk pelatihan KTSP, Kurikulum 2013, pembinaan RPP dan silabus, elearning, quiper, media pembelajaran flash, penyusunan PAK (penilaian angka kredit) pelatihan berbasis IT, pelatihan berbahasa Inggris bekerjasama dengan LIBA Interlingual tingkat dasar dan lain-lain. Menurut peneliti, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MAN 1 sudah dikembangkan dan didesain sesuai dengan teori yang ada, yaitu : metode pelatihan dan pengembangan oleh Marihot Tua Efendi Hariandja, *on the job training*, yaitu dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung dan *off the job training* ialah pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus diluar pekerjaan.
- 2) Penilaian Kinerja, dilakukan melalui penilaian kinerja selama satu tahun, selain dari penilaian kinerja tanggung jawab tugas, penilaian juga berkaitan dengan

loyalitas kedisiplinan sumber daya pendidik maupun tenaga kependidikan, yang nantinya penilaian tersebut digabungkan menjadi pemetaan diri. Penilaian kinerja dilakukan dan diawasi langsung oleh supervisi/pengawas dari Kemenag, terhadap kegiatan proses belajar mengajar yang dibebankan kepada guru. Serta penilaian tugas tambahan yang diawasi langsung oleh Komite Madrasah terkait dengan pemakaian anggaran madrasah. Menurut peneliti penilaian kinerja yang dilakukan MAN 1 adalah dengan mengembangkan metode penilaian yaitu *Future oriented appraisal* yaitu penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan dan *Past based methods* yaitu penilaian kerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan. Madrasah memberikan apresiasi kepada sumber daya manusia baik pendidik, tenaga kependidikan dan pegawai kedalam 5 (lima) kategori yaitu: kategori guru inspiratif, guru inovatif, guru disiplin, guru unggul, guru profesional. Dan juga diberikan apresiasi penghargaan kepada tenaga kerja yang telah lama mendedikasikan dirinya untuk Madrasah.

- 3) Perencanaan Karier, melalui: a) terbukanya madrasah dalam mengembangkan bakat minat guru. b) terbukanya madrasah terhadap pengembangan karier untuk menuntut ilmu ke jenjang yang lebih tinggi. c) terbukanya bagi tenaga pendidik yang ingin melakukan *assesment* menjadi kepala madrasah, pengawas ataupun assesor.
- 4) Promosi, Demosi atau Transfer, dilakukan melalui: promosi maupun demosi harus ada persetujuan dan rekomendasi dari Kepala Madrasah. Promosi dilakukan untuk tenaga pendidik yang ingin mengajukan *assesment* untuk menjadi kepala madrasah, pengawas, maupun assesor. Untuk demosi atau transfer konsepnya bisa mengajukan atas keinginan sendiri ataupun dari Madrasah melihat dari tenaga kerja yang dianggap kurang memberikan kontribusi terhadap madrasah dan juga karena jam mengajarnya yang belum memenuhi standar minimal mengajar.

d. Pengendalian (*Controlling*)

- 1) Kompensasi, kompensasi sumber daya pendidik Madrasah dibedakan menjadi 2 golongan : *Pertama*, untuk kompensasi tenaga pendidik yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil penggajian diberikan langsung oleh pemerintah. *Kedua*, pemberian kompensasi tenaga pendidik honorer diberikan langsung dari Komite Madrasah. Adapun untuk tunjangan guru honorer diberikan hak

yang sama seperti tunjangan untuk Pegawai Negeri Sipil, berupa tunjangan kesejahteraan, tunjangan hari raya, tidak ada kesenjangan antara keduanya.

- 2) Integrasi, dilakukan melalui kegiatan: a) rapat Dinas dengan guru setiap satu bulan sekali, b) Briefing setiap hari senin dengan wakil guru kepala mata pelajaran, c) Sarahsehan dengan siswa perwakilan setiap kelas, d) pertemuan insidental 1/ 2 bulan sekali dengan alumni MAN 1 AL-hakim Skolarship, dengan alumni guru dan pegawai MAN 1 Intan Tugu Mansa.
- 3) Pemeliharaan, dilakukan melalui kegiatan: a) hubungan sosial dengan diadakannya rapat dinas, b) hubungan dengan Sang Pencipta, dengan diadakannya pengajian rutin 2 bulan sekali, c) pemeliharaan kesehatan dengan mengundang langsung Dokter untuk sumber daya manusia baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pegawai MAN 1 Yogyakarta.
- 4) Kedisiplinan, untuk tingkat kedisiplinan di Madrasah sudah berjalan dengan baik, terlihat dari adanya fasilitas yang disediakan Madrasah yaitu, untuk sistem finger wajah.
- 5) Pemberhentian, dilakukan melalui kegiatan: a) pemberhentian untuk tenaga pensiun, Adapun kebijakan untuk tenaga pendidik yang sudah pensiun Madrasah memberikan tali kasih berupa kenang-kenangan, penghargaan bukan berupa materi sebagai ucapan rasa trimakasih karena sudah mendedikasikan dirinya kepada Madrasah. b) pemberhentian karena kriteria pendidik tidak sesuai kompetensi yang dibutuhkan.

2. Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta

Dalam penelitian ini profesionalisme pendidik yang dilihat adalah 5 (lima) kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepemimpinan, yang mengacu kepada hasil pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik di madrasah dapat dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia baik melalui kegiatan rutin maupun kegiatan insidental dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik, adapun kegiatan rutin yang dilakukan melalui MSDM, yaitu: 1) *Briefing* setiap hari senin yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan diikuti oleh setiap wakil kepala guru

mata pelajaran, b)) penilain kinerja yang dilakukan langsung oleh Kepala Madrasah dengan supervisi/pengawas dalam proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan pendidik di dalam kelas.

- b. Dalam rangka meningkatkan kompetensi kepribadian, adapun kegiatan rutin melalui manajemen sumber daya manusia yang dilakukan adanya penilaian diri, yang berkaitan dengan loyalitas kedisiplinan yang mengacu kepada finger print (wajah), serta penilaian tanggung jawab yang nantinya digabungkan menjadi pemetaan diri.
- c. Dalam rangka meningkatkan kompetensi sosial, adapun kegiatan rutin melalui MSDM yang dilakukan, yaitu: rapat Dinas 1 bulan sekali, *Sarahsehan* dengan perwakilan siswa, pengajian rutin 2 bulan sekali, pertemuan insidental 1/ 2 bulan sekali dengan alumni MAN 1 serta alumni guru dan pegawai MAN 1, kerjasama dengan orangtua siswa sebagai mitra sumber belajar siswa.
- d. Dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional, adapun kegiatan rutin yang dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia, yaitu: a) dilakukannya pelatihan dan pengembangan setiap tahunnya dengan melihat kebutuhan dari para pendidik di madrasah yang disesuaikan dengan perkembangan saat ini seperti workshop, seminar, diklat dll baik dari Diknas, Kemenag maupun mandiri Madrasah. b) dilakukannya pengembangan bakat minat SDM melalui berbagai perlombaan Diknas maupun Kemenag. c) kesempatan untuk studi lanjut ke jenjang lebih tinggi.
- e. Dalam rangka meningkatkan kompetensi kepemimpinan, adapun kegiatan yang dilakukan melalui perencanaan yang tertuang dalam visi Madrasah, yaitu: pembiasaan pembudayaan membiasakan memberi 5 S (salam, senyum, sapa, sopan, santun). Dan perencanaan yang tertuang dalam Misi madrasah kemampuan menjadi inovator, motivator, pembimbing dan konselor dalam kegiatan pembelajaran terhadap siswa melalui pendidikan yang berkarakter unggul, berbudaya, aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta

Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 berdasarkan analisis SWOT, yaitu:

Pendukung/Kekuatan (*strengths*) merupakan kondisi internal dimana akan memberikan keuntungan bagi madrasah dalam menghadapi segala bentuk persaingan bagi lembaga pendidikan. Pendukung ini kemudian yang menjadi keistimewaan madrasah dengan madrasah lainnya, baik pendukung dari sumber daya manusia yang dimiliki maupun upaya terbaik yang dilakukan oleh madrasah. Maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pendukung manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik yaitu:

- a. Merupakan madrasah yang memiliki Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008, terakreditasi A.
- b. Terpilihnya MAN 1 Yogyakarta sebagai “Rintisan Madrasah Unggul”.²⁷
- c. Staff pengajar yang sudah bersertifikasi pendidik sejumlah 50 orang.
- d. Memiliki berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan tentang profesionalisme pendidik baik dari Kemenag, Diknas, maupun Mandiri Madrasah.
- e. Memenuhi tuntutan standar profesi, dengan memberikan kesempatan kepada pendidik untuk melanjutkan studi lanjut program S2/S3 dan memberikan fasilitas kepada pendidik untuk mengembangkan bakat minatnya.
- f. Terdapat program kegiatan rutin dalam mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu kepada siswa, orang tua dan Madrasah.
- g. Terdapat penilaian kinerja guru mata pelajaran yang diawasi oleh kepala sekolah dengan supervisi/pengawas dalam proses belajar mengajar guru di kelas. Dan penilaian terhadap kedisiplinan para pendidik di MAN 1 Yogyakarta.

Penghambat/Kelemahan (*weakness*) merupakan kondisi internal negatif yang dapat merendahkan penilaian terhadap madrasah. adapun faktor penghambat meliputi:

- a. Kurang dipahaminya pengertian, proses serta sistem manajemen SDM yang ada.
- b. Pendanaan.
- c. Pembelajaran mata pelajaran umum tidak mengkaitkan dengan nilai-nilai agama sehingga tidak menampakkan dan mencerminkan ciri khas madrasah.²⁸
- d. Beberapa mata pelajaran masih banyak dilakukan “*test oriented*” sehingga belum banyak mengintegrasikan *life skill*.²⁹

²⁷ Dokumentasi Profil Madrasah MAN 1 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2017/2018.

²⁸ Dokumentasi Profil Madrasah MAN 1 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2017/2018.

- e. Kurangnya tenaga pelatih yang profesional dalam pembinaan kegiatan ekstrakurikuler.³⁰
- f. MAN 1 Yogyakarta belum menjadi idola dikalangan guru dan karyawan kementerian agama dengan dibuktikan sebagian besar tidak menyekolahkan putra-putrinya secara langsung di madrasah ini.³¹
- g. Rendahnya rasa memiliki dan menjaga keutuhan sarana dan prasarana madrasah.³²

Peluang (*opportunity*) merupakan kondisi eksternal yang dapat memberikan peluang-peluang untuk kemajuan madrasah. Adapun peluang meliputi:

- a. Pemerintah memberikan dukungan dibuktikan dengan banyaknya program pengembangan melalui diklat, workshop, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pendidik.

Ancaman (*threats*) merupakan faktor eksternal yang tidak menguntungkan, dan secara serius dapat mempengaruhi masa depan madrasah. Adapun peneliti belum menemukan ancaman dalam manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta.

F. Penutup

Setelah mengumpulkan, mengelola dan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian tentang manajemen sumber daya pendidik di MAN 1 Yogyakarta, dapat diambil kesimpulan:

- 1) Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta, mengacu kepada pelaksanaan MSDM dalam rangka meningkatkan 5 kompetensi profesionalisme pendidik, yang dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan rutin maupun insidental, yaitu; a) kompetensi pedagogik, melalui MSDM dilakukannya *Briefing* wakil guru mata pelajaran dan penilaian kinerja. b) Kompetensi kepribadian melalui MSDM dilakukannya penilaian diri, baik yang berkaitan dengan loyalitas kedisiplinan serta tanggung jawab. c) Kompetensi sosial melalui rapat Dinas Guru 1 (satu) bulan sekali, *Sarahsehan* siswa/i dari perwakilan setiap kelas, dan pertemuan insidental dengan alumni MAN 1 serta alumni guru dan pegawai MAN 1,

²⁹ Dokumentasi Profil Madrasah MAN 1 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2017/2018.

³⁰ Dokumentasi Profil Madrasah MAN 1 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2017/2018.

³¹ Dokumentasi Profil Madrasah MAN 1 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2017/2018.

³² Dokumentasi Profil Madrasah MAN 1 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2017/2018.

pengajian rutin 2 (dua) bulan sekali, serta kerjasama dengan orang tua sebagai mitra belajar siswa. d) Kompetensi profesional melalui MSDM dilakukannya kegiatan workshop, seminar, diklat, studi lanjut dan pengembangan bakat minat pendidik. e) Kompetensi kepemimpinan melalui MSDM dilakukannya perencanaan pembudayaan yang tertuang dalam visi yaitu: dengan membiasakan memberi 5 S (salam, senyum, sapa, sopan, santun) dan Misi MAN 1, yaitu: kemampuan menjadi inovator, motivator, pembimbing, konselor dalam kegiatan pembelajaran siswa.

2) Pendukung dan penghambat manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta, melalui analisis **SWOT**, yaitu:

- a) Pendukung (*stenghts*) yaitu: Madrasah yang memiliki Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 dan terakreditasi A, MAN 1 Yogyakarta sebagai “Rintisan Madrasah Unggul”, Staff pengajar yang sudah bersertifikasi pendidik, memiliki kegiatan pelatihan dan pengembangan tentang profesionalisme pendidik, Memenuhi tuntutan standar profesi, mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu, Terdapat penilaian kinerja guru mata pelajaran dan penilaian kedisiplinan.
- b) Penghambat (*weakness*) yaitu: Kurang dipahaminya pengertian, proses serta sistem manajemen SDM yang ada, pendanaan, pembelajaran mata pelajaran umum tidak mengkaitkan dengan nilai-nilai agama, beberapa mata pelajaran masih banyak dilakukan “*test oriented*”, kurangnya tenaga pelatih yang profesional dalam pembinaan kegiatan ekstrakurukuler, MAN 1 belum menjadi idola dikalangan guru dan karyawan kementerian agama, Rendahnya rasa memiliki dan menjaga sarana dan prasarana madrasah.
- c) Peluang (*opportunity*) yaitu: Pemerintah memberikan dukungan dibuktikan dengan banyaknya program pengembangan melalui diklat, workshop, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pendidik.
- d) Ancaman (*threats*) yaitu: Peneliti belum menemukan ancaman dalam proses manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta.

G. Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang., Niwayan Mujiati, dkk., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi., 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Dokumentasi Profil Madrasah MAN 1 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2017/2018.

- Fattah, Nanang., 2011, *Landasan Teori Manajemen Pendidikan*, Cet. XI, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heryati, Yeti., Mumuh Muhsin., 2014. *Sumber Daya Pendidikan*”, Bandung: Pustaka Setia.
- Hidayat, Ara., Imam Machali., 2012, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba.
- Juliasandi, Mousafi., “Analisis Trend Pendidikan Anak usia Dini sebagai Informasi Untuk Inovasi Kebijakan Pendidikan”, dikutip dari <http://www.eprints.uny.ac.id/>, html, pada Sabtu, 20 Januari 2018, jam 08.45 WIB.
- Kunandar., 2007, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Moelong, Lexi J., 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhson, Ali., 2014, “Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan”, *Jurnal Cendekia*, Vol. 2, No. 1, 1 Agustus 2014.
- Mulyono., 2008, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Saefullah., 2012, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono., 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfa Beta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih., 2009, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya.
- Suntoyo, Danang., 2012, *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Suprihatiningrum, Jamil., 2013, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sutopo, H.B., 2006, *Penelitian Kualitatif: Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Widodo, Suparno Eko., 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.