

ANALISIS PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK STUDI

KASUS PADA SMPN 27 GUNUNG KIJANG

SKRIPSI

RIZKI APRILIA NINGSIH

NIM : 17612066

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
STUDI KASUS PADA SMPN 27
GUNUNG KIJANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : RIZKI APRILIA NINGSIH
NIM : 17612066

Menyetujui

Pembimbing Pertama



Muhammad Mu'azamsyah., S.Sos., MM.
NIDN. 1008108302 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor



Skripsi Berjudul
ANALISIS PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
STUDI KASUS PADA SMPN 27
GUNUNG KIJANG

Yang dipersembahkan dan disusun oleh :

NAMA : RIZKI APRILIA NINGSIH
NIM : 17612066

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian
Pada Tanggal Dua Puluh Lima Bulan Juni Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima


Panitia Komisi Ujian

Ketua



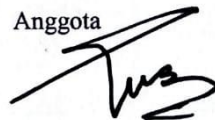
Muhammad Mu'azamsyah., S.Sos., MM.
NIDN 1008108302 / Asisten Ahli

Sekretaris



Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor

Anggota



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.
NIDN. 1029127202 / Lektor

Tanjungpinang, 25 Januari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



 Ketua

Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : RIZKI APRILIA NINGSIH
NIM : 17612066
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,37
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGEMBANGAN TENAGA
PENDIDIK STUDI KASUS PADA SMPN 27
GUNUNG KIJANG

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 25 Agustus 2021

Penyusun,



RIZKI APRILIA NINGSIH

NIM : 17612066

MOTTO

Waktu bagaikan pedang. Jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu. *HR. Muslim*

Jangan menjelaskan dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu. *Ali bin Abi Thalib*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Sujud syukur ku sembahkan hanya kepada-Mu Ya Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Sebagai rasa syukurku yang tiada terkira, ku persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk keluargaku tercinta terutama kedua orang tua Yang tidak pernah berhenti memberikan semangat yang tak pernah putus doa disetiap sujudnya demi kesuksesan anaknya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : “**ANALISIS PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK STUDI KASUS PADA SMPN 27 GUNUNG KIJANG** ”.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M.selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian ini.

6. Bapak Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., MM sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah banyak membantu memberikan masukan dalam skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
8. Orang Tua Saya yaitu Bapak Rizal dan Ibu Ismawati. Kerabat terdekat Saya Yaitu Bulek Yeni Triana, Mega Restu Diana, Desi Anuraini, dan Feby Amartya Putri. Serta Pendamping Saya Yang Tidak Henti Menyemangati Saya Yaitu Hadi Saputra.
9. Kepada kepala sekolah dan seluruh guru beserta pegawai SMP Negeri 27 Gunung Kijang yang sudah membantu memberikan data dan informasi berkaitan dengan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Agustus 2021
Penulis

Rizki Aprilia Ningsih
NIM : 17612066

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.5.2`Kegunaan Praktis	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Tinjauan Teori	13
2.1.1. Manajemen	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	13
2.1.2 Manajemen Sumber daya manusia	14
2.1.3 Pendidikan	17
2.1.4 Guru	21
2.1.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
2.2. Kerangka Pemikiran	33
2.3. Penelitian Terdahulu	34
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Jenis Penelitian.....	38
3.2. Jenis Data	38
3.2.1 Data Primer	38
3.2.2 Data Sekunder	39
3.3. Teknik Pengumpulan Data	39
3.4. Populasi dan Sampel	39
3.5. Definisi Operasional	41

3.6. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Hasil Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum Sekolah Menengah Pertama Negeri 27 Bintang.....	46
4.2. Analisa Data	53
4.2.1 Hasil wawancara.....	53
1. Pendidikan	54
2. Pelatihan	63
4.3. Reduksi Data	72
4.4. Penyajian Data	90
4.5. Pembahasan	92
BAB V PENUTUP	95
5.1. Kesimpulan	95
5.2. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Guru	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan tentang Pendidikan.....	54
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan tentang Pendidikan.....	57
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan tentang Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan tentang Pelatihan.....	63
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan tentang Pelatihan.....	60
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan tentang Pelatihan.....	66
Tabel 4.7 Reduksi Data Narasumber I	72
Tabel 4.8 Reduksi Data Narasumber II.....	74
Tabel 4.9 Reduksi Data Narasumber III.....	75
Tabel 4.10 Reduksi Data Narasumber IV	78
Tabel 4.11 Reduksi Data Narasumber V.....	80
Tabel 4.12 Reduksi Data Narasumber VI	82
Tabel 4.13 Reduksi Data Narasumber VII.....	85
Tabel 4.14 Reduksi Data Narasumber VIII.....	87
Tabel 4.13 Hasil Penyajian Data	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Grafik 1 Kualifikasi Guru Berdasarkan Jalur Pendidikan yang Ditempuh	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Plagiarism Turnitin
- Lampiran 5 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

A B S T R A K

ANALISIS PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK (Studi Kasus Pada SMPN 27 Gunung Kijang)

Rizki Aprilia Ningsih. 17612066

Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Email : rzkaprln@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pengembangan tenaga pendidik di SMPN 27 Gunung Kijang. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah sebanyak 11 orang guru di SMPN 27 Gunung Kijang, dimana penentuan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik atau guru yang berstatus ASN dan PTT yang berjumlah sebanyak 6 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan teknik purposive, yang berarti informan ditentukan berdasarkan dari tujuan dan kebutuhan.

Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif, Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, Data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu mengemukakan masalah menurut apa adanya. Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa Analisis Pengembangan Tenaga Pendidik Studi Kasus Pada SMP Negeri 27 Gunung Kijang masih belum optimal karena karena sekolah ini sangat minim guru, banyak guru tidak sesuai antara pendidikan dan materi yang diberikan kepadanya, karena kadang guru dipaksa untuk mengisi kekosongan.

Langkah yang diambil pihak sekolah untuk meningkat pendidikan guru adalah Langkahnya paling memberikan izin jika memang mau sekolah lagi, untuk langkah khusus tidak ada, paling rekomendasi jika dibutuhkan, untuk hal lain belum ada. Karena urusan pendidikan ini kita harus izin belajar sampai ke BKD, kalau sekolah pasti mengizinkan tidak pernah menyulitkan jika ada yang izin sekolah, asal tidak mengganggu pembelajaran maka akan diizinkan.

Kata Kunci : Pengembangan, Tenaga Pendidik.

Dosen Pembimbing I : Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., MM

Dosen Pembimbing II : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

A B S T R A C T

ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF EDUCATORS (Case Study on SMPN 27 Mount Kijang)

Rizki Aprilia Ningsih. 17612066.
Management. High School of Economic Sciences (STIE) Tanjungpinang
Development.
Email : rzkaprln@gmail.com

The purpose of this research is to find out about the development of educators in SMPN 27 Gunung Kijang. This type of qualitative descriptive research. In this study, the study population was as many as 11 teachers in SMPN 27 Gunung Kijang, where the determination of samples in this study was all educators or teachers with ASN and PTT status of 6 people. The sample withdrawal technique used in the study was based on purposive techniques, meaning informants were determined based on goals and needs.

The method in this research is qualitative, in order to provide a clear, logical and accurate picture of the results of data collection, the data obtained is collected according to the type and group, then the management and analysis of data is carried out in a qualitative descriptive way, namely presenting the problem according to what it is. Examination of the validity of the data basically, in addition to being used to refute the allegations to qualitative research that says unscientific, is also an integral element of the body of qualitative research knowledge.

Based on the results of the study, it is known that the Analysis of The Development of Case Study Educators at State Junior High School 27 Mount Kijang is still not optimal because because the school is very minimal teachers, many teachers do not fit between the education and the material given to him, because sometimes teachers are forced to fill the void.

The step taken by the school to improve teacher education is the step to give permission if it wants to go to school again, for special steps do not exist, most recommendations if needed, for other things do not yet exist. Because of this educational business we have to permit learning to BKD, if the school certainly allows never difficult if there is a school permit, as long as it does not interfere with learning it will be allowed.

Keywords: Development, Educators.

*Lecturer of Mentor I : Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., MM
Lecturer II : Dwi Septi Haryani, S.T., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Karena menurut pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2013) sumber daya yang bermutu dapat diartikan sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan suatu yang dikendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi juga memenuhi syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga benar-benar dapat diselesaikan sesuai dengan rencana. Selanjutnya permasalahan tentang rendahnya mutu tenaga kerja yang dihasilkan belum sepenuhnya dapat dipecahkan, banyak pekerjaan yang dilakukan dengan mutu keterampilan yang rendah dan efisien, tidak kreatif akibat produktivitas rendah.

Pada sebuah lembaga pendidikan perlu adanya sumber daya manusia yang baik, guru merupakan salah satunya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Menurut Purwanto (2012) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dilakukan dengan cara mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, baik dari segi pengetahuan maupun ketrampilan dan mental dengan harapan akan dapat menciptakan tata kelola yang diinginkan oleh segenap masyarakat.

Pegawai sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat diterima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Hal ini juga berlaku pada dunia pendidikan. Tenaga pendidik membutuhkan pengembangan baik dari aspek pengetahuan, kemampuan, dan sikap dalam mencapai target dalam organisasi. Kemampuan Tenaga pendidik ditingkatkan dalam kapasitas sesuai kebutuhan organisasi. Sikap harus dibentuk sesuai nilai-nilai yang diangkat organisasi dan dijadikan sebagai budaya organisasi. Oleh karena itu program pengembangan pegawai

diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia kompetitif dan berdaya saing tinggi.

Demi mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, guru harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas pengembangan yang paling utama. Persaingan yang semakin ketat saat ini memerlukan keuletan, kesabaran, kemampuan mengantisipasi, kecepatan dan ketepatan berpikir serta bertindak agar tetap dapat berperan aktif di dalam proses pendidikan itu sendiri. Salah satu upaya dalam pengembangan profesi guru dengan cara peningkatan dan pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui proses pembelajaran. Pengembangan profesional guru dipelajari dan disajikan dalam sastra relevan di banyak berbeda cara. Tapi selalu merupakan inti dari upaya tersebut adalah memahami bahwa pengembangan profesional adalah tentang guru belajar, belajar cara belajar, dan mengubah pengetahuan mereka praktek untuk kepentingan siswa mereka (Avalos, 2011). Pada prinsipnya, dapat dikatakan bahwa tujuan utama dari pendidikan, secara umum, pencapaian persiapan optimal profesional masa depan.

Pengembangan tenaga pendidik adalah proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan tenaga pendidik dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan tenaga pendidik di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesional, penilaian kinerja secara obyektif, transparan dan akuntabilitas, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi (Soewarni, 2004). Pengembangan tenaga pendidik pada dasarnya adalah peningkatan kualitas kompetensi guru. Beberapa dimensi utama dalam

kompetensi guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Ana-Maria Petrescu, 2015).

Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia (2003) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas utama yakni mendidik, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini baik jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Penyebab rendahnya kualitas pendidikan yang ada di Indonesia antara lain dari faktor pendidik, sarana dan prasarana, lingkungan dan lain-lain. Kenyataan dilapangan menunjukkan siswa kurang aktif dalam proses belajar mengajar karena mayoritas siswa cenderung dengan teknik menghafal yang dicatat oleh guru dari buku catatan, kemudian sumber belajar yang digunakan guru dan buku pegangan yang dipakai cenderung terbatas. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya pada faktor guru saja, melainkan banyak aspek untuk mendukungnya, namun faktor kunci peningkatan mutu pendidikan tetap berada pada kualitas guru atau tenaga pendidik. Menurut teori yang dikemukakan oleh Amtu (2011) ia mengatakan bahwa guru tetap merupakan faktor kunci yang paling menentukan, karena proses kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh pendidik dan peserta didik, untuk itu setiap tenaga pendidik harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap pencapaian tujuan organisasi, hanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang dapat

mempercepat pencapaian visi dan misi organisasi, jumlah penduduk yang meningkat tidak diikuti dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia

Permasalahan yang terjadi di Indonesia sebagian besar tenaga kerja yang adalah tamatan SD, SMP dan SMA (Khuzaini, 2019). Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan maupun organisasi, jumlah sumber daya manusia yang begitu besar apabila digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas dan juga pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pra survei yang peneliti lakukan pada tanggal 25 Januari 2021 di SMPN 27 Gunung Kijang mendapatkan jumlah guru yang sudah mengikuti pelatihan :

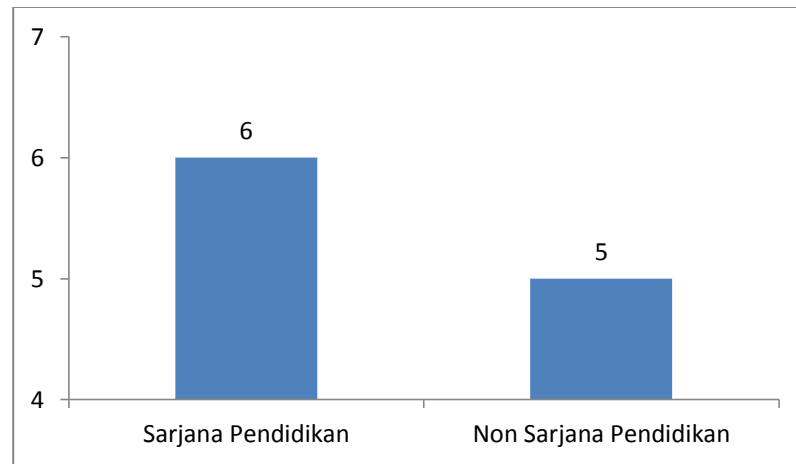
Tabel I.1
Pelatihan Guru

No	Pelatihan	Jumlah yang mengikuti	Tahun
1	PPG	1	2019
2	Microsoft	2	2020
3	E-Raport	8	2020
4	Pelatihan admin belajar	3	2021

Sumber : SMPN 27 Gunung Kijang, 2021

Berdasarkan data diketahui bahwa guru yang mengikuti pelatihan masih terbatas, tidak semua guru pernah mengikutinya, bahkan beberapa pelatihan di ikuti orang yang sama. Kemudian memperoleh data jalur pendidikan yang ditempuh guru sebagai berikut :

Grafik 1.1
Kualifikasi Guru Berdasarkan Jalur Pendidikan yang Ditempuh



Sumber : Data Internal SMPN 27 Gunung Kijang (2021)

Berdasarkan grafik maka dapat peneliti katakan bahwa mayoritas tenaga pendidik yang bekerja di SMPN 27 menempuh atau memperoleh pendidikan melalui sertifikat pendidikan yang sah yakni sebanyak 6 orang dan sisanya sebanyak 5 orang bukan berasal dari sarjana pendidikan kemudian beberapa guru dan tenaga pendidik di SMPN 27 Gunung Kijang juga ada beberapa yang tidak linier terhadap mata pelajaran yang diajarkan kepada peserta didik maksudnya adalah mata pelajaran yang tenaga pendidik ajarkan kepada peserta didik tidak tertulis di sertifikat pendidik yang mereka peroleh sehingga dapat peneliti katakan bahwa tenaga pendidik tersebut memiliki kompetensi dan kemampuan yang masih kurang baik. Kemampuan *professional* guru sebagai komponen kunci keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor internal dan juga faktor eksternal, faktor internal meliputi minat, bakat kemampuan intelektual sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana dan

prasaran, regulasi dan lain sebagainya (Kandarisman, 2013). Kemudian berikut data yang sudah pernah melakukan pelatihan :

Berdasarkan grafik maka dapat peneliti katakan bahwa sejauh ini guru atau tenaga pendidik masih belum mengajar sesuai dengan bidang keilmuannya misalnya guru Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) belum mampu mengajar materi pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) secara komprehensif sesuai dengan tuntutan kurikulum yang ada, sehingga yang terjadi adalah guru masih belum menguasai atau tidak menguasai Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) namun diharuskan dan memiliki kewajiban secara profesional untuk mengajar murid-muridnya. Kemudian latar belakang pendidikan juga sangat pengaruhi kemampuan seorang guru dalam memberikan materi atau pembelajaran kepada siswa, peneliti juga memperoleh data pra penelitian mengenai daftar tenaga pendidik atau guru di SMP Negeri 27 Gunung Kijang untuk menguatkan data yang peneliti peroleh sebelumnya, pada tabel dibawah ini peneliti akan menjelaskan kualifikasi guru berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki sebagai berikut :

Tabel 1.2
Latar Belakang Pendidikan Guru

No.	Jalur Pendidikan Yang Ditempuh	Jumlah	Persentase
1.	D3	4 orang	36,36%
2.	S1	7 orang	63,64 %
3.	S2	0 orang	0%
Jumlah		11 orang	100%

Sumber : Data Internal SMPN 27 Gunung Kijang (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 maka dapat peneliti katakan bahwa mayoritas guru yang mengajar di SMP Negeri 27 Gunung Kijang adalah sarjana atau S1 sebanyak 7 orang atau secara persentase sebesar 63,64 % sedangkan D3 sebanyak 4 orang atau secara persentase 36,36%. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat peneliti katakan bahwa mayoritas guru yang mengajar di SMP Negeri 27 Gunung Kijang memiliki latar belakang pendidikan yakni D3 dan S1 namun jika melihat figur guru di SMP Negeri 27 Gunung Kijang masih belum menjadi seorang pendidik yang professional hal ini dikarenakan kemampuan yang dimiliki guru tidak sesuai dengan materi atau bahan ajar yang diajarkan kepada siswa.

Profesi seorang guru mempunyai tugas untuk melayani masyarakat dibidang pendidikan. Dalam profesi ini seorang guru harus memberikan layanan yang optimal dan sebaik-baiknya didalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus seorang guru dituntut untuk memberikan layanan yang professional kepada siswa agar suatu tujuan pembelajaran mudah tercapai. Seorang guru professional adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang khusus dibidang keguruan. Untuk itu salah satu upaya untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni melalui pengembangan sumber daya manusia menurut (Subekhi & Jaohar (2012) pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan kualitas para pekerja atau manusia melalui program pendidikan ataupun pelatihan agar menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi

dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri. menyajari pentingnya pengembangan sumber daya tenaga pendidik dalam mengembangkan peningkatan mutu pendidikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengembangan Tenaga Pendidik (Studi Kasus Pada SMPN 27 Gunung Kijang)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengembangan tenaga pendidik di SMPN 27 Gunung Kijang ?”.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup permasalahan yang terlalu lebar maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan subjek penelitian pada guru berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) studi kasus pada SMPN 27 Gunung Kijang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pengembangan tenaga pendidik di SMPN 27 Gunung Kijang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui analisis pengembangan tenaga pendidik di mana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) pembangunan di Tanjungpinang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1.5.2.1 Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah

1.5.2.2 Bagi SMPN 27 Gunung Kijang

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran- saran terhadap masalah yang dihadapi dan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan pengembangan tenaga pendidik

1.5.2.3 Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang

telah dikemukakan. Teori- teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku- buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Robins & Coulter (2012) mengatakan manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para manaje, namun pernyataan singkat dan sederhana ini tidak banyak memberikan kejelasan bagi peneliti. Penjelasan yang lebih baik adalah, manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Kotler (2012) mengatakan manajemen merupakan sebuah proses. Artinya, seluruh kegiatan manajemen yang dijabarkan ke dalam empat fungsi manajemen dilakukan secara berkeselimbangan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan organisasi.

Handoko (2012) mengatakan manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, mengintegrasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan dan fungsi-fungsi yang ada. Siagian (2011) mengatakan manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu guna mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Widodo (2015) mengatakan bahwa manajemen adalah sebuah

proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli di atas maka dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun Hasibuan (2011) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Siagian (2011) mengatakan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi

manajemen guna mencapai tujuan organisasi. Amtu (2011) mengemukakan manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok ke arah organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Widodo (2015) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) fungsi manajemen sumber daya manusia membagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Perencanaan. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan
2. Pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.
3. Pengarahan. Pengarahan (*directing*) adalah suatu 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

4. Pengendalian (*controlling*). Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan. Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa akan datang.
7. Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung berupa uang ataupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya akan sebagai seorang karyawan.
8. Pengintegrasian. Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi

kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. **Pemeliharaan.** Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan.** Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menataati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. **Pemberhentian.** Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Pendidikan

2.1.3.1 Pengertian Pendidikan

Istilah pendidikan jika dilihat dalam bahasa Inggris adalah *education*, berasal dari bahasa latin *educare*, dapat diartikan pembimbingan keberlanjutan (*tolead forth*). Maka dapat dikatakan secara arti etimologis adalah mencerminkan keberadaan pendidikan yang berlangsung dari generasi kegenerasi sepanjang eksistensi kehidupan manusia. Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun (2003) mengenai pendidika, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Sukardi (2014) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan dan mencari solusi atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan di dalam mencapai tujuannya, baik itu persoalan dalam dunia pendidikan ataupun kehidupan sehari-hari. Sedangkan menurut Soedijarto (2013) pendidikan adalah pengajaran yang dilakukan di sekolah yang mana sekolah tersebut sebagai tempat terjadinya pengajaran atau pendidikan formal. Kemudian menurut Amtu (2011) pendidikan adalah sebuah program yang mengandung komponen tujuan, proses belajar mengajar antara murid dan gurunya sehingga, akan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan

2.1.3.2 Fungsi Pendidikan

Fungsi pendidikan yang sering disebutkan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Fungsi tersebut adalah fungsi umum yang sesuai dengan tujuan nasional. Menurut Amtu (2011) adapun fungsi pendidikan sebagai berikut:

1. Mempersiapkan masyarakat agar dirinya dapat mencari nafkah dengan lebih mandiri
2. Proses membangun serta mengembangkan minat atau pun bakat dari peserta didik, baik itu untuk kepuasan pribadi atau pun demi kepentingan masyarakat umum.
3. Sebagai tindakan pelestarian budaya yang ada di lingkungan masyarakat itu sendiri.
4. Proses penanaman keterampilan yang juga dibutuhkan pada keikutsertaannya dalam kegiatan demokrasi.
5. Sebagai proses transfer/pemindahan budaya atau adat istiadat dari generasi terdahulu ke generasi selanjutnya
6. Memilih dan mengajarkan peranan sosial
7. Bentuk integrasi sosial yang ada di lingkungan masyarakat
8. Melalui lembaga pendidikan juga dapat digunakan untuk mengajarkan bentuk dari corak kepribadian
9. Menjadikannya sebagai sumber inovasi dalam kehidupan sosial di lingkungan masyarakat.
10. Mensosialisasikan pada peserta didik mengenai perbedaan atau kultur yang ada di masyarakat luas, mulai dari perbedaan agama, suku dan juga budaya.

2.1.3.3 Tujuan Pendidikan

Adapun tujuan pendidikan Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun (2003) yakni sebagai berikut : Tujuan Pendidikan Nasional adalah untuk

mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan Pendidikan Nasional adalah Untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, sehat, kreatif, cakap, mandiri dan menjadi. Adapun jenis pendidikan Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun (2003) yakni sebagai berikut:

1. Pendidikan Umum adalah Pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan sebelum melanjutkan pendidikan ke tahap perguruan tinggi, misalnya SD, SMP dan SMA.
2. Pendidikan Kejuruan adalah Pendidikan menengah yang bertujuan membentuk siswa agar langsung siap kerja ketika lulus. Misalnya Sekolah menengah kejuruan (SMK).
3. Pendidikan Akademik adalah Pendidikan yang diarahkan pada penguasaan disiplin ilmu tertentu, misalnya pendidikan di Universitas atau lembaga yang setara.
4. Pendidikan Profesi adalah pendidikan lanjutan setelah sarjana yang bertujuan untuk membawa peserta didik menjadi profesional dalam satu bidang profesi, misalnya dokter, akuntan dll.
5. Pendidikan Vokasi adalah pendidikan tinggi yang menyiapkan siswa mempunyai pekerjaan dengan keahlian tertentu, jenjang maksimalnya adalah 1 tahun (D1) sampai D4 (4 tahun setara S1).
6. Pendidikan Agama adalah pendidikan yang menuntut seseorang

menguasai ilmu dalam bidang keagamaan, misalnya pendidikan di pesantren.

7. Pendidikan Khusus adalah pendidikan yang dilaksanakan untuk para siswa berkebutuhan khusus, misalnya Sekolah luar biasa atau LSB.

2.1.4 Guru

2.1.4.1 Pengertian Guru

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru (2017) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Menurut Kosasih 1995 dalam Harun (2013) guru adalah orang yang tugasnya mengajarkan dengan baik dikelas atau sekolah, maupun pendidikan non formal lainnya. Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat peneliti katakana bahwa guru adalah seseorang yang berkewajiban untuk mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain, sehingga murid dapat menjadi orang yang cerdas.

2.1.4.2 Peranan Guru

Menurut Amri (2015) adapun peran guru dalam aktivitas belajar yakni sebagai berikut :

1. Korektor. Guru menilai dan mengoreksi semua hasil belajar, sikap, tingkah dan perbuatan siswa baik disekolah maupun diluar sekolah

2. Inspirator. Guru memberikan inspirasi kepada siswa mengenai cara belajar
3. Informator. Guru memberikan informasi yang baik dan efektif mengenai materi yang sudah diprogramkan
4. Organisator. Guru berperan mengelola berbagai kegiatan akademik baik ekstrakurikuler maupun intrakurikuler
5. Motivator. Guru dituntut untuk dapat mendorong anak didiknya agar senantiasa memiliki motivasi tinggi dan aktif belajar
6. Inisiator. Guru menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran
7. Fasilitator. Guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan anak didik dapat belajar secara optimal
8. Mediator. Guru dapat berperan sebagai penyedia media dan penengah dalam proses pembelajaran peserta didik

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru (2017) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yakni sebagai berikut :

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan
2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan
3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan
4. Membimbing dan melatih peserta didik
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru

2.1.5 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.5.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2014) pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya melalui pendidikan, latihan dan pembinaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2014) pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi dimasa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tujuan organisasi.

Simamora (2013) mengatakan pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab berbeda dalam organisasi. Badriyah (2015) pengembangan sumber daya manusia adalah berkaitan dengan kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program *training* yang meliputi perencanaan belajar dan program-program lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat peneliti simpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi dan keahlian karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diberikan.

2.1.5.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Amtu (2011) adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia yakni sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pendidik dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan
2. Untuk meningkatkan sikap moral dan semangat mengajar
3. Untuk meningkatkan rangsangan, agar tenaga pendidik maupun guru mampu berprestasi secara maksimal

Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2014) yakni sebagai berikut :

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu menyelesaikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengembantugas yang sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakan
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.

5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat dan mengerjakan tugas atau pekerjaan secara atau menyeluruh.
6. Menambah keyakinan dan peraya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan sangatlah penting, oleh karena itu pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun diluar organisasi yang bersangkutan dengan faktor internal dan eksternal (Amtu, 2011), yakni sebagai berikut :

1. Faktor internal. Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi atau sekolah yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan, yakni :
 - a. Misi dan visi sekolah, setiap organisasi mempunyai visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik dan implementasi yang tepat, untuk itu diperlukan kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia yang

- ada.
- b. Strategi pencapaian tujuan, misi dan tujuan mungkin sama dengan organisasi lain tetapi strategi untuk mencapai visi, misi dan tujuan berbeda-beda oleh karena itu dibutuhkan suatu strategi untuk mencapai tujuan tersebut.
 - c. Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sekolah diperlukan untuk mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologi atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia.
2. Faktor eksternal. Faktor eksternal, lembaga pendidikan itu berada dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan sekolah itu berada, agar sekolah dapat mencapaikan visi dan tujuan sekolah maka harus memperhitungkan faktor eksternal yakni :
3. Kebijakan pemerintah, kebijakan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan surat keputusan menteri mengenai program kebijakan pendidikan. Sosial budaya masyarakat, faktor sosiobudaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi, hal ini dapat dipahami karena sekolah apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda-beda.

2.1.5.4 Aspek-Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2014) kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek kemampuan serta aspek non fisik.

- a. Aspek fisik (kemampuan fisik). Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerja yang berbahaya dan menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindari. Ergonomi yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan *quality of working life*, adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.
- b. Aspek non fisik. Aspek non fisik meliputi kecerdasan mental, dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berfikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Di dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini melalui pendidikan dan pelatihan.

2.1.5.5 Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, menurut Simamora (2011) pengembangan manusia dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Pengembangan rasio-intelektual. Jalur ini menitikberatkan pada pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir atau rasio intelektual yang lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan salah-benarnya. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan rasio-intelektual ini melalui materi dasar

menghitung, membuat perbandingan, mengeskpresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lainnya. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian dan lainnya.

- b. Pengembangan intuisi – batin. Pengembangan intuisi-batin berhubungan dengan pengembangan etika yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik buruknya suatu keadaan/kondisi. Apabila penilaian salah benar ditentukan oleh nilai-nilai tertentu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal, maka etika sangat tergantung pada suara hati yang dipengaruhi oleh adat, moral, kebiasaan, agama dan lain-lain. Peranan pendidikan keluarga (non formal) dan agama sangat memengaruhi suara hati. Selain itu etika juga dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Sedangkan kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor genetika, keluarga dari ayah-ibu, lingkungan sosial, latar belakang pendidikan, pekerjaan dan lain-lain.
- c. Pengembangan psikis manusia. Pengembangan psikis merupakan hal yang terpenting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, karena dengan psikis yang sehat manusia akan dapat menghidupi dirinya sendiri, yang selanjutnya akan menjurus pada jiwa yang sehat. Pengembangan psikis dilaksanakan dengan pemenuhan gizi makanan dan latihan gerak badan yang cukup. Pengembangan lingkungan hidup yang sehat juga merupakan faktor penting dalam pengembangan psikis manusia.

2.1.5.6 Ciri -ciri Sumber Daya Manusia yang Berkualitas

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa suatu perusahaan atau bidang usaha pasti tidak terlepas dengan namanya sumber daya manusia, namun tidak semua sumber daya manusia berkualitas, pemilihan sumber daya manusia yang kurang baik akan dapat menimbulkan dan memberikan efek buruk bagi perusahaan, berikut adalah ciri-ciri sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yakni :

1. Tekun

Seseorang atau sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk memfokuskan pada suatu yang sedang dikerjakan, perlu diketahui tidak semua orang memiliki kemampuan seperti ini, ketekunan itu sendiri akan membuahkan sesuatu yang sangat menguntungkan bagi perusahaan, sebab sumber daya manusia yang memiliki sifat tekun tidak akan berhenti kerja apabila mereka belum menghasilkan atau menguntungkan perusahaan dalam hal ini memberikan sepenuhnya tenaga dan pikiran mereka terhadap perusahaan untuk kepentingan perusahaan.

2. Memiliki akhlak yang baik

Sumber daya manusia yang memiliki akhlak yang baik memiliki dasar yang kuat untuk perkembangan suatu perusahaan baik usaha kecil maupun usaha besar, karena mereka akan senantiasa memberikan loyalitas mereka yang terbaik bagi perusahaan, bagi

mereka perusahaan adalah sumber penghasilan mereka sehari-hari dengan demikian mereka akan senantiasa menjaga semaksimal mungkin agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik.

3. Ulet

Sumber daya manusia yang ulet yaitu seseorang yang tidak mudah putus asa, jadi menemukan kesulitan atau masalah dalam pekerjaan mereka akan mencari cara menyelesaikan permasalahan diiringi dengan ketekunan yang ada didalam dirinya.

4. Kreatif dan inovatif

Selain tekun, berahlak yang baik dan ulet, sumber daya manusia harus kreatif dan inovatif. Sumber daya manusia yang kreatif dan informatif akan senantiasa memberikan ide/gagasan yang baru tentunya hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan.

5. Memiliki sifat yang jujur

Kejujuran yang ada diperusahaan bagi sumber daya manusia sebagai contoh mematuhi aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan dan juga harus jujur terhadap kemampuan sendiri

6. Loyalitas

Loyalitas adalah suatu pengabdian penting bagi sumber daya manusia, loyalitas terhadap perusahaan, seorang yang wajib

memiliki sifat loyalitas terhadap perusahaan dimana mereka harus memiliki visi dan misi yang baik kedepannya untuk perusahaan.

2.1.5.7 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2016) pengembangan daya manusia dapat diukur dengan dua indikator yang dilihat dari pendidikan dan pelatihan, indikator tersebut dapat dijelaskan :

1. Pendidikan : Pendidikan berkaitan dengan pengetahuan umum, terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan yaitu manajer organisasi dan tenaga operasional. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang keseluruhan lingkungan kerja.
2. Pelatihan. Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya, pelatihan dapat mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerjaan saat ini maupun masa mendatang kepada manajer yang *professional*.

Sedangkan menurut Subekhi & Jaohar (2012) mengatakan bahwa indikator dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) meliputi :
 - a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan

industrialisasi

- b. Memiliki kemampuan penggunaan bahasa,
 - c. meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan bahasa asing
2. Pendidikan meliputi :
- a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
 - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja yang baik yang ditingkat lokal, nasional maupun internasional.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011) adapun indikator pengembangan daya manusia yakni sebagai berikut :

- 1. Kualitas fisik dan kesehatan Kualitas fisik meliputi :
 - a. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
 - b. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
- 2. Kualitas intelektual

Kualitas intelektual meliputi :

 - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
 - b. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan dinamika lapangan pekerjaan.

3. Kualitas spiritual

Kualitas spiritual meliputi :

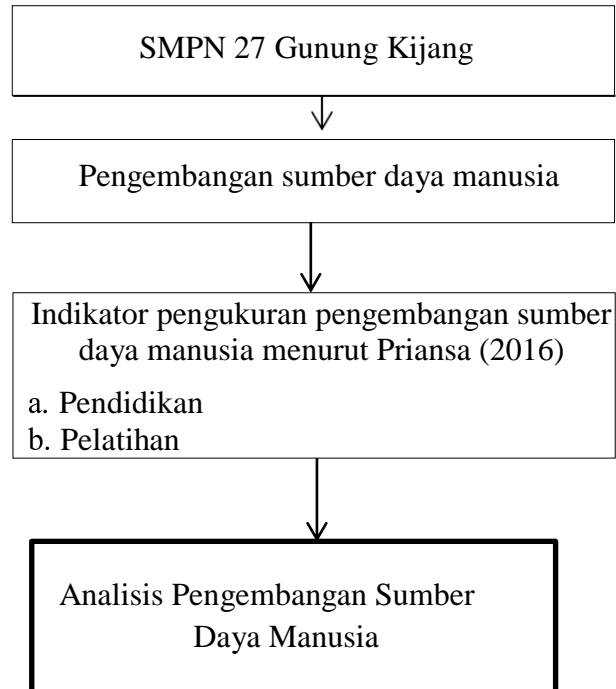
- a. Taat terhadap agama dan kepercayaan tuhan Yang Maha Esa
- b. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- c. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan tanggung jawab.
- d. Lebih mementingkan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi

Berdasarkan beberapa indikator mengenai pengembangan sumber daya manusia maka peneliti menggunakan teori atau indikator menurut Priansa (2016) yakni pendidikan dan pelatihan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini disusun oleh peneliti berdasarkan deskripsi teori untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah. Selain itu kerangka pemikiran merupakan penggambaran alur pemikiran peneliti tentang objek atau permasalahan penelitian dengan tujuan untuk menjawab permasalahan penelitian. (Sugiyono 2015).

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harun (2013) dengan judul penelitian pengembangan tenaga pendidik, dimana tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mewujudkan keberhasilan suatu pendidikan melalui tenaga pendidik. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif dengan jenis data yang diperoleh melalui data sekunder dan teknik analisis data yang digunakan yakni wawancara kepada tenaga pendidik, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikatakan bahwa adapun salah satu cara yang dilakukan untuk pengembangan tenaga pendidik yakni melalui jalur atau

cara diklat dan jalur non diklat, adapun jalur diklat seperti melanjutkan pendidikan, penataran, kegiatan seminar dan lokarya sedangkan jalur non diklat yakni seperti promosi jabatan, pemberian bonus, insentif, teguran dan hukuman.

2. Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawada (2016) dengan judul Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidikan di Univeritas Negeri Makassar, dimana penelitian yang dilakukan adalah tujuan dilakukan untuk menguji dan meningkatkan pengembangan tenaga pendidik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adapun strategi pengembangan tenaga pendidik yakni bisa dilakukan dengan Pendidikan, pelatihan, *monitoring*, *coaching*.
3. Arni Arti (2018) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Swasta Kota Makasar). Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan Teknik penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi dan kajian dokumen. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa sumber daya manusia adalah asset utama oleh suatu perusahaan untuk itu perlu dilakukan terus menerus mengenai pengembangan sumber daya manusia, Adapun yang dilakukan oleh PT. Indolako cabang Makasar dalam meningkatkan pengembangan karyawan hal yang dilakukan dengan membuat NAT (*Need Analisis Training*) setelah itu dilakukan training dengan berbagai metode dan program pengembangan dilakukan sesuai dengan jadwal pelatihan yang sudah dibuat.

4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Isaac, (2016) dengan judul *Staff Development in Schools, the implications for teacher education/in-service education*, dimana jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menekankan pada model penelitian pengembangan, interaksi sosial dan juga pemecahan masalah, sumber data dalam penelitian ini didapatkan melalui wawancara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pengembangan staf dapat dilakukan dengan berbagai upaya yakni melalui program pelatihan dan juga pendidikan staff.
5. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Asghar (2014) dengan judul *Teacher Development: An Overview of the Concept and Approaches* dimana penelitian ini membahas konsep pengembangan guru dengan memberikan penjelasan komprehensif tentang topik dan membahas sistem penilaian guru

sebagai bagian integralnya. Tinjauan tentang berbagai pendekatan juga diberikan untuk meningkatkan konsep pengembangan guru, dengan jenis data yang diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Dimana dalam penelitian ini pengembangan guru dilakukan dengan meningkatkan memberikan pengarahan dan juga pelatihan mengenai cara atau kemampuan belajar dengan menggunakan metode-metode baru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan suatu kondisi realitas sebagaimana adanya (Sugiyono, 2015). Penelitian yang dilakukan dalam upaya untuk mengamati dan menganalisa mengenai pengembangan sumber daya manusia pada SMPN 27 Gunung Kijang

3.2 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015) mengatakan jenis data yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif ada dua yakni :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan. Didalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dari hasil wawancara kepada narasumber di SMPN 27 Gunung Kijang

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) data sekunder adalah yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data

pendukung yang diperoleh penulis dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini seperti jurnal.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2015) Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Sugiyono (2015) jenis wawancara yang cocok digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara semi terstruktur. Teknik wawancara semi terstruktur adalah proses wawancara yang menggunakan panduan wawancara dan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dilakukan. Tujuan dilakukan wawancara adalah untuk memahami fenomena permasalahan yang terjadi.

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk gambar atau karya monumental dari seseorang (Sugiyono,2015).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan sekumpulan orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum

penelitian dilakukan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam penelitian kualitatif mengambil populasi atau sampel untuk memahami sebuah proses, hubungan atau kejadian-kejadian sebagai data penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah sebanyak 11 orang guru di SMPN 27 Gunung Kijang, serta akan diambil pihak dinas pendidikan Kabupaten Bintan.

Tabel 3.1
Data Jumlah Populasi

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	ASN	6 Orang
2.	PTT	5 Orang
Total		11 Orang

Sumber: Data Internal SMPN 27 Gunung Kijang (2021)

3.4.1 Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *purposive sampling* adalah menetapkan ciri khusus sesuai dengan variabel penelitian yang diteliti, dimana penentuan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik atau guru yang berstatus ASN dan PTT yang berjumlah sebanyak 6 orang.

Tabel 3.2
Data Sampel

No.	Jabatan	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1.	Pihak dinas pendidikan	ASN	1 orang
2.	Kepala sekolah	ASN	1 orang
3.	Guru Mata Pelajaran	ASN	3 Orang
4.	Guru Mata Pelajaran	PTT	3 Orang
Total			8 Orang

Sumber: Data Internal SMPN 27 Gunung Kijang (2021)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasionalisasi variabel adalah definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator pada masing-masing variabel. Operasionalisasi variabel ialah proses mendefinisikan variabel dengan tegas sehingga menjadi faktor yang dapat diukur (Sugiyono 2015). Dengan adanya uraian berikut maka penulis akan lebih mudah untuk mengukur variabel yang ada. Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam penelitian ini maka peneliti membuat tabel yang menjelaskan mengenai variabel, definisi dan indikator yang akan diteliti.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel	Definisi	Indikator	No. Pertanyaan
Pengembangan sumber daya manusia	Sedarmayanti (2014) pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya melalui pendidikan, latihan	Indikator pengembangan sumber daya manusia : 1. Pendidikan 2. Pelatihan Priansa (2016)	1,2,3 4,5,6

Sumber: Data Sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data yang dikumpulkan sebagian besar merupakan data kualitatif dan teknik analisis menggunakan teknik kualitatif. Teknik ini dipilih peneliti untuk menghasilkan data kualitatif, yaitu data yang tidak bisa dikategorikan secara statistik. Dalam penggunaan analisis kualitatif, maka pengintepretasian terhadap apa yang ditemukan dan pengambilan kesimpulan akhir menggunakan logika atau penalaran sistematis. Analisis kualitatif yang digunakan adalah model analisis interaktif, yaitu model analisis yang memerlukan tiga komponen berupa reduksi data, sajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Menurut Sugiyono (2015) analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, dan membuat

kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman mengenai permasalahan penelitian.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode aspek-aspek tertentu.

3. Penyajian Data

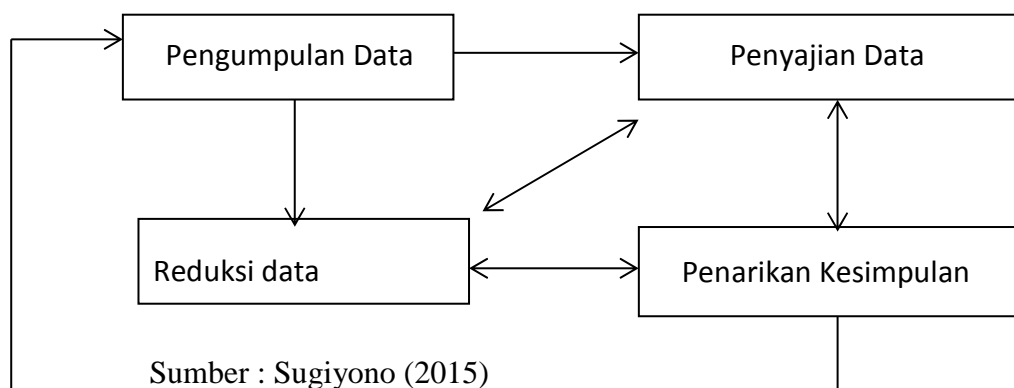
Setelah data direduksi selanjutnya men *display* kan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka

mengorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami

4. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel.

Gambar 3.1
Komponen-Komponen Analisis Data



3..7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan

yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017) Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu (Sugiyono, 2017). Dengan demikian terdapat triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S. (2015). Implementasi pembelajaran aktif dalam kurikulum 2013. prestasi pustaka.
- Amtu, O. (2011). Manajemen pendidikan. Bandung : Alfabeta.
- Arni Arti, K. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Swasta Kota Makassar). STKIP Makassar, 1 (2), 110–104.
- Asghar, J. (2014). Teacher Development: An Overview of the Concept and Approaches. Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing, Rome-Ital, 4 (6)(September).
- Badriyah. (2015). manajemen sumber daya manusia. CV pustaka setia. Handoko, H. T. (2014). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Fatmwada (2016) Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidikan di Univeritas Negeri Makassar. Jurnal Office, Vol. 2 No.2, 2016
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (2nd ed.).
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Pendidik. Jurnal Islamik, 13(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Sistem Pendidikan Nasional, (2003).
- Isaac, J. F. (2016). Staff Development in Schools, the implications for teacher education/in-service education. Journal of In-Service Education.
- Khuzaini, A. (2019). Tantangan Pembangunan Sumber Daya Manusia di Indonesia. Radardigital.
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kotler, P. (2012). Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, Dan Pengendalian. Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2014). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Guru, 25 (2017).
Sistem Pendidikan Nasional, 33 (2003).
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior*, New Jersey; Pearson Education Inc.
- Purwanto, Ngalim. 2012. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Purwanto, N. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. In *Angewandte Chemie International Edition*.
- S, F. (2016). *Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidikan di Universitas Negeri Makasar*. *Jurnal Office*, 2 (2), 6.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (STIE YKPN.).
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (STIE (ed.)).
- Soedijarto. (2013). *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Kompas.
- Subekhi, A., & Jaohar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. prestasi pustaka.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *manajemen pengembangan sumber daya manusia*. pustaka pelajar.



CURRICULUM VITAE

Nama : Rizki Aprilia Ningsih
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Kijang, 22 April 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : rzkaprln@gmail.com
Alamat : Kp. Jawa Jl.Korindo Rt 002/ Rw 002, Kelurahan Sungai Lekop
Pekerjaan : Tenaga Honorer di SDN 005 Gunung Kijang
Nama Orang tua
Ayah : Rizal
Ibu : Ismawati

Pendidikan

SD NEGERI 015 BINTAN TIMUR

SMPN 4 BINTAN TIMUR

SMAN 1 BINTAN TIMUR