

MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU KINERJA GURU

SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA



Oleh:

HARDIANTI, S.Pd.I
NIM: 1420410023

TESIS

Diajukan Kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Islam
Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

YOGYAKARTA
2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Hardianti, S.Pd.I
NIM	: 1420410023
Jenjang	: Magister (S2)
Program Studi	: Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi	: Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 15 Juni 2016
Saya yang menyatakan,



Hardianti, S.Pd.I.
NIM:1420410023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Hardianti, S.Pd.I
NIM	: 1420410023
Jenjang	: Magister (S2)
Program Studi	: Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi	: Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Juni 2016

Saya yang menyatakan,



Hardianti, S.Pd.I.
NIM: 1420410023

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : **MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU KINERJA GURU SD
MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA**

Nama : Hardianti

NIM : 1420410023

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

telah disetujui tim penguji ujian munaqasyah:

Ketua Sidang Ujian/Penguji: Prof. Dr. H. Maragustam, MA.,

Pembimbing/Penguji : Dr. Khamim Zarkasih Putro, M.Si.

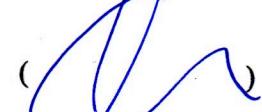
Penguji : Dr. Naimah, M. Hum.

diuji di Yogyakarta pada tanggal 01 Juli 2016

Waktu : 15.00 wib.

Hasil/Nilai : 86,67

Predikat : **Dengan Pujian/Sangat Memuaskan/Memuaskan**

()
()
()

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU KINERJA GURU SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

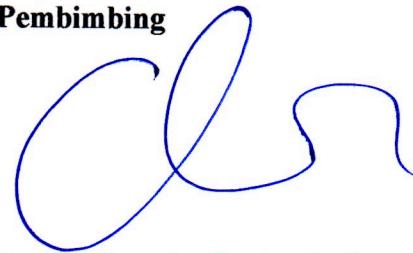
Yang ditulis oleh :

Nama	: Hardianti, S.Pd.I
NIM	: 1420410023
Jenjang	: Magister (S2)
Prodi	: Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi	: Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 15 Juni 2016
Pembimbing



Dr. H. Khamim Zarkasih Putro, M.Si

MOTTO

Orang Hebat Bisa Melahirkan Beberapa Karya Bermutu,
Tapi Guru Bermutu Bisa Melahirkan Ribuan Orang Hebat

(I Nyoman Giri Prasta)



PERSEMBAHAN

Tesis Ini Ananda Persembahkan Untuk Almamater Tercinta

Pascasarjana

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين
والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين محمد
وعلى آله و أصحابه أجمعين

Alhamdulillahirabbil'alamin, pertama dan utama puji syukur penyusun haturkan kehadiran Allah Swt yang selalu melimpahkan karunia, rahmat, hidayah dan Ridho-Nya, kemudian sholawat terangkaikan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Saw, sebagai petunjuk arah menuju jalan keselamatan.

Penyusunan tesis ini membahas tentang “Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta” ini melalui perjalanan panjang yang ditemani dengan kerja keras, sehingga bisa terselesaikan. Selain itu peneliti sepenuhnya menyadari selain usaha dan kerja keras dari penyusun sendiri, tesis ini tidak akan selesai jika tidak ada bantuan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu/Sdr:

1. Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan legalitasnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Noorhaidi Hasan, M.A, M.Phil., Ph.D., selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan legalitasnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Dr. H. Khamim Zarkasih Putro M.Si., selaku pembimbing tesis yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan.

4. Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A., selaku Ketua Sidang Munaqasah, yang telah memimpin kegiatan munaqasah sehingga dapat berjalan dengan lancar.
5. Dr. Naimah, M.Hum., selaku Pengaji Munaqasah, yang penuh kesabaran memberikan masukan, kritik, dan saran konstruktif untuk kesempurnaan tesis ini.
6. H. Sofyan, S.Si., M.Pd., (Kepala SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta), Heru Waseso, S.T., (Kabag SDM dan Personalia SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta), Ilman Sholeh, M.Pd.I., (Kabag Pengembangan dan Penelitian SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta), yang telah berkenan memberikan izin dan informasi terkait penelitian ini.
7. Yamma dan Hadijah (orang tua), Harfiani dan Adriawan (Adik), Nenek, Kakek, Paman, dan Bibi yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, dan Doa hingga tesis ini selesai.
8. Rekan-rekan dan sahabat seperjuangan “Mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Angkatan 2014 khususnya MKPI B 2014, yang memberikan dukungan dan Doa hingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.

Kepada semuanya, peneliti memanjatkan do'a semoga Allah SWT, membalas kebaikan atas jasa-jasa mereka yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik konstruktif dari para pembaca yang budiman.

Yogyakarta, 01 Agustus 2016
Peneliti,

Hardianti, S.Pd.I.
NIM: 1420410023

ABSTRAK

Hardianti (Nim. 1420410023), *Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta*. Program Studi Pendidikan Islam (PI), Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI), Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta, manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta, dan mengetahui faktor penghambat manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta beserta solusinya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, sedangkan jenis dan pendekatan yang digunakan adalah jenis teori *grounded*, dan pendekatannya deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu dokumen dan narasumber. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam. Analisis data dilakukan dengan menggunakan konsep Miles And Huberman yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion Drawing and verification*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: **Pertama**, mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren masuk dalam kategori baik, hal ini didasarkan pada penilaian PKG guru, input, proses, *output*, dan *outcome* pendidikan SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta. **Kedua**, manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren tidak lepas dari tahap perencanaan, tahap pengorganisasian, tahap pengarahan, dan sampai pada tahap pengawasan dapat berjalan dengan baik dan menggunakan sistem dan prosedur yang menjadi kultur organisasi yang lahir dari dalam organisasi sendiri, dengan menganut perspektif manajemen yang efektif dan efesien. **Ketiga**, Adapun faktor penghambat pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta terletak pada faktor internal guru yaitu; motivasi, komitmen, persepsi atau *mindset* yang dimiliki. Solusi terkait hambatan tersebut melalui kebijakan sistem sekolah, motivasi dari pimpinan, teman sejawat, dukungan/*support* lembaga untuk pengembangan diri (karier), pembinaan, pelatihan dan pendidikan, serta pemberian beasiswa untuk program studi lanjut, dan berbagai macam kegiatan untuk mengembangkan diri seperti mengikuti karya tulis ilmiah.

Kata Kunci :Manajemen, Pengembangan, Kinerja Guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Tinjauan Pustaka	10
E. Sistematika Pembahasan	16
BAB II: LANDASAN TEORETIS.....	19
A. Konsep Manajemen.....	19
1. Pengertian Manajemen.....	19
2. Fungsi-Fungsi Manajemen.....	21
3. Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan.....	26

B. Pengembangan Mutu Guru	27
1. Teori Pengembangan.....	27
2. Aspek Mutu dalam Pendidikan	30
C. Kinerja Guru	32
1. Pengertian Kinerja Guru.....	32
2. Tugas dan Kewajiban Guru.....	36
3. Kompetensi Guru	36
4. Penilaian Kinerja Guru.....	42
D. Strategi dalam Peningkatan Kinerja Guru	46
1. Rekrutmen	46
2. Pelatihan	47
3. Motivasi Kerja.....	48
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	50
1. Faktor Internal Guru	50
2. Faktor Eksternal Guru	50
 BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	 53
A. Jenis Penelitian	53
B. Sumber Data Penelitian	56
C. Teknik Pengumpulan Data	61
D. Teknik Analisis Data.....	69
 BAB IV : PEMBAHASAN	 74
A. Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta	74
1. Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saren	75
2. Proses Pendidikan SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta	79
3. Hasil Pendidikan SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta	85

B. Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD	
Muhammadiyah Saren Yogyakarta	88
1. Tahap Perencanaan Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD	
Muhammadiyah Saren Yogyakarta	89
2. Tahap Pengorganisasian Pengembangan Mutu Kinerja	
Guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta	91
3. Tahap Pengarahan Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD	
Muhammadiyah	99
4. Tahap Pengendalian/Pengawasan Pengembangan Mutu	
Kinerja Guru SD Muhammadiyah	104
C. Faktor Penghambat Pengembangan Mutu Kinerja Guru	
dan Solusinya	108
1. Faktor Penghambat Pengembangan Mutu Kinerja	
Guru di SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta	109
2. Solusi Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD	
Muhammadiyah Saren Yogyakarta	111
BAB V PENUTUP	113
A. Simpulan	113
B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Prestasi Guru SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta	65
Tabel 4.2 Kompetensi penilian kinerja guru	93
Tabel 4.3 Contoh format penilaian kinerja guru SD Muhammadiyah Sapan ..	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Alur skema penelitian	31
Gambar 2.1 Kesinambungan fungsi-fungsi manajerial	20
Gambar 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi/individu..	50
Gambar 3.1 Proses dan tahap analisis data	27
Gambar 4.1 Pola perencanaan pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Observasi dan Dokumentasi
Lampiran 2	Pedoman Wawancara
Lampiran 3	Hasil Wawancara Bapak Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Sapan
Lampiran 4	Hasil Wawancara Dengan Bapak Kepala Bagian Penelitian dan Pengembangan
Lampiran 5	Hasil Wawancara Bapak Kepala Bagian SDM dan Personalia
Lampiran 6	Pedoman Observasi (Profesionalisme Guru SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta)
Lampiran 7	RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
Lampiran 8	Dokumentasi (Foto Pada Saat Penelitian)
Lampiran 9	Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi Guru)
Lampiran 10	Struktur Organisasi SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta
Lampiran 11	Data Guru SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta
Lampiran 12	Penilaian Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta
Lampiran 13	Curriculum Vitae

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maju mundurnya suatu bangsa sangat tergantung pada pendidikan. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk membentuk perkembangan potensi dan kemampuan setiap individu, sehingga bermanfaat bagi kepentingan kehidupannya baik sebagai pribadi, anggota masyarakat maupun sebagai warga negara, karena pendidikan dapat membawa kemajuan dalam rangka mewujudkan manusia yang sempurna (*Insanul kamil*). Hal ini akan terwujud jika pendidikan diupayakan sebagai sebuah proses sistematis yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, pembangunan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia serta kualitas sumber daya manusia.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi wacana yang mendesak untuk direalisasikan. Bahkan kini peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui jalur pendidikan menjadi salah satu topik yang sedang “*popular*” dibicarakan belakangan ini, hal ini disebabkan adanya perubahan paradigma dalam mengukur kemajuan bangsa dari semula mengukur kemajuan suatu bangsa dengan bertumpu pada kekayaan sumber daya alam (SDA) menjadi bertumpu pada kekuatan sumber daya manusia (SDM). Menanggapi hal tersebut, Abudin Nata manyatakan bahwa kemajuan suatu bangsa mengharuskan adanya sumber daya manusia yang unggul dan adanya manusia yang unggul mengharuskan adanya pendidikan yang unggul dan adanya pendidikan yang unggul

mengharuskan adanya berbagai komponen atau aspek pendidikan yang unggul pula. Kepada pendidikan yang unggul itulah harapan untuk membangun bangsa yang unggul akan dapat terwujud.¹

Maka menyiapkan SDM yang berkualitas melalui pengembangan mutu kinerja guru merupakan keharusan dalam tersedianya pendidikan yang berkualitas tersebut. Hal ini, sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II pasal 3, menjelaskan bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”²

Selain itu diperjelas kembali dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan pada bab 4 Pasal 8, dinyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompotensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya, pada pasal 10 diterangkan bahwa kompotensi guru meliputi kompotensi *paedagogik*, kompotensi kepribadian, dan kompotensi sosial, yang diperoleh melalui pendidikan profesi.³ Sedangkan dalam UU yang sama terkait Guru dan Dosen, pada bab 1 dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

1. Abudin Nata, *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2009), 1.

2. Kompri, *Manajemen Pendidikan 3*, Cet. I (Bandung: Alfabeta, 2015), 147.

3. Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Cet 2 (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), 60.

menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.

Sejalan dengan hal di atas Pemerintah melalui Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), menetapkan delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi delapan standar, yang dalam garis besarnya dapat dideskripsikan sebagai berikut (PP No. 19 Tahun 2005, dan PP No. 32 Tahun 2013). Melalui kedua peraturan tersebut dikemukakan bahwa: “Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”.⁴

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan salah satu dari delapan standar yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan, standar tersebut menuntut pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kualifikasi akademik dan kompotensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan hal tersebut, maka berbagai kebijakan tentang perbaikan pendidikan harus merumuskan tujuan, visi, misi, perbaikan sistem, yang mengarah pada pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan *profesionalisme* guru untuk mewujudkan cita-cita pendidikan yaitu mencerdaskan Anak bangsa Negeri ini.

Perlahan tapi pasti hal tersebut mulai ditanggapi misalnya adanya pergeseran fungsi dan kinerja guru, beberapa tahun yang lalu guru hanya berperan sebagai pengajar, yang mentransferkan pengetahuan kepada muridnya tetapi kini guru juga berperan sebagai pendidik yang dituntut mengembangkan

⁴ H. E. Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*, Cet 5 (Bandung: PT. Remaja Rodakarya, 2014), 23.

profesionalitasnya, tidak hanya pada ranah aktifitas belajar mengajar akan tetapi guru dituntut agar dapat berpartisipasi dalam mengembangkan dunia pendidikan dalam arti luas. Pergeseran nilai – nilai, tersebut juga di pengaruhi perkembangan zaman. IPTEK dan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik, hal ini mendorong fungsi dan peran guru ke sebuah posisi yang baru yakni bisa berperan sebagai *agen of change*, agen pembaharu yang memiliki posisi strategis dalam menentukan nasib bangsa di masa depan.

Berdasarkan permasalahan diatas, guru sebagai *agen of change* dengan tuntutan kualitas pendidikan yang diembannya, menuntut adanya peningkatan kualitas guru. Peningkatan kualitas guru, menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi banyak sekolah karena mutu guru disuatu sekolah tidak serta merta didapat secara mudah, ada guru yang datang ke sebuah sekolah telah memiliki kompeten atau bermutu, namun tidak sedikit juga yang memerlukan proses untuk menjadi guru yang kompeten. Salah satunya melalui Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), MBS merupakan tanggung jawab program pengembangan guru yang ada di sekolah sedangkan peran pemerintah bergeser dari inisiator dan perancangan pelatihan pada fasilitator dan pendorong aktivitas. Melalui MBS, sekolah dituntut untuk melakukan langkah-langkah strategis guna mengembangkan mutu kinerja guru, melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian berbagai sumber daya yang ada.

Oleh karena itu, pengembangan kinerja guru mutlak diperlukan, sehingga kepala sekolah, guru, orang tua peserta didik, masyarakat, pemerintah dan semua pemerhati, hendaknya memberikan perhatian bimbingan, dorongan kepada guru

dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya bila tidak ada kerja sama yang sinergi dan harmonis dari berbagai pihak mulai dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, masyarakat, pemerintah dan dunia kerja sebagai bagian dari komponen pendidikan. Sinergi komponen-komponen pendidikan ini akan membentuk iklim kerja yang *kondusif* dalam meningkatkan kinerja guru, salah satunya di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Daerah Istimewa Yogyakarta dikenal sebagai salah satu pusat pendidikan di Indonesia, sebagai kota tempat lahirnya Bapak Pendidikan Indonesia (Ki Hajar Dewantara), selain itu ketika berbicara mengenai konteks lembaga pendidikan kemuhammadiyahan, Yogyakarta juga merupakan kota tempat lahirnya K.H. Ahmad Dahlan, Tokoh sekaligus pendiri Ormas Muhammadiyah.

Yogyakarta memiliki berbagai macam lembaga pendidikan mulai dari Perguruan Tinggi, Ponpes, SMA/MA, MTs/SMP, SD/MI, & TK/RA, sehingga tidak mengherankan Yogyakarta menjadi primadona sekaligus model pendidikan di Indonesia. Selain itu Yogyakarta memiliki *eksotisme* tersendiri selain dikenal sebagai Kota Pelajar, Kota yang memiliki gubernur sekaligus juga sebagai raja di DIY ini juga terkenal kebudayaannya. Dengan latar belakang tersebut, Yogyakarta menjadi tempat ideal bagi pengembangan SDM melalui jalur pendidikan untuk generasi bangsa.

Lembaga pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta Sekolah-Madrasah Muhammadiyah khususnya Sekolah Dasar (SD) ada sebanyak 243 sekolah, yang

tersebar di kabupaten dan kota. Jika dirinci perkabupaten/kota, maka jumlahnya sebagai berikut; Kota Yogyakarta terdapat 34 sekolah, Kab.Sleman sebanyak 77 sekolah, Kab.Kulonprogo sebanyak 40 sekolah, Kab.Gunung Kidul 35 sekolah, dan Kab.Bantul 57 sekolah.⁵

SD Muhammadiyah Sapan merupakan salah satu dari 243 SD Muhammadiyah di DIY, Sekolah ini terletak di jalan Bimokurdo No. 33 Sapan Yogyakarta. Model layanan yang diberikan SD Muhammadiyah Sapan di antaranya pembentukan kelas Akselerasi, kelas CI MIPA, kelas Inklusi, dan kelas bakat di bidang Seni dan Olahraga serta Tahfidzul Quran. SD Muhammadiyah Sapan berdiri tanggal 1 Agustus 1967. Pada tahun 2003, SD Muhammadiyah Sapan diangkat menjadi Sekolah Akselerasi.

Pada tahun 2008, SD Muhammadiyah Sapan dipercaya menjadi Rintisan Sekolah Dasar Bertaraf Internasional (RSBI) oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pada tahun 2013, SD Muhammadiyah Sapan meraih Juara I Practice Bidang Pendidikan Karakter Sekolah Dasar. SD Muhammadiyah Sapan yang bervisi : “Terbentuk Pribadi Muslim yang Unggul, Berakhlaq Mulia, Berbudaya dan Berwawasan Global”. Dan salah satu Misinya yaitu Mengembangkan pembelajaran berbasis IT dan kemampuan berbahasa asing, Mengembangkan budaya disiplin dan etoskerja yang tinggi, Meningkatkan manajemen partisipatif yang melibatkan siswa, guru, orang tua dan *stakeholder* sekolah.⁶

⁵ Sumber: Dikpora “*Daftar Nama dan Alamat Sekolah*”, dalam www.pendidikan-diy.go.id/dinas, diakses tanggal 10 februari 2016.

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Ilman Sholeh Kabag Penelitian Dan Pengembangan, Tanggal 16 Februari 2016 Pukul 10.00

Kepala Sekolah sebagai pimpinan menyatakan bahwa untuk mewujudkan visi misi ini tentunya tidak lepas dari proses pengelolaan manajemen terutama terkait dengan pelaksanaan visi misi SDM-nya. Ada organisasi yang terstruktur dan pembagian tugas dari kepala sekolah, wakil-wakil sekolah bagian kabag (kepala bagian), kasubag (kepala sub bagian) yang masing-masing memiliki tugas. Untuk mewujudkan visi misi ini tidak mungkin terlaksana tanpa adanya pengelolaan manajemen yang baik.⁷

Selain itu Visi Misi SD Muhammadiyah Sapan mencakup semua output yang ada ketika meninggalkan SD Muhammadiyah Sapan mereka sudah siap berdaya saing dengan kompetitor lainnya. Jadi kita mengembangkan nilai-nilai keariran lokal tapi kita juga mengembangkan wawasan global. Sehingga sekarang dalam konteks MEA kedepannya anak-anak sudah siap untuk bersaing dalam persaingan pendidikan global.⁸

SD Muhammadiyah Sapan, kini sudah berusia 47 tahun, pada tahun ajaran 2015/2016 ini, SD Muhammadiyah Sapan memiliki jumlah guru sebanyak 52 orang dan karyawan sebanyak 18 orang, serta jumlah siswanya sebanyak 830 siswa. SD Muhammadiyah Sapan memiliki visi, misi sekolah, dan paradigma pendidikan yang memadukan Islam dan ilmu pengetahuan, mengembangkan pembelajaran berbasis IT dan kemampuan berbahasa asing serta mengembangkan budaya disiplin, program bimbingan dan prestasi yang ditorehkan siswa tentunya tidak terlepas dari mutu kenerja guru. Berdasarkan potensi diatas, menarik bagi

⁷ Hasil wawancara dengan H. Sofyan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta Tanggal 20 Februari 2016 Pukul 10:44:48

⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Ilman Sholeh Kabag Penelitian Dan Pengembangan, Tanggal 16 Februari 2016 Pukul 10.00

peneliti untuk mengambil objek penelitian SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta. Harapannya melalui penelitian ini, peneliti dapat mengungkapkan pola manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren serta dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta ?
2. Bagaimanakah manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta?
3. Apakah faktor penghambat pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta dan solusinya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta.
2. Mengetahui manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta.

3. Mengetahui faktor penghambat manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta dan solusinya.

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoretis maupun praktis, manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan wawasan keilmuan, khususnya di bidang manajemen pendidikan untuk guru. Kemudian dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang, serta menjadi bahan informasi bagi penelitian manajemen pengembangan mutu kinerja guru selanjutnya.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan keleluasaan dan kedalaman pemahaman kepada peneliti mengenai manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta dan dapat menambah wawasan mengenai manajemen pengembangan mutu kinerja guru.
 - b. Bagi pihak sekolah, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi sekolah untuk terus memperhatikan pengembangan mutu kinerja guru.
 - c. Bagi pembaca, menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen pengembangan mutu kinerja guru. Kemudian hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian lain yang akan dilakukan.

D. Tinjauan Pustaka

Pertama, tesis karya Enceng Fu'ad Syukron, S.Pd.I., “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MAN Maguwoharjo*”. Tesis ini mengkaji tentang manajemen pengembangan sumber daya pendidik di MAN Maguwoharjo Sleman Yogyakarta.⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitian lapangan dengan teknik analisis data menggunakan konsep analisis data Miles dan Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik dilakukan senantiasa mendahulukan tahapan proses perencanaan, pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik berbentuk pelatihan atau non pelatihan dan evaluasi hasil pengembangan sumber daya pendidik dengan cara evaluasi hasil kinerja. Namun dalam pelaksanaannya masih ada kendala-kendala yang dihadapi dengan keterbatasan sarana-prasarana, tidak semua guru memiliki kompetensi yang harus dimiliki, kurangnya minat guru untuk mengikuti pelatihan, kurangnya dana pelatihan dan sebagainya.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang manajemen pengembangan, serta menggunakan metode penelitian yang sama yakni penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut fokus pada pertama; implementasi manajemen pengembangan sumber daya pendidik, kedua; efektifitas pengembangan sumber

⁹Enceng Fu'ad Syukron, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MAN Maguwoharjo*”. (Tesis, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013)

daya pendidik. Ketiga; kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik di MAN Maguwoharjo. Adapun penelitian yang akan dilakukan ini fokus pada manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta.

Kedua, tesis karya Zamiruddin, S.Hum. “*Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Dan Dampaknya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Mts Negeri Yogyakarta II*”.¹⁰ Tesis ini mengkaji tentang bagaimana manajemen pengembangan profesionalitas guru PAI dan meningkatkan mutu pendidikan, bagaimana dampak pengembangan profesionalisme guru PAI dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan profesionalisme guru PAI dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri Yogyakarta II. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan), dengan teknik analisis data menggunakan analisis data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengembangan profesionalisme di MTs Negeri Yogyakarta II sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari empat fungsi manajemen yang dijalankan oleh instansi sendiri yaitu tahap perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pelaksanaan.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang manajemen pengembangan, serta menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian

¹⁰ Zamiruddin, S.Hum. “*Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Dan Dampaknya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Mts Negeri Yogyakarta II*” (Tesis, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014)

lapangan. Sedangkan perbedaannya penelitian ini terfokus pada Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Dan Dampaknya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Negeri Yogyakarta II, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini terfokus pada manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta.

*Ketiga, Fadiah Adlina, “Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta”*¹¹

Tesis ini mengkaji tentang manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo, efektifitas manajemen pengembangan sumber daya guru dan faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen pengembangan sumber daya guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan), dengan teknik analisis data menggunakan konsep analisis data Miles dan Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen sumber daya guru di MAN Wonokromo melalui 4 tahapan yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan dan pengawasan. Dan dalam mengembangkan profesi para guru, MAN Wonokromo melakukan berbagai kegiatan yaitu: pendidikan lanjut, MGMP, Pelatihan, Seminar, Loka Karya, Kunjungan atau Studi Banding ke sekolah lain, dan Publikasi Ilmiah. Kemudian dalam mengembangkan karir para guru di MAN Wonokromo juga melakukan tiga hal berikut ini: Promosi, penugasan dan kenaikan pangkat. Efektifitas manajemen pengembangan sumber

¹¹ Fadiah Adlina. “*Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta*” (Tesis, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)

daya guru di MAN Wonokromo berjalan dengan cukup efektif dan hal ini dibuktikan dengan banyaknya para guru yang melanjutkan studi S2 dan S3 nya.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang manajemen pengembangan, serta menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian lapangan. sedangkan perbedaannya penelitian ini terfokus pada Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini terfokus pada manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta.

Keempat, Aris Munandar, “Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru IPA Di SLB A Yaketunis Yogyakarta”.¹² Tesis ini mengkaji tentang Peningkatan Profesionalisme Guru IPA Di SLB A Yaketunis Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*), dengan teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) guru IPA di SLB A Yaketunis telah memenuhi syarat sebagai guru profesional, dengan dibuktikan memiliki empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, profesional. 2) guru SLB A Yaketunis telah menerapkan fungsi manajemen yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. 3) faktor pendukung peningkatan guru yang sesuai dengan bidangnya, dukungan dari masyarakat, sarana dan prasarana pendidikan, lingkungan kondusif, dan

¹² Aris Munandar, ‘*Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru IPA Di SLB A Yaketunis Yogyakarta*’.(Tesis, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

kurikulum mualtan lokal berdasarkan kebutuhan. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu keterbatasan sarana-prasarana, tidak konsistennya kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan, dan ketidakaktifan KKG Wilayah.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang manajemen serta menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian lapangan. sedangkan perbedaannya penelitian ini terfokus pada Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru IPA Di SLB A Yaketunis Yogyakarta sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini terfokus pada manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta.

*Kelima, Mulyono Priyanto, S.Pd.I, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta”.*¹³ Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan metode deskriptif analitik dan menggunakan jenis penelitian penelitian lapangan (*field research*), dengan teknik analisis data menggunakan konsep analisis data Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa strategi urgensi yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam memenuhi kinerja dan kualitas para guru PAI, antara lain (1) memberikan pemahaman kepada para guru PAI mengenai urgensi PAI di SMPIT Abu Bakar yang bersandar pada desain kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional, JSIT, pemanfaatan materi-materi unggulan dari internal SMPIT Abu Bakar, (2) memberikan arahan kepada guru PAI akan penekanan ciri dan kekhasan SMPIT

¹³Mulyono Priyanto, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta”. (Tesis, Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012)

Abu Bakar yang mengutamakan nilai-nilai pendidikan Agama Islam dari segala bentuk materi pelajaran terutama PAI itu sendiri, (3) guna menunjang profesionalitas guru PAI, diadakan penilaian kinerja guru PAI secara berkala, dan melakukan pengamatan sebagai bentuk evaluasi, saran-saran dan kritik dari pihak terkait. Strategi tersebut telah menghasilkan perubahan kinerja yang peneliti nilai sebagai proses peningkatan kinerja, hal-hal tersebut dapat dianalisa bahwa alokasi optimisme dan integrasi input serta ketercapaian kinerja untuk saat ini bisa dikatakan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Guru PAI di SMPIT Abu Bakar cukup memberikan sumbangsih pergerakan dan perubahan menuju ketercapaian sebagai tahap *problem solving* dalam kinerja guru dan pendidikan.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang manajemen serta menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian lapangan. sedangkan perbedaannya penelitian ini terfokus pada Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini terfokus pada manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta. Serta lokasi penelitian pun berbeda.

E. Sistematika Pembahasan

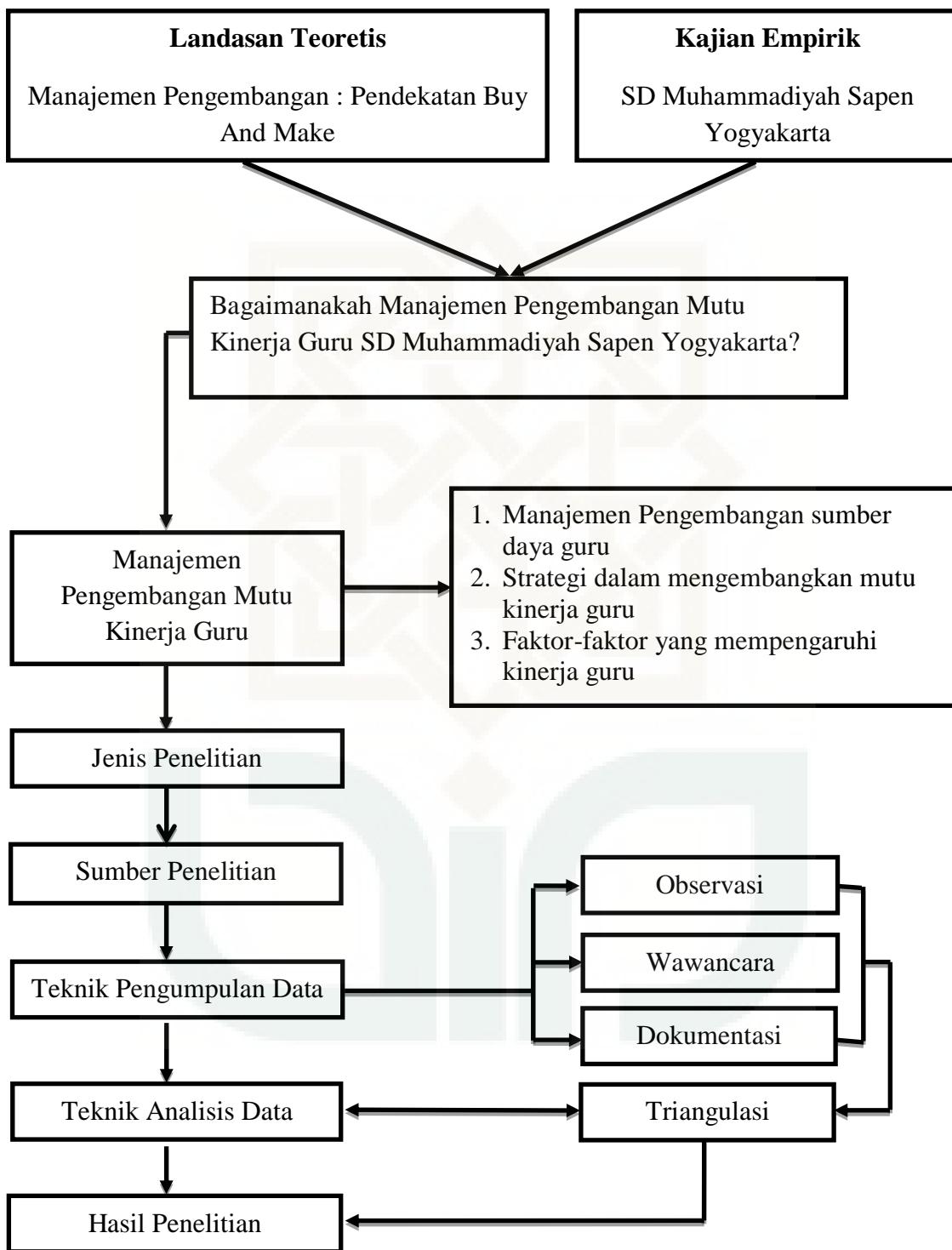
Sistematika pembahasan tesis ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum isi tesis. Oleh karena itu, peneliti mengemukakan sistematika penulisan tesis yang diolah menjadi tiga bagian, yaitu : bagian awal, bagian isi,

dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, judul, pernyataan keaslian, bebas plagiasi, pengesahan, persetujuan nota dinas pembimbing, motto, persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran. Pada bagian isi dalam tesis ini terdapat lima bab, yang terdiri dari:

- BAB I yaitu pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika pembahasan.
- BAB II yaitu landasan teoretis yang akan memaparkan tentang teori-teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini, diantaranya meliputi manajemen, pengembangan, mutu, dan kinerja guru.
- BAB III yaitu metodologi penelitian yang terdiri dari: jenis penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.
- BAB IV yaitu pembahasan penelitian yang menguraikan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen, manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen dan faktor penghambat manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen dan solusinya.
- BAB V yaitu penutup meliputi simpulan dan saran tentang manajemen pengembangan mutu kinerja guru.

Pada bagian akhir, terdapat daftar pustaka dan berbagai lampiran yang terkait dengan penelitian dan daftar riwayat hidup.

F. Alur Skema Penelitian



Gambar 1.1
Alur Skema Penelitian

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven Yogyakarta dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

Pertama, Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven dapat dilihat dari pelaksanaan pendidikan mulai dari *input* pendidikan SD Muhammadiyah Saven yaitu input yang berkaitan dengan proses penerimaan atau perekrutan calon guru baru, dengan mengikuti sistem penerimaan atau perekrutan calon guru yang ditetapkan oleh SD Muhammadiyah Saven. Selain itu, guru wajib memiliki kompotensi sebagai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Proses pendidikan SD Muhammadiyah Saven yaitu seorang guru mampu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran. Dari proses tersebut tentunya berdampak pada prsetasi siswa yang semakin meningkat. Selanjutnya, *Output* pendidikan SD Muhammadiyah Saven yaitu berbagai macam prestasi regional, nasional, maupun international yang dimiliki oleh peserta didiknya baik dibidang akademik maupun non akademik, sehingga tentunya *output*-nya sudah tidak diragukan lagi. Selain itu jika dilihat dari tingkat kelulusan setiap tahunnya SD Muhammadiyah Saven mencapai tingkat kelulusan seratus persen. Dan *outcome* pendidikan SD Muhammadiyah Saven yaitu dapat dilihat bagaimana *stakeholder*, orang tua siswa mempercayai sekolah tersebut dengan menitipkan anaknya menempuh pendidikan dasar di

sekolah tersebut. Dalam hal ini para orang tua sudah mempertimbangkan sedemikian rupa sehingga tidak mengecewakan ketika anaknya masuk disekolah favorit di tingkat pendidikan selanjutkan dengan mendapatkan pengetahuan, dan berbagai prestasi yang dikembangkan pada saat dibangku sekolah dasar, jadi tentunya para orang tua merasa puas terhadap lulusan di lembaga pendidikan tersebut.

Kedua, secara umum pola manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saven diawali dengan tahap perencanaan, tahap pengorganisasian, tahap pengarahan, dan sampai pada tahap pengawasan dapat berjalan dengan baik dan menggunakan sistem dan prosedur yang menjadi kultur organisasi yang lahir dari dalam organisasi sendiri, dengan menganut perspektif manajemen yang efektif dan efesien.

Ketiga, faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja guru SD Muhammadiyah Saven terletak pada faktor internal guru, dimana indikator yang dilihat dari faktor internal ini adalah; 1) kompotensi, kompotensi guru dimaksud berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap, motivasi, komitmen, persepsi/*mindset*, dan pergaulan., 2) motivasi, setiap guru memiliki motivasi berbeda-beda, sehingga guru yang memiliki kecenderungan motivasi yang kurang dapat mempengaruhi kinerjanya dan, 3) jarak tempat tinggal guru dengan sekolah yang cukup jauh. Dari berbagai permasalahan tersebut, baik hambatan kompotensi, motivasi, dan persoalan jarak tempat tinggal dapat diatas oleh pihak sekolah dengan baik.

Terkait faktor eksternal tidak menjadi penghambat dalam mempengaruhi kinerja guru SD Muhammadiyah Sapan, hal ini dapat dilihat dari *pertama*; kepemimpinan Kepala sekolah yang selalu memberikan arahan dan motivasi kepada guru, *kedua*; adanya dorongan atau *support* dari rekan atau teman sejawat untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, *ketiga*; gaji yang sudah disesuaikan dengan UMR kota Yogyakarta, *keempat*; sarana dan prasarana yang memadai dan mendukung kegiatan belajar mengajar, *kelima*; pelatihan/pengembangan yang berkelanjutan dan intensif, dan *keenam*; pendidikan studi lanjut bagi para guru. Dari faktor-faktor tersebut baik faktor internal maupun faktor eksternal merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja guru SD Muhammadiyah Sapan.

Manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Sapan, bagi Kepala sekolah sebagai pemimpin mengatakan bahwa tidak ada hambatan dalam organisasi sekolah khususnya dalam peningkatan kinerja guru, melainkan sebuah tantangan yang harus dilewati. Harapannya kedepan guru SD Muhammadiyah Sapan 90% sudah menempuh pendidikan strata dua yaitu S2, kemudian mutu kinerja guru semakin meningkat dan dapat melewati tantangan era global.

B. Saran

Berdasarkan paparan hasil penelitian yang kemudian disajikan dalam kesimpulan sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka terdapat saran yang dapat peneliti sampaikan, yaitu:

Pertama, Bagi pihak sekolah, untuk pengembangan mutu kinerja guru sebaiknya pelatihan/pembinaan yang diadakan sekolah dilakukan secara ritun agar setiap guru dapat merasakan tingkat kinerja yang dimiliki khususnya peran guru dalam mengajar, membimbing, melatih, mengembangkan potensi yang dimiliki oleh siswa.

Kedua, Bagi guru diharapkan selalu meningkatkan mutu kinerjanya dan terus belajar agar menambah pengetahuan, dan berwawasan global tentang hal baru dalam dunia pendidikan sehingga dapat disampaikan kepada para siswa secara lebih luas dan dalam serta menempatkan diri selalu sebagai seorang guru yang mau disupervisi dan menjalankan tugas sesuai dengan tugasnya selaku pendidik.

Ketiga, Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menggali sesuatu hal yang baru sesuai dengan keadaan waktu dan zaman yang sesuai dengan teori yang ada, guna memunculkan sekolah yang berkualitas dan unggul serta diharapkan menjadi inspirasi dan pemberian-pemberian secara rinci tentang mutu kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yunus. *Desain Sistem Pembelajaran Dalam Konteks Kurikulum 2013*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Aedi, Nur. *Pengawasan Pendidikan Tinjauan Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Ali, Mohammad. Kamus At-Tarbiyah, Darul'Ilu: Riyad, 1980.
- Amtu, Onisimus. *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi,dan Implementasi*. Cet Ke 2. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Arifin, Barnawi & Mohammad. *Kinerja Guru Profesional Instrumen, Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian*. Cet. I. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Arikunto,Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Asmani, Jama Ma'mur. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Diva Press, 2011.
- Badrudin. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cet I. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Danim, Sudarwan. *Profesionalisasi Dan Etika Profesional Guru Tilikan Indonesia Dan Mancanegara*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Dharma, Surya. Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya, Cet VI. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 12. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Cet. II. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.

Jasmani dan Syaiful Mustofa, “*Supervisi Pendidikan terobosan baru dalam meningkatkan kinerja pengawas sekolah dan guru*”, cet I. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

Kompri. *Manajemen Pendidikan 3*. Cet. I. Bandung: Alfabetia, 2015.

Koentoroningrat. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991.

Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional Konsep,Strategi, Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia*. Cet. I. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Cet 2. Malang: UIN-Maliki Press, 2011.

M. Manullang. dasar-dasar manajemen, Cet 21. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2009.

Moleng, Lexy J. *Metodologi, Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 2010.

Mulyasa. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Mulyasa. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*, cet 5. Bandung: PT. Remaja Rodakarya, 2014.

Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Cet. I. Purwokerto: STAIN Press, 2012.

Nurhayati, Mukhammad Ilyasin & Nanik. *Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. I. Malang: Aditya Media Publishing, 2012.

- Huberman, B. Miles Matthew and A. Michael. "Analisis Data Kualitatif," Jakarta : UniversitasIndonesia (UI-Press), 1992.
- Prastowo, Andi. *Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Tematik Terpadu Implementasi Kurikulum 2013 Untuk SD/MI*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Priansa, Donni Juni. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru Fokus Pada Peningkatan Kualitas Sekolah, Guru, Dan Proses Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Prihatin, Eka. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Sani, Imam Kurniasih & Berlin. *Sukses Mengimplementasikan Kurikulum 2013 Memahami Berbagai Aspek Dalam Kurikulum 2013*. Yogyakarta: Kata Pena, 2014.
- Sembiring, M. Gorky. *Mengungkapkan Rahasia Dan Tips Manjur, Menjadi Guru Sejati*. Cet. I. Yogyakarta: Best Publisher, 2008.
- Shoimatal Ula, S. *Buku Pintar Teori-Teori Manajemen Pendidikan Efektif*. Yogyakarta: Berlian, 2013.
- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Cet. II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development)*, Cet I. Bandung: Alfabeta, 2015.
- _____, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Cet 22. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sukandarrumadi, *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.

Sukamto, Nanang Piatna Tito. *Pengembangan Profesi Guru*. Cet. I. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Supardi. *Kinerja Guru*. Cet Ke 2. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Syarbini, Jaja Jahari & Amirulloh. *Manajemen Madrasah Teori, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Tutik Rachmawati & Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Cet.I. Yogyakarta: Gava Media, 2013.

Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Ed. 4, Cet.2. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Yahya, Murip. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Cet. I. Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.

Yasin, Ahmad Fatah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Cet. II. Malang: UIN-Maliki Press, 2012.

Zein, Badudu. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001.

www.pendidikan-diy.go.id/dinas, diakses tanggal 10 februari 2016.

[Http://Kampus215.Blogspot.Com](http://Kampus215.Blogspot.Com), Diakses Tanggal 5 Maret 2016.





LAMPIRAN

MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU KINERJA GURU SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA

MUHAMMADIYAH SAPEN ELEMENTARY SCHOOL
• THE PIONEERING OF INTERNATIONAL STANDARD SCHOOL •

Dosen Pembimbing

Dr. H. Khamim Zarkasih Putro, M.Si.

Hardianti, S.Pd.I

NIM: 1420410023

Pedoman wawancaramanajemen pengembanganmutu kinerja guru SD

Muhammadiyah Saven Yogyakarta

Pertanyaan:

1. Apa Visi dan Misi SD Muhammadiyah Saven Yogyakarta ?
2. Terkait standar tenaga pendidik, bagaimana Prosedur Penerimaan Tenaga Pengajar yang dikembangkan SD Muhammadiyah Saven ?
3. Bagaimana sistem Penerimaan Tenaga Pengajar SD Muhammadiyah Saven ?
4. Bagaimanakah proses Penerimaan/rekrutmen Tenaga Pengajar SD Muhammadiyah Saven ?
5. Bagaimanakah SD Muhammadiyah Saven mengembangkan tenaga pengajar melalui :
 - a. Pendidikan ?
 - b. Pelatihan ?
 - c. Pengembangan karier ?Apa saja faktor pendukung dan penghambatnya ?
6. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru SD Muhammadiyah Saven ?
7. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, untuk SD Muhammadiyah Saven apa saja indikatornya?
8. Bagaimanakah prosedur penetapan Standar Mutu kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven?
9. Bagaimanakah Standar Mutu kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven ?
10. Bagaimanakah Prosedur Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven?

11. Bagaimanakah sistim pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven ?
12. Bagaimana pola manajemen pengembangan mutu kinerja guru SD Muhammadiyah Saven ?
13. Bagaimana Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven Yogyakarta dari segi :
 - a. Perencanaan ?
 - b. Pengorganisasian ?
 - c. Pelaksanaan ?
 - d. Pengawasan ?
14. Bagaimana dampak Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven Yogyakarta ?
15. Bagaimana dampak dari penerapan Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven Yogyakarta dari segi :
 - a. Profesionalitas Guru ?
 - b. Kepribadian Guru ?
 - c. Padagogik Guru ?
 - d. Proses pendidikan ?
 - e. Output pendidikan ?
16. Apa saja faktor pendukung dan penghambat Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru SD Muhammadiyah Saven Yogyakarta ?

Yogyakarta, Februari 2016

Instrumen Terkait Profesionalitas Guru SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta

Nama Guru : _____

Mata Pelajaran yang diampu : _____

Masa Kerja : _____

Jenjang Pendidikan : _____

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah penilaian terhadap proses pembelajaran yang tercantum dalam instrumen dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
2. Kejujuran dalam mengisi instrumen ini sangat membantu akurasi penelitian.

Keterangan:

Ya : jika pernyataan ini dilakukan

Tidak : jika pernyataan ini tidak dilakukan

No	Indikator	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Guru membuka pelajaran dengan membaca do'a		
2.	Guru memulai pelajaran tepat waktu		
3.	Guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai		
4.	Guru menjelaskan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pembelajaran		
5.	Guru menyampaikan manfaat pelajaran pada awal pembelajaran		
6.	Guru menciptakan ketertiban, kenyamanan, dan kedisiplinan dalam pembelajaran		
7.	Guru memberikan kesempatan bertanya kepada peserta didik tentang materi sebelumnya		
8.	Guru memberikan jawaban/tanggapan atas pertanyaan siswa		

9.	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan suara yang jelas		
10.	Guru menyampaikan materi berhubungan dengan budaya daerah		
11.	Materi pelajaran yang disampaikan guru mudah untuk dipahami		
12.	Guru menyampaikan pelajaran sangat menarik		
13.	Alat peraga yang digunakan guru mudah untuk dipahami		
14.	Guru menggunakan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar.		
15.	Guru menggunakan buku teks kurikulum 2013 sebagai sumber belajar.		
16.	Guru membentuk kelompok-kelompok kecil dalam pelajaran		
17.	Guru menjelaskan materi secara langsung didepan kelas		
18.	Guru menunjukkan sikap wibawa dalam mengajar		
19.	Guru memperlakukan siswa secara adil tanpa memandang ras		
20.	Guru berprilaku yang baik di dalam kelas dan di luar kelas		
21.	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya/berpendapat materi yang diajarkannya		
22.	Guru meminta siswa untuk mempersentasikan tugas yang dikerjakan		
23.	Guru memberikan umpan balik terhadap tugas yang dikerjakan		
24.	Guru memberikan tugas harian dari materi yang telah dipelajari		
25.	Guru memberikan UTS setelah materi pelajaran selesai		
26.	Guru menyarankan siswa untuk membaca mengenai materi pelajaran selanjutnya		
27.	Guru menyampaikan pesan kepada peserta didik untuk giat belajar		
28.	Guru menyampaikan materi untuk pertemuan selanjutnya		
29.	Guru mengucapkan rasa syukur setalah memberikan materi		
30.	Guru mengagumi keberadaan dan kebesaran Tuhan saat mempelajari ilmu		

31.	Guru menginstruksikan peserta didik untuk mengerjakan tugas sendiri-sendiri.		
32.	Guru meminta peserta didik percaya diri dalam mengerjakan tugas		
33.	Guru meminta tugas dikumpulkan tepat waktu		
34.	Guru memberikan tugas berbentuk tes uraian		
35.	Guru memberikan tugas berbentuk tes pilihan ganda		
36.	Guru memberikan penugasan pekerjaan rumah		
37.	Guru memberikan pertanyaan tentang materi yang baru dipelajari		
38.	Guru meminta peserta didik untuk mengerjakan tugas di depan kelas		
39.	Guru memberikan materi untuk dipelajari dengan kelompok		
40.	Guru memberikan nilai hasil pembelajaran		
Jumlah			

SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Kepala Sekolah H.Sofyan M.Pd, pada tanggal, 20 Februari 2016.



Dokumentasi: Wawancara dengan Bapak Heru Waseso M.Pd.I Kabang Pesonalia/SDM, pada tanggal 29 Februari 2016.



Dukumentasi: Pengamatan proses belajar mengajar di Kelas V CI MIPA oleh Ibu Rita Inrayanti.



Dukumentasi: Pengamatan proses belajar mengajar di Kelas V oleh Bapak Heru Waseso



Dukumentasi: Pengamatan proses belajar mengajar di Kelas V oleh Bapak Ali Usman



Dukumentasi: Pengamatan proses belajar mengajar di Kelas IV CI MIPA oleh Bapak Wahyu Widodo

HASIL WAWANCARA

A. Wawancara dengan Bapak H. Sofyan, M.Pd. selaku Kepala SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta (Tanggal Penelitian 20 Februari 2016 Pukul 10:44:48)

Pertama sebelum melakukan wawancara peneliti mengucapkan terimakasih sudah di izinkan untuk melakukan penelitian di sekolah ini, setelah itu peneliti menyampaikan maksud dan tujuan pada hari ini untuk melakukan wawancara, kemudian beliau meminta salinan tes wawancara yang akan menjadi daftar pertanyaan. Beliau merespon semua pertanyaan yang peneliti ajukan dengan jelas.

- | | |
|----------|---|
| Peneliti | : Bagaimana tanggapan Bapak terkait Visi dan Misi SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta ? |
| Informan | : Jadi SD Muhammadiyah Sapen memiliki "Visi terbentuknya pribadi yang unggul, berakhlak, berbudaya dan berwawasan global". Untuk mewujudkan visi misi ini tentunya tidak lepas dari bagaimana mengelola sekolah bagaimana manajemen terutama terkait dengan pelaksana visi misi SDM nya. Ada organisasi yang terstruktur dan pembagian tugas dari kepala sekolah, wakil-wakil sekolah bagian kabag (kepala bagian), kasubag (kepala sub bagian) masing-masing ada tugasnya, bagian sarana prasana, bagian SDM, bagian PTK, bagian litbang, bagian keuangan dan lain-lain. Untuk mewujudkan visi misi ini tidak mungkin terlaksana tanpa adanya manajemen. |
| Peneliti | : kemudian Terkait standar tenaga pendidik Pak, bagaimana Prosedur Penerimaan Tenaga Pengajar yang dikembangkan SD Muhammadiyah Sapen ? |
| Informan | : Penerimaan guru baru dilakukan sesuai formasi dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Prosedurnya ada tujuh langkah atau tujuh tahap yaitu :
<ol style="list-style-type: none">1. Administrasi: Dengan standar IP yang sudah ditetapkan SD Sapen sebagai calon guru dan persyaratan-persyaratan lainnya. Sistem yang baru harus linier.2. Wawancara: pengetahuan umum, tes IT, komputer, wawancara agama, niat masuk di SD Sapen.3. Microteaching: praktek pembelajaran dihadapan pengujii4. Magang: dua bulan tanpa gaji untuk mengetahui seberapa besar niat untuk mengajar di SD Sapen. yang paling |

- berat dan banyak yang mundur teratur karena tidak di gaji, dua bulan tanpa gaji yang dipandu dengan senior dintruksikan,
5. Guru Kontrak 1 tahun, klo bagus akan diperpanjang.
 6. Guru Tidak Tetap (GTT) selama 1 tahun
 7. 5 Tahun akan diajukan mengikuti guru tetap di DIY. Minimal lima tahun.
- | | |
|----------|---|
| Peneliti | : Bagaimanakah proses Penerimaan/rekrutmen Tenaga Pengajar di SD Muhammadiyah Saven Pak ? |
| Informan | : Proses penerimaan tenaga pengajar yang dilakukan cukup panjang dengan lama lima tahun sampai guru menjadi guru tetap. Lima tahun itu dalam rangka pembinaan, dalam rangka kualifikasi, yang didampingi oleh guru senior dan diberikan pelatihan. |
| Peneliti | : Sebagai pimpinan bagaimana Bapak mengembangkan tenaga pendidik SD Muhammadiyah Saven |
| Informan | : Pengembangan dilakukan cukup banyak seperti study lanjut, penelitian, pelatihan. Terkait dengan pendidikan, guru-guru SD Muhammadiyah Saven sudah 50% melanjutkan studinya di berbagai universitas di kota yogyakarta dengan melakukan kerja sama dengan universitas di kota yogyakarta. <ol style="list-style-type: none"> a. Pendidikan: studi lanjut yang belum S1 di S1 kan, sudah 90% guru S1. 23 kelas khusus guru saven, dari tahu kemarin 1 tahun 8 lulus S2. Guru 120an dan karyawan 50an, UNY, dengan memberikan beasiswa dari muhammadiyah. b. Pelatihan: pelatihan dari dinas, intensif berada di guru senior pembimbing, dilakukan setiap minggu sekali. Guru baru harus didampingi oleh guru senior. c. Pengembangan karier: Pengembangan karier diliat dari guru pemula, bagaimana perkembangan yang kurang bagus, akan diberi kesempatan mengembangkan kariernya. Yang sudah bagus akan di angkat menjadi bagian seperti kabag, kasubag, guru kelas, sekertaris kelas, Jabatan staf, kemudian diangkat jadi kepala sekolah. Jenjang karier berikutnya bisa menjadi kepala sekolah baik disaven maupun diluar saven dengan mengikuti seleksi kemudian ada diklat. |

- Peneliti : Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SD Muhammadiyah Sapen Pak ?
- Informan : Faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD Muhammadiyah Sapen yaitu:
- Faktor pertama yang paling besar pengaruhnya adalah Kompetensi yang dimiliki oleh guru (secara kualitas) secara umum kerajinan, kreatifitas
 - Motivasi masing-masing individu yang berbeda-beda, sehingga guru yang memiliki motivasi yang kurang dapat mempengaruhi kinerjanya. Akan tetapi Sistem sekolah sudah menetapkan aturan-aturan yang harus ditaati oleh guru dan karyawan.
 - Jarak antara sekolah dengan tempat tinggal. Setiap tanggal 19 akan direkap, Lebih dalam 10 kali dalam 1 bulan transpornya akan dicabut. Secara tanggung jawab, amanah akan dipanggil dan diberi teguran.
- Peneliti : Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, untuk SD Muhammadiyah Sapen apa saja indikatornya Pak?
- Informan : Guru SD Sapen memiliki standar penilaian yang sangat rumit dan detail
- Kriteria guru : Merubah pola pikir indikatornya ingin meningkatkan kompetensi, ingin mencari ilmu lebih, selalu kurang. Ilmu selalu bertambah tantangan kedepan semakin berat.
 - Menguasai dan melaksanakan tugas pokok, yaitu :
 - Tugas pertama: mengajar, perencanaan, pelaksanaan, mengevaluasi, penilaian sampai tindak lanjut atau pendalaman materi. Dibawa dikjar.
 - Tugas ke dua, mendidik: tidak hanya di bawa pembelajaran tetapi mengingatkan, mengarahkan tentang moral, akhlak anak.
 - Tugas ke tiga, memimpin dan melatih terkait dengan anak-anak sebagai pengganti kita yang harus dipersiapkan sebagai pemimpin.
 - Disiplin menyeluruh dengan tugas-tugas koordinator. Sistemnya saling memperingati
 - Memiliki jiwa ibadah, bagaimana sekolah ini menjadi lahan ibadah tidak hanya berorientasi pada gaji, namun apa yang kita beri kepada sekolah
- Peneliti : Bagaimanakah prosedur penetapan Standar Mutu kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sapen?

- Informan : Standar mutu istilahnya tuposting“Prosedur operasional standar”akandi taati bersama
- Peneliti : Bagaimana pola manajemen pengembangan mutu kinerja guru di SD Muhammadiyah Sapen ?
- Informan : Pola manajemen diantaranya:
1. Mulai dari guru senior, Pembinaan berkelanjutan setiap rapat, motivasi-motivasi kita isi atau mendatangkan dari luar, kegiatannya macam-macam misalkan praktik pembelajaran,
 2. Pengembangan melalui guru bidang study lanjut yang diberikan kesempatan untuk melanjutkan S2 dan memberikan subsidi walau tidak banyak hanya sekedar motivasi
 3. Pengembangan mutu dengan hasil penilaian yang terkait dengan supervisi.
- Instidental (kejadian-kejadian yang tak terduga)Secara garis besar peningkatan dan pengembangan mutu kinerja. Kendala nya : pengaturan waktu sesuai teknis dari kepala sekolah hanya harus pandai-pandai mengatur waktu, karena sekolah nya cukup besar, tapi kami sudah mengatasi kendala itu dengan memberikan kepercayaan kepada wakil-wakil
- Peneliti : Bagaimana Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta?
- Informan : Dari segi pelaksanaan akan ada tugas masing-masing seperti bidang Dikjar, SDM Umum, Ptk, Litbang, Sarpras, Agama, Bakat Minat, Kelas Ekstra, Layanan Khusus, Akselerasi, Kebutuhan Khusus, secara umum ada organisasi sekolah, pelaksanaannya ada masing-masing kontrol pelaksana. Dibidang masing2.Sedangkan dari segi Pengawasan yaitu Mengontrol mengecek sejauh mana perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian.
- Peneliti : Bagaimana dampak Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta dari segi :
- a. Perencanaan ? lebih terukur, realistik, harapan yang jelas, tujuan terukur
 - b. Pengorganisasian ? sudah jelas dengan dengan pembagian tugas supaya tidak tumpah tindih, memastikan pembagian
 - c. Pelaksanaan ? tentunya lebih terjamin, mudah untuk dicapai
 - d. Pengawasan ?secara menyeluruh, tidak hanya, Supervisor ada 12 tim dari 150 guru. Pengawasan yang

- menyeluruh. Dampaknya semakin mudah, semakin jelas dengan adanya prosedur.
- Peneliti : Bagaimana dampak dari penerapan Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru Pak?
- Informan :
1. Yang pertama dari segi profesionalitas guru tentunya semakin meningkat.
 - a. Guru baru ada peningkatan terkait dengan penugasan disekolah karena di dampingi oleh guru senior. Persiapan : persepsinya sudah siap, alat peraga, bagaimana memotivasi anak.
 - b. Meningkatnya dengan sesuai profesi masing-masing, guru kelas, guru agama dll
 2. Kepribadian Guru/sosial ? mengacu pada standar acuan kompetensi guru sebagai contoh misalkan penampilan, perkataan yang patuh dicontoh. Kepribadian guru bagaimana memberikan contoh kepada anak.
 3. Padagogik Guru ? pendidikan strata guru harapannya ada peningkatan
 4. Proses pendidikan ? diharapkan guru bisa melaksanakan proses pendidikan dengan proses yang ada, yang terpusat pada anak, kemudian menggunakan alat peraga untuk merangsang pembelajaran anak, proses pendidikan bisa memfasilitasi anak belajarnya. Pendekatan yang diambil tidak perlu teori namun langsung praktik. SD Saven Muhammadiyah menggunakan Kurikulum 2013. Kata kuncinya mengubah pola pikir untuk maju.
 5. Output pendidikan ? bisa dilihat prestasi yang dimiliki oleh SD Muhammadiyah Saven. Rata-rata yang sudah berprestasi GTY. Pak agung juara tiga guru teladan untuk nasional.
- Peneliti : Apa saja faktor pendukung dan penghambat Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Saven Yogyakarta ?
- Informan :
- Tidak ada hambatan tapi tantangan cukup banyak dari SDM dengan empat kriteria yang meskipun belum sempurnah, sarana-prasarana, kerjasama, instansi di DIY sangat menguntungkan, pembiayaan sudah relatif aman, dari pemerintah, komite, DIY, donatur, masyarakat, sebagai pendukung.

B. Wawancara dengan Bapak Iman Shaleh, M.Pd.I selaku Kabag Penelitian dan Pengembangan(Tanggal Penelitian 16 Februari 2016 Pukul 10.00)

Pertama sebelum melakukan wawancara peneliti mengucapkan terimakasih sudah di beri kesempatan untuk melakukan wawancara pada hari ini, kemudian peneliti memberikan salinan tes wawancara yang akan menjadi daftar pertanyaan. Pada saat wawancara beliau merespon dengan jelas pertanyaan yang peneliti ajukan.Beliau sudah 16 Tahun mengabdi di SD Muhammadiyah Sapan, juga sebagai guru mata pelajaran kelas IV.

- | | |
|----------|---|
| Peneliti | : Apa Visi dan Misi SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta ? |
| Informan | : SD Muhammadiyah Sapan mempunyai Visi terbentuknya pribadi muslim yang unggul, berakhlatul karimah, berbudaya, berwawasan global. Visi misi SD Muhammadiyah Sapan mengkafer semua output yang ada disini ketika meninggalkan SD Muhammadiyah Sapan mereka sudah siap berdaya saing dengan kompetitor lainnya. Jadi kita mengembangkan nilai-nilai kearifan lokal tapi kita juga mengembangkan wawasan global.Sehingga sekarang dalam konteks MEA kedepannya anak-anak kita itu siap untuk bersaing dalam persaingan pendidikan global. |
| Peneliti | : Terkait standar tenaga pendidik, bagaimana Prosedur Penerimaan Tenaga Pengajar yang dikembangkan di SD Muhammadiyah Sapan ? |
| Informan | : Untuk penerimaan dalam tenaga pengajar Sangat kompleks dengan melalui beberapa tahap yaitu : <ol style="list-style-type: none">1. Tahap seleksi Administrasi calon guru minimal memiliki IP 3,00 PTN, sedangkan PTS IP 3,20 itu baru sisi administrasi akademik.2. Tahap seleksi wawancara/interview : penguasaan bahasa,3. Tahap tes penguasaan bahasa, IT, interview umum, dan interview agama islam dan kemuhammadiyan.4. Microteaching5. Magang6. Program pembinaan selama satu tahun7. Tahap uji kompetensi berkala tiap tahun <p>“Ketika tahapan-tahapan itu sudah dilalui maka ada tahapan berikutnya yaitu micro teaching, dimana calon guru itu mereka akan mengajar atau membuat simulasi pembelajaran yang dinilai oleh seorang asesor tanpa ada murid. nanti kalo mickoteacjing sudah lulus dan tahapan pertama, kedua, ketiga, kempat, kelima sudah dilalui. maka mereka akan diterima sebagai guru SD Muhammadiyah Sapan yang</p> |

ditindak lanjuti dalam program magang. Selama magang mereka tidak digaji, yang dilihat yang pertama masalah kedisiplinan, komitmen, loyalitas, kompetensi.

Jika sudah lulus dalam program magang maka ada program pembinaan guru selama satu tahun, kemudian tahun kedua diangkat menjadi Guru Tidak Tetap (GTT), jadi berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), SD Muhammadiyah Sapan sangat kompleks, dan lebih sulit untuk menjadi guru SD Muhammadiyah Sapan dari pada menjadi seorang CPNS, sehingga kita menerima calon guru minimal dua teruji. Nanti dua orang ini menjadi sebuah hukum alam, sehingga dari dua itu mana yang teruji dan tidak teruji, yang teruji akan bertahan menjadi guru SD Muhammadiyah Sapan. Karna komitmennya sudah betul-betul menjadi seorang guru SD Muhammadiyah Sapan.”

- | | | |
|----------|---|---|
| Peneliti | : | Bagaimana sistem Penerimaan Tenaga Pengajar di SD Muhammadiyah Sapan ? |
| Informan | : | Seperti yang sudah dijelaskan dari proses penerimaan tenaga pengajar SD Muhammadiyah Sapan dengan melalui fase-fase interview, misalnya ketika penguasaan bahasa nya lolos, IT, wawancara umum AIK (Penguasaan Al-Islam dan Kemuhammadiyaan) dan semua tes yang sudah diberikan sudah lolos, kemudian dari hasil wawancara tersebut akan di akumulasikan, mana nilai yang tertinggi itu yang akan diterima. |

“Yang membedakan SD Sapan dengan sekolah lain adalah mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki pada anak. Bagaimana kita menindak lanjuti potensi yang ada pada anak.Untuk mengembangkan potensi yang ada pada anak kita mengadakan pembinaan disamping itu kita juga memfasilitasi melalui program ekstrakurikuler. Ada 32 program ekstrakurikuler.

Kemudian disamping itu juga anak-anak ini kita layani sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Jika Anak itu secara kognisinya bagus, kemampuannya lemah ada program CI (Cerdas Istimewa), program CI ada dua program satu Akselerasi (siswa menempuh dari 6 tahun menjadi 5 tahun) , dua CI MIPA (tetap 6 tahun menempuh jenjang studinya tapi ada engliment matematika dan bahasa inggris, sehingga CI MIPA ini lebih banyak sebagai kader olimpiade baik IPA, Matematika maupun Bahasa Inggris. Kemarin juara umum di Omnas, anak kita internasional juara juga.

Lalu anak yang setara kondisi lemah sebetulnya bagus. Ada olah raga, seni.kemampuan anak tersebut kita tindak lanjuti kita kembangkan sehingga menghasilkan sebuah prestasi, kita bina sehingga memberikan kontribusi kepada sekolah dalam hal prestasi. Potensi yang ada pada anak kita memberikan sebuah nilai positif bagi sekolah.

Kultur sekolah inilah yang membedakan dengan sekolah lain, ketika suatu sekolah yang memiliki kultur sekolah yang baik maka akan berimplikasi kepada hal-hal yang positif terhadap pencapaian prestasi yang lebih baik. Karena kultur yang kita kembangkan bagaimana kita bisa mengembangkan siswa itu disiplin untuk tertip secara aturan demikian juga dia memiliki sebuah penguatan karakter yang baik.”

Peneliti : Bagaimanakah SD Muhammadiyah Sapan mengembangkan tenaga pengajar melalui :

Informan : :

a. Pendidikan ?

Sumber daya pendidik di SD Sapan ini senantiasa ditingkatkan kualitas kinerjanya melalui program pendidikan study lanjut kejenjang berikutnya S2. Sudah ada guru yang melanjutkan ke berbagai perguruan tinggi di yogyakarta seperti UST, UAD, 23 guru yang melanjutkan pasca di UNY jurusan PGSD. untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. melalui pendidikanHarapan kedepan guru kita minimal S2, 50% guru sudah magister.

b. Pelatihan ?

Kemudian diberikan vasilitas worsoop, berupa pelatihan baik yang dilaksanakan oleh disekolah maupun yang diselenggarakan oleh dari Dinas.disekolah sudah punya skejul untuk peningkatan kualitas SDM. Seperti diadakan karya Tulis Ilmiah, Worshoop, OJK, TIK, ujian Toefl Guru-guru. Dalam setahun minimal 1 kali, rata-rata 2 kali yang dilakukan oleh sekolah, dari Dinas tidak terhitung, karena masing-masing instansi. pmp, dinas kota, ptk kesenian, ptk matematika yang kadang-kadang difasilitasi oleh mitra sekolah. 60% sudah sertifikasi, dari 125 guru. Bahkan sudah inpansing (penyetaraan dengan PNS) tunjangan fungsional akan disetarakan dengan PNS.Yang belum PGSD melanjutkan PGSD, karna di SD Sapan masih banyak guru yang bukan pendidikan.

c. Pengembangan karier

Pengembangan karier senantiasa memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan dirinya melalui

- berbagai program kegiatan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya seperti pencalonan kepala sekolah
- Peneliti : Apa saja faktor pendukung dan penghambatnya ?
- Informan : Faktor pendukung : sarana-prasana, SDM, IT, Kendala : pelatihan mestinya berkelanjutan, tapi kadang-kadang alokasi waktu yang diberikan kepada guru kadang-kadang agak sulit. Kita mengadakan satu semester sekali ketika anak-anak belajar di rumah. Guru masuk mengadakan *Worshop*. Dari sisi SDM semua siap, karena kerja tim, bukan kerja perorangan dan sekrang semua bisa diberdayakan karena kerjasamanya kian solit. Semua sudah diberdayakan yang tua maupun yang mudah. Karena kerjasamanya sekian solit saling mengsupport.
- Peneliti : Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SD Muhammadiyah Sapan ?
- Informan : Yang mempengaruhi kinerja guru yaitu milio (tempat mereka berada, bergaul, berkecimpung, karna mungkin tidak semua guru punya etos yang sama, tidak punya persepsi yang sama rasa memiliki terhadap sekolah. sehingga guru-guru yang mungkin kinerjanya yang kurang begitu bagus ketika bergaul dengan guru-guru yang lain akan menjadikan sebuah virus negatif. tapi untuk mengantisipasi hal yang seperti itu setiap tahun ada program formasi guru tujuannya untuk mendisiplinkan guru,membangun kerja sama, meningkatkan kualitas kinerja guru.
- Supervisi tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah saja. Kepala sekolah dibantu oleh para kabag, guru piket, supervisi tidak mutlak dilakukan oleh seorang lider, bisa dilakukan oleh para kabag, personalia, guru piket, koordinator lainnya. SD Sapan jauh lebih berkembang terkait supervisinya.
- Peneliti : Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, untuk di SD Muhammadiyah Sapan apa saja indikatornya?
- Informan : Kinerja guru SD Muhammadiyah Sapan relatif solit, kedisiplinan,saling menguatkan (saling mengamalkan ilmu), saling memotivasi, saling mengajarkan.
- Peneliti : Bagaimanakah prosedur penetapan Standar Mutu kinerja Guru SD Muhammadiyah Sapan?
- Informan :
 - a. Bagian personalia sudah menetapkan mutu kinerja guru yang ada di SD Muhammadiyah Sapan. Seperti

Pelanggaran yang dilakukan dingatkan secara lisan kemudian yang kedua dipanggil, yang ketiga secara tertulis.

- b. Mutu dalam hal kinerja pembelajaran setiap pagi guru ditanya tentang RPP, materi pembelajaran, setelah itu akan ada supervisi dalam kelas seperti masalah administrasi, maupun supervisi masalah pengelolaan kelas termasuk supervisi pembelajaran yang diadakan setahun sekali. Sebetulnya supervisi tidak kemudian dilakukan secara formal dan bisa juga non formal. Informal dalam arti bisa kemudian kordinator sekolah mengawasi model pembelajaran guru yang bersangkutan secara informal, atau mungkin laporan anak-anak cara mengajar guru, atau laporan dari orang tua. Bukan hanya guru yang menilai namun orang tua juga. Konsultasi perkembangan hasil prestasi belajar siswa disitu saling berkomunikasi, siswa menyampaikan kinerja guru ke orang tua, orang menyampaikan perkembangan siswa, begitu pula pihak sekolah dengan orang tua. Komunikasi pendidikan sudah berjalan dengan baik. Semua stakeholder sekian solid. Karena semua stakeholder penting untuk mensupervisi.

Prosedur pengembangan kinerja guru :

- 1. Disesuaikan dengan kebutuhan
 - 2. Disesuaikan dengan tingkat kompotensi guru
 - 3. Disesuaikan dengan masa kerja guru (guru baru perlu ditingkatkan, guru senior disatu tempat, guru baru disendirikan. Untuk memotivasi guru-guru, Supaya saling melengkapi).
- Peneliti : Bagaimana pola manajemen pengembangan mutu kinerja guru SDMuhammadiyah Saren ?
- Informan : Manajemen terbuka : kepala sekolah memberikan keleluasaan kepada Bapak/Ibu guru dan karyawan untuk mengembangkan kompetensinya sesuai kebutuhan. Bisa sekolah memfasilitasi, sekolah memberikan stimulan dengan tujuannya memberikan motivasi kepada guru yang sedang melanjutkan study.
- Peneliti : Bagaimana Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta dari segi :
 - a. Perencanaan ? direncanakan hari apa, tgl berpa, kapan dilaksanakan.
 - b. Pengorganisasian ?

c. Pelaksanaan ?

d. Pengawasan ?

Sekolah ingin menilai kinerja guru maka sekolah akan bekerjasama dengan bagian personalia atau dengan koordinator sekolah untuk program supervisi guru.

menilai kinerja guru. Dengan menjadwalkan kapan guru-guru yang akan disupervisi.

- | | | |
|----------|----|---|
| Peneliti | : | Bagaimana dampak Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta : |
| Informan | : | Memberikan sebuah dampak yang luar biasa bagi peningkatan kualitas kinerja guru. Jadi, Kepala sekolah memberikan keleluasaan pada bagian-bagian tertentu untuk mensupervisi guru seobjektif mungkin. Pada saat kepala sekolah mendeligasikan sebetulnya ada pembelajaran bagi guru-guru tentang masalah leadersip, manajemen sehingga kedepannya ketika sekolah membutuhkan sosok pemimpin maka kita sudah mengkader sebelumnya. |
| Peneliti | : | Bagaimana dampak dari penerapan Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta? |
| | a. | Tentunya berdampak pada peningkataan kompetensinya dari paedagogik, profesional, sosial, kepribadian. |
| | b. | Proses pendidikan dengan adanya supervisi ini otomatis guru berusaha senantiasa meningkatkan profesionalismenya. |
| | c. | Sehingga akan berdampak pada output dari hasil proses pendidikan. output hasil akhir dari kerja kita selama ini terhadap guru-guru. Hasil akhir ini akan sangat menentukan kelangsungan sekolah kita kedepan. Karena Output semakin banyak siswa yang masuk kesekolah favorit akan memberikan sesuatu pencegahan positif kepada kustumer akan menyekolahkan anaknya disini. sehingga kita juga memanfaatkan siswa kita dominannya dimana sekolah favorit. |
| Peneliti | : | Apa saja faktor pendukung dan penghambat Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta : |
| Informan | : | Faktor pendukung : SDM “Bagaimana memajukan kualitas sekolah dengan meningkatkan kualitas kinerja guru”.
Faktor penghambat :
1. Kondisi waktu |

2. sebagian kecil guru masih ada yang memiliki Etos kerja yang kurang
3. Pergaulan keseharian

Akan berimplikasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan merupakan suatu hal yang baru dan akan diaplikasikan yang sesuai dengan pembelajaran. Sesuai dengan kebutuhan tidak semata-mata diadakan pelatihan tanpa ada tujuan yang jelas. Supervisi formal dan non formal, Supervisi harian dengan melihat absen, Yang berkala sifatnya tiga bulan sekali tau mengumpulkan koordinator sekolah atau sifatnya informal (individu), Formal (perencanaan).

C. Wawancara dengan Bapak Heru Waseso, S.T selaku Kabag SDM dan Personalia (Tanggal Penelitian 29 Februari 2016 Pukul 10.00)

Pertama sebelum melakukan wawancara peneliti mengucapkan terimakasih sudah di beri kesempatan untuk melakukan wawancara pada hari ini, kemudian peneliti memberikan salinan tes wawancara yang akan menjadi daftar pertanyaan. Beliau sudah 15 Tahun 5 bulan mengabdi di SD Muhammadiyah Sapen, juga sebagai guru mata pelajaran kelas V.

Peneliti : Terkait standar tenaga pendidik, bagaimana Prosedur Penerimaan Tenaga Pengajar yang dikembangkan di SD Muhammadiyah Sapen Pak ?

Informan : Pertama mulai dari seleksi administrasi, mulai dari syaratnya kalo guru/pendidik harus S1 dari berbagai bidang ilmu tidak masalah, IPK minimal 3,00, kemudian mempunyai basic keilmuan komputer dan bahasa inggris, dan usia maksimal 30 tahun. Setelah seleksi administrasi lolos selanjutnya seleksi wawancara, wawancara ada wawancara umum seputar kondisi pendidikan di Indonesia, profesional guru, visi misinya, motivasi,

Kedua wawancara agama meliputi baca tulis Al-Quran, surat-surat pendek, hafalan doa-doa sehari-hari, bacaan ayat al-Quran, bacaan shalat, kemuhammadiyaan (praktek shalat), kemudian wawancara bahasa inggris, kemudian berupa praktek pengaplikasian komputer, minimal bisa (work, exsel, power point). setelah tes itu lolos, wawancara lolos kemudian kompetensinya dengan praktek microteaching, membuat RPP, sudah mengajar seperti guru yang lainnya, setelah lolos kemudian kita akan masukkan nominasi, tapi klo dari nominasi itu tidak memenuhi kriteria akan dibuka rekrutmen baru. Rekrutmen ini dilakukan

sesuai kebutuhan yang dilakukan setiap akhir tahun.Untuk penerimaan calon guru informasinya dari web, KR, media sosial antar teman.

Setelah itu magang dua bulan statusnya sebagai calon guru, dengan dua bulan itu sudah bekerja seperti teman-teman guru yang lainnya, tapi baru diberikan honorarium berupa uang transpor karena masih magang, selama magang dua bulan kita ada penilaian. akan diminta di evaluasi, kemudian penilaian sudah bagus, kita akan minta menjadi GTT (guru tidak tetap), setiap tahun kita evaluasi kemudian masih layak akan ditambah, setelah GTT dua tahun minimal itu bisa mengajukan sebagai GTY akan diminta untuk menjadi GTY dengan mengikuti tes kembali. kalo dulu 5 tahun untuk mendapatkan SK GTY namun peraturan sekarang untuk mendapatkan SK GTY ada regulasi minimal dua tahun.

Berikutnya untuk penggajian kita yang pertama magang hanya berupa uang transpor, kemudian GTT akan disesuaikan UMR Jogja. Kemudian ketika sudah empat tahun akan disesuaikan dengan PNS, prosesnya memang seperti itu untuk menjadi guru tetap yayasan. Nanti disesuaikan dengan pangkat dan golongan. Tapi ada juga tunjangan yang lain. kendala dimanajemen Sapien penggajian itu, sekitar empat tahun klo kinerjanya bagus akan berpindah jadi guru honorer,kemudian PNS .

- | | | |
|----------|---|--|
| Peneliti | : | Untuk Penerimaan Tenaga Pengajar di SD Muhammadiyah Sapien sistemnya seperti apa Pak ? |
| Informan | : | Untuk saat ini sistem penerimaannya dari Pimpinan Daerah Muhammadiyah Yogyakarta. Sebenarnya pimpinan daerah muhammadiyah yogyakarta dulu umumnya mengadopsi dari SD Muhammadiyah sapien. |
| Peneliti | : | Bagaimanakah proses Penerimaan/rekrutmen Tenaga Pengajar di SD Muhammadiyah Sapien ? |
| Informan | : | Seperti yang sudah dikatakan tadi dari proses tersebut yang cukup panjang harus dilalui oleh calon guru baru jika ingin menjadi GTY |
| Peneliti | : | Bagaimanakah SD Muhammadiyah Sapien mengembangkan tenaga pengajar melalui : |
| Informan | : | yang jelas untuk pengembangan guru kita berikan kesempatan untuk diklat-diklat, bisa dikeluarkan oleh sekolah setiap akhir semester, diklat itu bisa diberikan di kemudian bisa dikeluarkan, kemudian yang kedua kegiatan yang sifatnya rekreatif kita berikan outboon, kemudian untuk menulis diberikan kesempatan (karya tulis), |

d. Pendidikan ?

Study lanjut yang belum S1 diberikan kesempatan untuk S1 karen masih ada dua yang belum S1. Yang mau lanjut S2 diberikan kesempatan dan yang belum linier akan diberikan kesempatan untuk linier sesuai dengan jurusannya, secara kependidikan. Dengan memberikan beasiswa untuk melanjutkan study lanjut.

Diluar pendidikan dengan mengeluarkan bakat di bidang olah raga, musik,

e. Pelatihan ?

Secara kependidikan

Pengembangan dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan baik yang diadakan disekolah maupun dari dinas.

Secara non kependidikan diberikan sesuai dengan bakatnya.

Selain dari sekolah ada dari yayasan, darul Al-Qom, pimpinan daerah yogyakarta, Dari dinas, termasuk sampai dari kementerian ada mptk,mkmp, ptk, Diluar itu menjalin kerjasama dengan kolega yang lainnya dengan UNY, UGM dengan mendatangkan pembelajaran, terakhir kemarin dengan PTK. Berupa diklat misalnya pengembangan alat/media pembelajaran, terakhir kemarin tentang PTK.

f. Pengembangan karier ?

Yang jelas pengembangan kariernya diberik kesempatan untuk menjadi Guru kelas, sekertaris kelas, Jabatan staf, kasubag, kabag, kemudian diangkat jadi kepala sekolah. Jenjang karier berikutnya bisa menjadi kepala sekolah baik disapen maupun diluar sapen dengan mengikuti seleksi kemudian ada diklat.

- | | | |
|----------|---|--|
| Peneliti | : | Apa saja faktor pendukung dan penghambatnya ? |
| Informan | : | Kalo kendala jelas ada terutama kendala waktu, PTK masih belum optimal, semangat (motivasi), dari luar tergantung dari kebutuhan, misalnya pelatihan kurikulum, yang dari dalam semua wajib. |
| Peneliti | : | Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di SD Muhammadiyah Sapen Pak? |
| Informan | : | Semangat kerja SD Sapen kita selalu menekankan bahwa 'kerja adalah ibadah' kemudian faktor yang menghambat kinerja guru adalah motivasi, kemudian kendala jarak antara tempat tinggal dengan sekolah.
"Namun hal tersebut dengan memberikan motivasi kepada guru-guru sehingga kendala-kendala bisa diminimalkan dengan ada tunjangan transportasi, sosial, THR, umroh bagi guru yang berprestasi, akan kita disampaikan kepada |

	<p>Bapak/Ibu guru yang mendidik anak sampai berprestasi diberikan berupa materi”.</p>
Peneliti	<p>: Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, untuk di SD Muhammadiyah Sapen apa saja indikatornya?</p>
Informan	<p>: Menyesuaikan indikator yang ada di lingkungan dari pemerintah,</p> <p>Ketika mengajar otomatis sesuai dengan ukuran profesional guru dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru ada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, keprofesionalan.</p> <p>95% sudah memenuhi standar kriteria tersebut.</p>
Peneliti	<p>: Bagaimana pola manajemen pengembangan mutu kinerja guru di SD Muhammadiyah Sapen ?</p>
Informan	<p>: Demokratis, Rapat kkg,</p>
Peneliti	<p>: Bagaimana Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta?</p>
Informan	<p>: Dari segi perencanaan rekrutmen, kemudian supervisi Bapak/Ibu guru, penilaian kinerja guru ada yang menjadi penilainya Bapak/Ibu guru, siapa penilai dan siapa yang dinilai rasionya satu banding sembilan.</p> <p>Pelaksanaansupervisi, melihat pengajaran dikelas, menilai, Pengawasan evaluasi dari hasilnya akan diberikan oleh kepala sekolah.</p>
Peneliti	<p>: Bagaimana dampak dari penerapan Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru diSD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta Pak?</p>
Informan	<p>: Tentunya berdampak pada peningkatan kompetensi. Namun tentu kita menginginkan harapan kedepan guru diharapkan sesuai dengankomptensinya dan dapat meningkatkan profesionalismenya.</p>

**TUGAS POKOK DAN FUNGSI GURU DAN KARYAWAN
SD MUHAMMADIYAH SAPEN 2 YOGYAKARTA**

**BAB I
Tugas Pokok Kepala Sekolah
Pasal 1
Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (Educator)**

1. Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial
2. Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari
3. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan intrakurikuler.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia seluruh guru dan karyawan melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar, diskusi, dan menyediakan bahan bacaan
5. Mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, diskusi.
6. Mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru dan karyawan

**Pasal 2
Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (Leader)**

1. Memiliki kepribadian yang kuat, jujur, percaya diri, bertanggungjawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar
2. Memahami kondisi keluarga sekolah, baik guru, karyawan, dan anak didik
3. Memiliki visi dan memahami misi sekolah yang diemban
4. Mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun ekstern
5. Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tulisan

**Pasal 3
Kepala Sekolah Sebagai Manajer (Manager)**

1. Bersama komponen sekolah merumuskan visi dan misi SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta.
2. Bersama komponen sekolah menyusun program kerja jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
3. Bersama komponen sekolah menyusun RAPBS.
4. Bersama komponen sekolah mendesain organisasi SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta.

5. Menjalin kerjasama dengan pihak yang terkait dalam mewujudkan visi dan misi sekolah modern.
6. Mengadakan rapat dan mengambil keputusan.
7. Bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar.
8. Bertanggung jawab terhadap administrasi sekolah
9. Bertanggung jawab terhadap organisasi siswa intra sekolah.
10. Membuat laporan pelaksanaan pengelolaan sekolah.

Pasal 4 **Kepala Sekolah Sebagai Kepala Administrasi (Administrator)**

Kepala Sekolah bertugas dalam perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, evaluasi, dan pengelolaan administrasi sekolah yang meliputi :

1. Administrasi Umum
2. Administrasi Kurikulum
3. Administrasi Kesiswaan
4. Administrasi Hubungan Masyarakat
5. Administrasi Sarana dan Prasarana
6. Administrasi ISMUBA
7. Administrasi Keuangan
8. Administrasi Perpustakaan
9. Administrasi Laboratorium
10. Administrasi Bimbingan dan Konseling
11. Administrasi Koperasi

Pasal 5 **Tugas Kepala Sekolah sebagai Penyelia (Supervisor)**

1. Bertanggung jawab terhadap Supervisi kegiatan ISMUBA
2. Bertanggung jawab terhadap Penyelenggaraan Supervisi KBM
3. Bertanggung jawab terhadap Supervisi bimbingan dan konseling
4. Bertanggung jawab terhadap Supervisi kegiatan ekstra-kurikuler
5. Bertanggung jawab terhadap Supervisi kegiatan ketatausahaan
6. Supervisi kegiatan kerjasama dengan masyarakat, Perguruan tinggi dan Instansi terkait.

Pasal 6
Tugas Kepala Sekolah sebagai Pembaharu (Inovator)

1. Mampu mencari, menemukan, dan mengadopsi gagasan baru dari pihak lain
2. Mampu melaksanakan pembaharuan di berbagai bidang.
3. Mampu menggali dan mengoptimalkan sumber daya manusia

Pasal 7
Tugas Kepala Sekolah sebagai Pendorong (Motivator)

1. Mampu mengatur lingkungan kerja
2. Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang kondusif dan memadai.
3. Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi yang sesuai dengan aturan yang ada

BAB II
TUGAS POKOK URUSAN

Pasal 8
Tugas Urusan Kurikulum

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja kalender pendidikan
2. Menyusun dan melaksanakan pembagian tugas guru
3. Menyusun dan melaksanakan jadwal pelajaran
4. Menyusun dan melaksanakan evaluasi belajar
5. Menyusun pelaksanakan UTS / UAS
6. Menyusun dan melaksanakan kriteria kenaikan kelas dan kelulusan
7. Menyusun jadwal penerimaan buku laporan pendidikan (rapor) dan penerimaan Ijazah
8. Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan program satuan pengajaran
9. Menyediakan daftar buku acara/kegiatan guru dan siswa
10. Membuat inovasi kegiatan belajar mengajar
11. Menghadiri rapat dan pengajian rutin yang diselenggarakan sekolah
12. Mengkoordinasi tugas KKG (Kelompok Kerja Guru)
13. Mengawasi seluruh administrasi guru dan administrasi kurikulum
14. Melaksanakan koordinasi dengan unit-unit yg terkait
15. Mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatannya kepada kepala sekolah

Pasal 9 **Tugas Urusan Kesiswaan**

1. Menyusun dan melaksanakan program pembinaan kesiswaan.
2. Menyusun, melaksanakan bimbingan dan pengarahan hal-hal yg berkaitan dengan siswa.
3. Mengkoordinasi pembinaan dan pelaksanakan 6 K
4. Menyusun jadwal kegiatan ekstrakurikuler dan mengkoordinasi penilaian kegiatan ekstrakurikuler
5. Melaksanakan pemilihan calon siswa prestasi
6. Mengadakan pemilihan siswa sebagai duta sekolah
7. Membuat inovasi dalam pembinaan kesiswaan
8. Membuat profil kesiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler
9. Membina dan mengontrol administrasi kesiswaan
10. Inventarisasi Prestasi Siswa
11. Menyusun Laporan pelaksanaan pembinaan kesiswaan
12. Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan upacara.
13. Mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatannya kepada kepala sekolah.

Pasal 10 **Tugas Urusan ISMUBA**

1. Menyusun dan melaksanakan program ISMUBA
2. Menkoordinasi pembinaan sholat sunah dhuha, dhuhur, dan mengkoordinir buku pemeriksaan buku tertib ibadah siswa.
3. Bersama Koordinator Taman Pendidikan Al Qur'an (TPA) melaksanakan kegiatan Pemberatasan Buta Huruf Al Qur'an
4. Menyelenggarakan Darul Arqam (Bulan Ramadhan)
5. Koordinasi dengan urusan kesiswaan dalam menyelenggaran PHBI dan PHBN.
6. Mengkoordinasi pengantar do'a belajar di awal dan akhir jam belajar
7. Mencetak kader militan sehingga mampu berdakwah di masyarakat sesuai dengan bidangnya
8. Mengkoordinasi pembinaan ketaqwaan dan akhlakul karimah
9. Labelisasi dan mewujudkan suasana sekolah yang islami
10. Koordinasi dengan urusan kesiswaan dan Urusan Kurikulum dalam menyelenggarakan pengajian keliling bagi guru dan murid.
11. Mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatannya kepada kepala sekolah.

BAB III **TUGAS POKOK KOORDINATOR**

Pasal 11 **Tugas Koordinator Perpustakaan**

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja unit perpustakaan
2. Mendesain ruang perpustakaan yang menarik bagi siswa
3. Meningkatkan teknik pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada siswa
4. Pengadaan kelengkapan perpustakaan baik kualitas maupun kuantitas
5. Meingkatkan kerjasama yang baik dengan unsur sekolah yang lain sehingga kecintaan siswa terhadap perpustakaan semakin tinggi
6. Mengkoordinasi penggerjaan perlengkapan administrasi yang diperlukan
7. Menginventarisasi fasilitas yang dimiliki oleh Perpustakaan
8. Bertanggung jawab atas keberadaan dan keamanan fasilitas yang ada
9. Menyusun pembagian tugas perpustakaan
10. Menyusun katalog buku perpustakaan semakin tinggi
11. Membuat jurnal kegiatan dan daftar hadir pengunjung perpustakaan
12. Memovitasi dan mengevaluasi tugas pustakawan
13. Membuat inovasi dalam rangka pengembangan perpustakaan
14. Membuat kliping dari berbagai media
15. Membuat laporan pelaksanaan perpustakaan tertulis

Pasal 12 **Tugas Koordinator Laboratorium Komputer**

1. Menyusun dan melaksanakan program kerja Laboratorium Komputer
2. Mendesain ruang laboratorium yang menarik bagi siswa
3. Mendesain metode dan teknik pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada siswa
4. Pengadaan kelengkapan laboratorium baik kualitas maupun kuantitas
5. Mengkoordinasi penggerjaan perlengkapan administrasi yang diperlukan
6. Menginventarisasi fasilitas yang dimiliki Laboratorium Komputer
7. Bertanggung jawab atas keberadaan dan keamanan fasilitas yang ada
8. Membuat jurnal kegiatan dan daftar hadir.
9. Membuat inovasi dalam rangka pengembangan laboratorium
10. Menyusun jadwal penggunaan laboratorium
11. Membuat laporan tertulis pelaksanaan laboratorium
12. Membimbing dalam praktek komputer

Pasal 13 **Tugas Koordinator Koperasi**

1. Penyediaan barang-barang yang diperlukan oleh siswa.
2. Bertanggungjawab terhadap penyediaan buku-buku siswa.

3. Mencatat segala pemasukan dan pengeluaran barang-barang koperasi.
4. Menyusun laporan keuangan setiap akhir bulan dengan sepenuhnya kepala sekolah.
5. Membuat inovasi dalam rangka kemajuan koperasi.
6. Mengadakan koordinasi dengan Kepala Sekolah setiap pengadaan barang yang dibutuhkan koperasi.

Pasal 14
Tugas Koordinator Bimbingan dan Konseling (BK)

1. Memahami konsep-konsep bimbingan dan konseling serta ilmu bantu lainnya
2. Memahami karakteristik pribadi siswa
3. Mensosialisasikan program layanan bimbingan dan konseling
4. Merumuskan perencanaan program layanan dan konseling
5. Melaksanakan program layanan bimbingan, yaitu: layanan dasar bimbingan, layanan responsif, layanan perencanaan individual, dan layanan dukungan sistem
6. Mengevaluasi program hasil (perubahan sikap dan perilaku siswa, baik dalam aspek pribadi, sosial, belajar maupun karier)
7. Menindaklanjuti (*follow up*) hasil evaluasi
8. Menjadi konsultan bagi guru dan orang tua siswa
9. Bekerjasama dengan pihak-pihak lain yang terkait
10. Mengadministrasikan program layanan bimbingan
11. Menampilkan pribadi secara matang, baik menyangkut aspek emosional, sosial, maupun moral-spiritual
12. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa mengembangkan model layanan bimbingan, seiring dengan kebutuhan dan masalah siswa serta perkembangan masyarakat
13. Mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatannya kepada kepala sekolah.

BAB III
TUGAS POKOK GURU DAN WALI KELAS
pasal 15
Guru

1. Menyusun program pembelajaran yang meliputi :
 - 1) Program tahunan
 - 2) Program semester
 - 3) Silabus
 - 4) Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)

2. Melaksanakan program pembelajaran dengan dilengkapi administrasi sebagai berikut :
 - 1) Daftar hadir siswa
 - 2) Jurnal mengajar
 - 3) Catatan khusus dalam proses pembelajaran
3. Melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi:
 - 1) Menyusun program pelaksanaan evaluasi
 - 2) Menyusun perangkat evaluasi (kisi-kisi, naskah soal, pedoman penilaian, instrumen lain)
 - 3) Melaksanakan evaluasi sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan
 - 4) Daftar nilai tiap siswa dan kompetensi
4. Melaksanakan analisis hasil evaluasi
 - 1) Menyusun perangkat analisa evaluasi
 - 2) Melaksanakan analisa hasil evaluasi antara lain validitas soal dan ketuntasan siswa belajar
5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan / pengayaan
 - 1) Menyusun program perbaikan / pengayaan
 - 2) Melaksanakan perbaikan yang meliputi remedial teaching dan atau remedial test
 - 3) Melaksanakan pengayaan bagi siswa yang istimewa atau memiliki kemampuan tinggi
 - 4) Daftar nilai hasil perbaikan/remidi dan pengayaan

Pasal 16 **Tugas Wali Kelas**

1. Mewakili orang tua dan kepala sekolah di lingkungan kelasnya
2. Meningkatkan ketaqwaan murid terhadap Allah SWT
3. Membantu mengembangkan kecerdasan dan ketrampilan siswa
4. Menyelesaikan administrasi wali kelas sesuai ketentuan (jurnal kelas, data siswa, dll)
5. Menjalin kerjasama yang baik dengan kepala sekolah, urusan, guru, guru BK, karyawan, dan wali murid

6. Bertindak proaktif terhadap masalah yang dihadapi siswanya berkoordinasi dengan kepala sekolah, wakasek, guru guru BK, walimurid dan memberi solusinya.
7. Mewujudkan 5 K (Keamanan, ketertiban, kebersihan, kerajinan, dan kekeluargaan)
8. Mengetahui identitas anak didik secara cermat
9. Mengadakan penilaian kelakuan, kerajinan dan kerapian anak didik
10. Menyusun buku raport sisipan, semester ganjil, kenaikan dan ujian akhir
11. Memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan anak didik
12. Membentuk Ikatan Wali Murid di tingkat kelas dengan koordinasi Kepala Sekolah
13. Melaporkan semua aktivitas wali kelas kepada Kepala Sekolah secara berkala

Pasal 17 **Tugas Guru Piket**

1. Hadir di sekolah paling lambat pukul 06.00 WIB.
2. Pulang kerja setelah pelajaran berakhir dan telah melaporkan kegiatan piket kepada kepala sekolah atau wakil yang ditunjuk
3. Mencatat dan menangani siswa yang terlambat.
4. Memantau dan menindak lanjuti kelas saat melaksanakan tugas mengajar
5. Menginval guru yang berhalangan hadir
6. Menulis nama guru yang tidak hadir di papan piket beserta keterangannya
7. Mengisi buku piket sesuai dengan peristiwa yang terjadi saat itu
8. Mengendalikan suasana lingkungan sekolah agar berjalan tertib dan aman
9. Mengecek buku kehadiran guru
10. Bersama unsur sekolah terkait menangani siswa yang bermasalah
11. Setiap selesai bertugas melaporkan kepada kepala sekolah atau pihak yang ditunjuk.

BAB V **TUGAS POKOK KARYAWAN** **Pasal 1** **Tugas Tata Usaha dan Bendahara**

1. Tugas Kepala Tata Usaha :

- a. Menyusun dan melaksanakan administrasi sekolah (administrasi dan manajemen sekolah, Organisasi dan Kelembagaan, Ketenagaan)

- b. Bersama Kepala Sekolah dan Bendahara melaksanakan dan melaporkan dana BOSNAS dan BOPDA
- c. Membantu Kepala Sekolah dalam urusan pengembangan sarana prasarana sekolah
- d. Menyusun metode dan teknik pelaksanaan tugas
- e. Mengkoordinasi pengerjaan tugas staf, Tata Usaha dan Petugas Kebersihan
- f. Bertanggung jawab atas keamanan fasilitas
- g. Membuat jurnal kegiatan
- h. Membuat inovasi yang mengarah pada efektivitas dan efisiensi pelayanan administrasi
- i. Mengadakan papan data sekolah
- j. Menyusun program kerja tata usaha sekolah
- k. Meningkatkan sumber daya manusia tata usaha dan petugas kebersihan
- l. Mengevaluasi dan memotivasi staf
- m. Membuat laporan berkala secara tertulis kepada Kepala Sekolah

2. Tugas Staf Tata Usaha :

- a. Mengagendakan surat masuk dan surat keluar
- b. Absensi guru dan karyawan
- c. Pengurusan administrasi siswa (Buku Induk, Klaper, Mutasi, jurnal kelas, absensi siswa, data dan nilai)
- d. Penataan administrasi personalia/ketenagaan
- e. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah
- f. Membantu dalam pelaksanaan tugas Kepala Tata Usaha
- g. Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala

3. Tugas Bendahara :

- a. Bertanggung jawab terhadap pengelolahan keuangan sekolah
- b. Membuat inovasi dalam penggalian dana
- c. Menyusun laporan keuangan secara berkala
- d. Menyusun laporan realisasi keuangan setiap akhir tahun pelajaran
- e. Membantu menyusun pembiayaan dan pendanaan sekolah
- f. Melaporkan secara berkala
- g. Mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatannya kepada kepala sekolah

Pasal 19
Tugas Keamanan / SATPAM

- a. Bertanggungjawab terhadap keamanan sekolah
- b. Bertanggung jawab terhadap inventaris sekolah
- c. Mengunci pagar pintu ketika bel masuk sudah dibunyikan dan memperbolehkan masuk bagi siswa, guru , karyawan maupun tamu sampai selesai do'a belajar
- d. Mencatat, mengantar / memberi petunjuk kepada tamu yang berkunjung ke sekolah
- e. Melarang siswa keluar dari lingkungan sekolah pada jam pembelajaran dan atau waktu istirahat
- f. Menanyakan surat ijin bagi siswa yang meninggalkan lingkungan sekolah karena sakit atau keperluan yang lain
- g. Melarang masuk bagi siswa yang berseragam tidak sesuai dengan tata tertib
- h. Melaporkan setiap kejadian yang berhubungan dengan keamanan kepada kepala sekolah

Pasal 20
Tugas Karyawan bidang Kebersihan

- a. Bertanggung jawab terhadap keindahan dan kebersihan lingkungan sekolah yang meliputi kebersihan ruang pimpinan, kantor dan kamar mandi guru/karyawan
- b. Bertanggung jawab terhadap kebersihan ruang kelas dan halaman serta lingkungan sekolah
- c. Membantu guru dalam pengadaan air minum siswa dan air bersih untuk cuci tangan siswa
- d. Merawat kesuburan dan keindahan taman sekolah di halaman maupun di luar pagar
- e. Menyiapkan perlengkapan untuk kegiatan sekolah baik yang terjadwal maupun kegiatan sewaktu-waktu

الْمَدِينَةُ الْمُسْتَعِنَةُ بِالْمُحَمَّدِ
**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA YOGYAKARTA**

Jalan Sultan Agung 14, Telepon (0274)375917, Faks. (0274) 411947, Yogyakarta 55151
e-mail: dikdasmenpdm_yk@yahoo.com

IZIN PENELITIAN/SKRIPSI/OBSERVASI

No. : 71/REK/III.4/F/2016

Setelah membaca surat dari : **Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.**
No. : UIN.02/DPPs/TU.00.9/544/2016 Tgl. : 4 Februari 2016
Perihal : **Surat Izin Penelitian**

dan berdasar Putusan Sidang Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta, hari **Senin** tanggal **29 Rabi'ul Akhir 1437 H**, bertepatan tanggal **8 Februari 2016** yang salah satu agenda sidangnya membahas pemberian penelitian/praktek kerja/observasi, maka dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama Terang : **HARDIANTI, S.Pd.I** NIM. 1420410023
Pekerjaan : Mahasiswa pada prodi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
alamat Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Pembimbing : **Dr. H. Khamim Zarkasih Putro, M.Si**

untuk melakukan observasi/penelitian/pengumpulan data dalam rangka menyusun Tesis :

Judul : **MANAJEMEN PENGEMBANGAN MUTU KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA.**

Lokasi : **SD Muhammadiyah Saren Yogyakarta**

dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menyerahkan tembusan surat ini kepada pejabat yang dituju.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah/setempat.
3. Wajib memberi laporan hasil penelitian/praktek kerja/observasi dalam bentuk CD kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Persyarikatan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
5. Surat izin ini dapat diajukan kembali untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
6. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu bila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

MASA BERLAKU 5 (LIMA) BULAN :

09-02-2016 sampai dengan 09-07-2016

Tanda tangan Pemegang Izin,


Hardianti, S.Pd.I

Tembusan:

1. PDM Kota Yogyakarta.
2. Pascasarjana UIN SUKA
3. Kepala SD Mu. Saren Yk.

Drs. H. Aris Thobirin, M.Pd. Drs. H. Ibnu Marwanta, NBM. 551.522

NBM. 670.2194 YOGYAKARTA



YOGYAKARTA 09 Februari 2016

Ketua, Sekretaris,



**MUHAMMADIYAH MAJELIS DIKDASMEN KOTA YOGYAKARTA
SD MUHAMMADIYAH SAPEN YOGYAKARTA**

Status : **Terakreditasi - A - No. 21.01/ BAP-SM/ TU/ XII/ 2013**

Alamat : Jl. Bimokurdo no. 33 Telp (0274) 586031-540418 Yogyakarta

Homepage : <http://www.sdmuhsapen-yog.sch.id> E-mail : info@sdmuhsapen-yog.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : **328/ KET. III.4.AU126/ A/ 2016**

Assalamualaikum, wr.wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta, UPT Pengelola TK/ SD Kota Yogyakarta Wilayah Utara :

Nama : **H. SOFYAN, S. Si., M. Pd**
N B M : **865 489**
Jabatan : **Kepala Sekolah**

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : **Hardianti**
Jenis Kelamin : **Perempuan**
NIM : **1420410023**
Pekerjaan : **Mahasiswa**
Prodi/ Jurusan : **Pendidikan Islam**
Fakultas : **Pascasarjana**
Perguruan Tinggi : **Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga**

telah melaksanakan penelitian di SD Muhammadiyah Sapan pada 16 Februari – 01 April 2016 dengan judul Penelitian : **Manajemen Pengembangan Mutu Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum, wr.wb.

*14 Rajab 1437 H
23 April 2016 M*



CURRICULUM VITAE



DATA PRIBADI

Nama : Hardianti
Tempat, Tanggal Lahir : Luppereng, 17 Januari 1992
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Jl. KH. Adam, Kec. Tanete Riattang, Kab.Bone,
Provinsi Sulawesi Selatan
Alamat Jogja : Ambarukmo, No 245, RT 12/ RW 04, Catur Tunggal,
Depok, Sleman DIY
Nama Ayah : Yamma
Nama Ibu : Hadijah
No.Hp : 085242364992
E-mail : Anthy_Sweet46@yahoo.co.id

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD 198 Cinennung, Watampone, Sulawesi Selatan	(1997-2003)
SMP Negeri 6 Watampone, Sulawesi Selatan	(2003-2006)
SMA Negeri 2 Watampone, Sulawesi Selatan	(2006-2009)
STAIN Watampone, Sulawesi Selatan (S1)	(2009-2013)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (S2)	(2014-2016)