

**IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

**MERTA SILVIA FITRIANA
14240060**

Pembimbing:

**Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 19720719 200003 1 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-426/Un.02/DD/PP.05.3/03/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI SMK
MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Merta Silvia Fitriana
NIM/Jurusan : 14240060/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 22 Februari 2018
Nilai Munaqasyah : 95,3 (A)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Achmad Muhammad, M.Ag.

NIP 19720719 200003 1 002

Penguji II,

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.

NIP 19630210 199103 1 002

Penguji III,

H. Andy Dermawan, M.Ag.

NIP 19700908 200003 1 001



Yogyakarta, 5 Maret 2018

Dekan,

Surjannah, M.Si

NIP 19600310 198703 2 001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalammu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Merta Silvia Fitriana

NIM : 14240060

Judul Skripsi : Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 15 Februari 2018

Pembimbing



Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 19720719 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Merta Silvia Fitriana

NIM : 14240060

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa dalam skripsi saya yang berjudul: **Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya secara hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Februari 2018

Yang menyatakan,



Merta Silvia Fitriana

NIM. 14240060

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

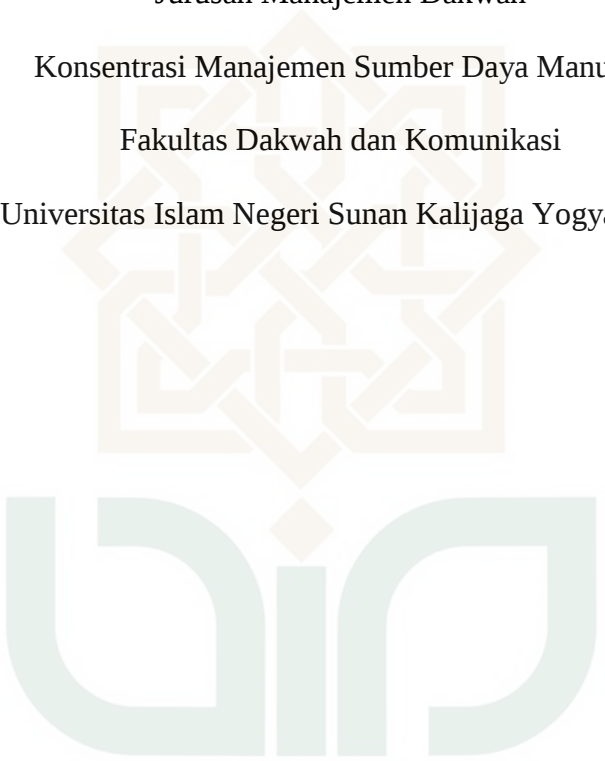
Almamater Tercinta:

Jurusan Manajemen Dakwah

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“... Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”

(QS. Ar-Ra'd: 11)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Al-Qur'an, 13: 11.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Peyayang, atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman”** ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang dirahmati Allah SWT.

Selanjutnya tak lupa penyusun mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas bantuan dan bimbingan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, semoga amal baik tersebut mendapatkan balasan dari Allah SWT. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati dan dengan rasa hormat, penyusun banyak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi, M.A. Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Drs. Mokh. Nazili, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan, segenap Dosen Manajemen Dakwah serta Staf Tata Usaha jurusan dan fakultas yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
5. Achmad Muhammad, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar memberikan waktu luang, pengarahan, saran, dan memberikan motivasi dalam berbagai permasalahan.
6. Bapak Broto Purwanto, S.Pd. selaku Kepala Sekolah yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Sleman, para guru serta siswa SMK Muhammadiyah 2 Sleman yang sudah membantu penyusun dalam mengumpulkan data-data terkait penelitian.
7. Orangtua tercinta Bapak Triyanto dan Ibu Sarnah terimakasih atas semua kerja keras dan kasih sayangnya selama ini, serta doa-doa dan dukungan serta semangat yang tak pernah putus engkau berikan. Semoga seluruh jerih payah bapak dan ibu dapat dibalas oleh Allah SWT dengan kesehatan dan kebahagiaan yang tak pernah ada putusnya.
8. Kakakku Desy Nur Isnasari beserta suami, terimakasih atas motivasi dan dorongannya agar adikmu dapat segera menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta keponakanku tersayang, Brian Ardo Arrazka, terimakasih selalu memberikan hiburan dan semangat baru dalam penyusunan skripsi.
9. Mas Sulistyawan Wibowo, terimakasih selalu memberikan dorongan, motivasi, serta perhatian yang tak pernah berhenti setiap harinya sehingga penyusun selalu terdorong untuk segera menyelesaikan studi dan skripsi ini dengan sebaik-

baiknya. Semoga apa yang kita harapkan dan kita usahakan selama ini dapat diijabah oleh Allah SWT.

10. Untuk sahabatku, Nurul Istiqomah, Lupita Putri Ramadhani dan Leni Yuliana, terimakasih sudah menjadi sahabat sekaligus *partner study* yang saling memberikan semangat serta doa agar kita dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Terimakasih untuk yang sudah membantu dalam penelitian ini, Annisa Khuri Baiti, semoga kebaikan selalu mengalir untukmu.
12. Rekan-rekan seperjuangan Manajemen Dakwah angkatan 2014 (FT-IPMADA), terimakasih sudah menjadi keluarga yang baik selama ini.
13. Seluruh pihak yang telah membantu doa serta semangat dan motivasi.

Pada skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga memberikan manfaat. Segala usaha yang diniatkan untuk ibadah ini insyaallah selalu diberikan kemudahan oleh Allah SWT. Aamiin

Yogyakarta, 15 Februari 2018

Merta Silvia Fitriana
NIM. 14240060

ABSTRAK

Merta Silvia Fitriana (14240060), Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman, skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Peningkatan kompetensi kerja sumber daya manusia dalam sebuah lembaga sangat berperan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana SMK Muhammadiyah 2 Sleman sebagai lembaga pendidikan yang dimiliki oleh Muhammadiyah, sangat menekankan pada peningkatan kompetensi yang sudah dimiliki oleh setiap guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mencapai hal tersebut, maka diadakannya program pelatihan bagi seluruh guru yang ada di SMK Muhammadiyah 2 Sleman, baik itu secara internal maupun eksternal.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggambarkan dan menjelaskan dari hasil penelitian sesuai dengan apa yang ada di lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru serta siswa kelas X dan XI. Sedangkan obyek penelitian ini adalah penerapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh SMK Muhammadiyah 2 Sleman diawali dengan beberapa tahap yakni identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, penetapan metode. Selanjutnya tahap implementasi melalui program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan Al-Islam kemuhammadiyahannya, yang secara keseluruhan ada monitoring dan evaluasi dari Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Sleman. Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan program, diantaranya faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi Guru, SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
 BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Kerangka Teori.....	9
G. Metode Penelitian.....	24
H. Sistematika Pembahasan	30
 BAB II: GAMBARAN UMUM SMK MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN	
A. Profil Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Sleman	31
B. Lokasi Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Sleman	32

C. Sejarah Singkat SMK Muhammadiyah 2 Sleman	33
D. Visi, Misi dan Tujuan SMK Muhammadiyah 2 Sleman	34
E. Struktur Organisasi SMK Muhammadiyah 2 Sleman	36
F. Keadaan Tenaga Pendidik SMK Muhammadiyah 2 Sleman ...	37
G. Keadaan Siswa SMK Muhammadiyah 2 Sleman.....	38
H. Sarana dan Prasarana SMK Muhammadiyah 2 Sleman	39

BAB III: LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Tahapan Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Peningkatan Kompetensi Guru.....	46
1. Identifikasi Kebutuhan	46
2. Penetapan Tujuan	50
3. Penetapan Metode	52
4. Implementasi Program	55
a. Kompetensi Pedagogik.....	56
b. Kompetensi Kepribadian.....	61
c. Kompetensi Sosial.....	64
d. Kompetensi Profesional	66
e. Kompetensi Al-Islam Kemuhammadiyah (AIK) ...	67
5. Monitoring dan Evaluasi Pelatihan	71
B. Peningkatan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman	79
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Guru	83

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA.....	90
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.....	37
Tabel 2.2 Jumlah Siswa SMK Muhammadiyah 2 Sleman	39
Tabel 2.3 Data Sarana dan Prasarana SMK Muhammadiyah 2 Sleman	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Denah Lokasi SMK Muhammadiyah 2 Sleman.....	33
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelatihan dan pengembangan memegang peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Modal yang besar saja tidak cukup memadai, kebutuhan akan tenaga profesional juga tidak kalah penting karena tenaga profesional akan menentukan kekuatan manajemen dan profesionalisme suatu perusahaan. Namun, tenaga yang profesional tidak hanya didasarkan pada keahlian dan keterampilannya saja. Hal yang tidak kalah penting adalah komitmen moral mereka: disiplin, loyalitas, kerja sama, integritas pribadi, tanggung jawab, kejujuran, perlakuan yang manusiawi dan sebagainya.¹ Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan adanya pelatihan dan pengembangan bagi setiap tenaga kerja yang ada, bahkan seorang manajerpun juga harus terus dilatih dan dikembangkan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bernardin dan Russell, pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya.² Sedangkan pengertian pengembangan menurut Sims, sebagai suatu proses memfasilitasi pembelajaran secara organisasional, kinerja dan perubahan melalui intervensi dan inisiatif dari

¹Norvadewi, "Bisnis Dalam Perspektif Islam (Telaah Konsep, Prinsip dan Landasan Normatif)", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol. 01 No. 01, Desember 2015, hlm. 33.

²"Pengertian Pelatihan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia", diakses dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan>, pada tanggal 22 April 2017, pukul 15.00 WIB.

organisasi, serta tindakan manajemen dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, kapasitas, kapabilitas, daya saing, kesiapan dan pembaruan.³

Peningkatan produktivitas kerja pegawai sangat berperan penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Produktivitas kerja memberikan peluang bagi seluruh sumber daya manusia untuk bekerja dalam mengambil bagian secara maksimal dalam organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Karena sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting, maka setiap pemimpin haruslah bisa memposisikan sumber daya manusia sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar tidak ada kerancuan dalam pelaksanaan kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas menurut M. Sinungan sebagaimana dikutip oleh I Komang Adana, diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Sedangkan dari sudut filosofis, produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.⁴ Dari sudut teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (*input*). Dari pengertian di atas, secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan

³Edie E. Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, (Banten: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 7.

⁴I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 269.

keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok pegawai dalam jangka waktu tertentu.⁵

Urgensi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memang selalu berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja setiap individu, begitu juga dengan lembaga pendidikan selalu menerapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru, melihat pendidikan saat ini sudah sangat menuntut akan kualitas dari tenaga pendidik itu sendiri. Maka Dinas Pendidikan maupun Muhammadiyah yang menjadi penyelenggara pendidikan sangat menekankan bahwa setiap guru harus mengikuti pelatihan dan pengembangan yang sudah ditetapkan. Bukan hanya kompetensi guru saja yang meningkat, namun kualitas pendidikan di Indonesia khususnya di Yogyakarta, begitu juga kecerdasan dan kemampuan siswa juga akan meningkat. Hal ini terjadi karena lembaga pendidikan sadar akan pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi guru selaku tenaga pendidik.

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia, menurut Kusnandar sebagaimana yang dikutip oleh Janawi, dapat dilihat dari beberapa faktor: pertama, lulusan dari sekolah atau perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. Bekal kecakapan yang

⁵*Ibid.*, hlm. 270.

diperoleh dari lembaga pendidikan tidak memadai untuk dipergunakan secara mandiri, karena yang dipelajari dari lembaga pendidikan lebih bersifat teoritik, sehingga peserta didik kurang inovatif dan kreatif. Kedua, peringkat *Human Development Index* (HDI) Indonesia masih rendah. Indonesia menempati peringkat 111 dari 117 negara pada tahun 2004, peringkat 110 pada tahun 2005, dan peringkat 108 pada tahun 2010.⁶

Ketiga, laporan *International Educational Achievement* (IEA) bahwa kemampuan membaca siswa Sekolah Dasar Indonesia berada pada urutan 38 dari 39 negara yang disurvei. Keempat, mutu akademik antar bangsa melalui *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2003 menunjukkan bahwa dari 41 negara yang disurvei untuk bidang IPA, Indonesia menempati peringkat 38, sementara untuk bidang Matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat 39.⁷

Kelima, laporan *World Competitiveness Year Book* tahun 2000, Sumber Daya Manusia Indonesia juga menempati posisi yang rendah. Indonesia berada pada peringkat 46 dari 47 negara disurvei. Keenam, posisi Perguruan Tinggi Indonesia favorit, seperti Universitas Indonesia dan Universitas Gadjah Mada berada pada peringkat 61 dan 68 dari 77 perguruan tinggi di Asia. Ketujuh, Indonesia tertinggal dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dibandingkan dengan Negara-negara tetangga, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand. Bahkan pada

⁶Janawi, *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 1.

⁷*Ibid.*, hlm. 3.

tahun 2010, ranking Indonesia semakin melemah dalam bidang SDM. Laporan ini menunjukkan bahwa Indonesia belum mampu menghadapi persoalan-persoalan mendasar dalam dunia pendidikan. Walaupun inovasi yang dilakukan terus berlangsung.⁸

Di sisi lain, SMK Muhammadiyah 2 Sleman memiliki prestasi, baik siswa maupun guru, contohnya ada beberapa guru yang menjabat sebagai Instruktur Kabupaten, Assesor Lembaga Sertifikasi Profesi, serta menjadi Guru Supervisi sebagai Guru Senior. Hal tersebut tidak lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh guru. Dalam meningkatkan kompetensi guru tersebut, maka SMK Muhammadiyah 2 Sleman menerapkan beberapa program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi para guru, baik secara internal maupun eksternal. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar sumber daya manusia yang ada di SMK Muhammadiyah 2 Sleman, dapat terus mengembangkan diri dan memiliki nilai unggul serta meningkatnya produktivitas kerja seluruh pegawai.⁹

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian yang berjudul “Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman” ini dipandang cukup relevan bagi pengembangan kajian Manajemen Dakwah.

⁸*Ibid.*, hlm. 4.

⁹Hasil wawancara dengan Bapak Broto Purwanto selaku Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Sleman, diolah, Kamis, 4 Januari 2018.

B. Rumusan Masalah

Pemaparan latar belakang masalah di atas, selanjutnya dapat dirumuskan bahwa rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

D. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan menambah khazanah keilmuan khususnya jurusan Manajemen Dakwah konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperoleh informasi tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh SMK Muhammadiyah 2 Sleman dalam upaya meningkatkan kompetensi guru.

E. Kajian Pustaka

Kajian terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu telah dilakukan. Hal ini untuk memberikan gambaran keterkaitan sekaligus pemetaan persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang relevan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dikaji:

Skripsi yang ditulis oleh Silvi Lita Khoirunnisa yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*. Dalam penelitiannya, Silvi Lita Khoirunnisa membahas tentang penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Kepala Cabang dengan melakukan observasi di luar prosedural kantor pusat terhadap kinerja karyawan melalui intuisi atau pengamatan di Lembaga PKPU Cabang Yogyakarta.¹⁰ Penelitian ini memiliki kemiripan obyek, yakni membahas aspek pengembangan sumber daya manusia. Tapi, tampak bahwa penelitian Silvi Lita Khoirunnisa tidak membahas aspek pelatihan sumber daya manusia. Di samping itu, subyek penelitian Silvi berbeda dengan penelitian ini, yakni yang menjadi subyek penelitian Silvi adalah karyawan PKPU Cabang Yogyakarta.

Skripsi yang ditulis oleh Sri Hidayati yang berjudul *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di MTs Negeri Pundong Bantul Yogyakarta*. Dalam penelitiannya Sri Hidayati membahas tentang pengelolaan manajemen

¹⁰Silvi Lita Khoirunnisa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016).

yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam pengembangan kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik dan profesional, untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dari pengembangan kompetensi guru di MTs Negeri Pundong Bantul Yogyakarta.¹¹ Penelitian ini memiliki kemiripan obyek, yakni membahas aspek pengembangan kompetensi guru. Tapi, tampak bahwa penelitian Sri Hidayati tidak membahas aspek pelatihan sumber daya manusia. Di samping itu, terdapat perbedaan obyek penelitian, Sri Hidayati membahas mengenai pengelolaan manajemen sedangkan penelitian ini membahas tentang implementasi program pelatihan dan pengembangan.

Skripsi yang ditulis oleh Suji Astutiningsih yang berjudul *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Serayu Yogyakarta*. Dalam penelitiannya Suji Astutiningsih membahas tentang deskripsi profesionalisme dilihat dari kompetensi personal, sosial, profesional dan pedagogik guru di SDN Serayu Yogyakarta dan upaya-upaya yang ditempuh oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN Serayu Yogyakarta.¹² Penelitian ini memiliki kemiripan subyek, yakni guru dalam satuan pendidikan. Tapi, tampak bahwa penelitian Suji Astutiningsih tidak membahas aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Di samping itu, obyek

¹¹Sri Hidayati, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di MTs Negeri Pundong Bantul Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga, 2007).

¹²Suji Astutiningsih, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Serayu Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga, 2007).

penelitian Suji berbeda, Suji hanya membahas tentang deskripsi dan upaya meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan penelitian ini membahas tentang program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan seluruh kompetensi guru.

Kajian pustaka di atas menegaskan bahwa penelitian tentang “Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman” memiliki perbedaan yang signifikan dengan penelitian-penelitian terdahulu dan secara spesifik belum pernah diteliti sebelumnya.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Implementasi

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* disebutkan bahwa implementasi berarti pelaksanaan; penerapan. Sementara mengimplementasikan adalah melaksanakan; menerapkan.¹³ Secara lebih jelasnya implementasi merupakan salah satu proses dalam rangkaian pembuatan kebijakan. Dan proses tersebut dimulai dari identifikasi, implementasi dan terakhir evaluasi.¹⁴ Dengan demikian dapat disimpulkan

¹³Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 427.

¹⁴Edi Suharto, *Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), hlm. 78.

bahwa implementasi merupakan tahap kedua dalam sebuah perumusan pembuatan kebijakan.

2. Tinjauan tentang Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam karyawan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.¹⁵

Manfaat dari adanya pelatihan itu, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan atas bertambahnya pengetahuan para karyawan tersebut. Sekaligus, pelatihan karyawan akan berpengaruh pada bertambahnya kesetiaan dan kecintaan para pelanggan untuk memiliki dan menggunakan barang maupun jasa perusahaan tersebut. Dengan demikian, program pelatihan ini akan mempertahankan atau meningkatkan kualitas kini dan di masa akan datang.¹⁶

¹⁵Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 202.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan.¹⁷

Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di perusahaan (promosi) atau dipindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan.¹⁸

¹⁶*Ibid.*, hlm. 202.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 200.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 201.

b. Tahapan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan harus melalui beberapa tahapan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan tepat sasaran, adapun tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Identifikasi Kebutuhan

Langkah pertama dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dewasa ini, menjalankan suatu program hanya karena perusahaan-perusahaan lain menjalankannya akan mendatangkan masalah. Pendekatan sistematis untuk menemukan kebutuhan-kebutuhan yang sebenarnya harus dilakukan.

Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan bisa ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level. Adapun analisis tersebut adalah sebagai berikut:¹⁹

- a) Analisis organisasi: Dari perspektif organisasi secara menyeluruh, visi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana strategik perusahaan dipelajari, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia.

¹⁹R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10 Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 215.

b) Analisis tugas: Level analisis berikutnya berfokus pada tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Deskripsi-deskripsi pekerjaan merupakan sumber data yang penting bagi level analisis ini.

c) Analisis orang: Menentukan kebutuhan pelatihan individual merupakan level terakhir. Pertanyaan-pertanyaan yang relevan adalah, “siapa yang perlu dilatih?” dan “pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan jenis apa yang dibutuhkan para karyawan?” penilaian kinerja serta wawancara atau survey terhadap supervisor dan pemegang pekerjaan sangat membantu pada level ini.

2) Penetapan Tujuan

Pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan-tujuan yang jelas dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa tujuan-tujuan tersebut, tidak mungkin merancang program pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat. Evaluasi yang bermakna mengenai efektivitas program juga akan sulit dilaksanakan sebaik-baiknya.

3) Penetapan metode dan sistem penyampaian

a) Metode-metode pelatihan dan pengembangan²⁰

(1) Arahan instruktur

²⁰ *Ibid.*, hlm. 216-219.

- (2) Studi kasus
 - (3) Pemodelan perilaku
 - (4) Permainan peran
 - (5) Permainan bisnis
 - (6) *In-Basket Training*
 - (7) *On-The Job Training*
 - (8) Rotasi pekerjaan
 - (9) Magang
 - (10) Pelatihan pemula
- b) Sistem penyampaian

Bagian sebelumnya berfokus pada berbagai metode pelatihan dan pengembangan yang tersedia bagi organisasi, dan daftar tersebut terus berubah. Dalam bagian ini, perhatian kita diarahkan pada cara penyampaian pelatihan kepada para peserta.

Berikut ini beberapa cara penyampaian pelatihan dan pengembangan:²¹

- (1) Universitas perusahaan
- (2) Akademi dan universitas
- (3) *Community college*
- (4) Pendidikan tinggi online
- (5) *Video conferencing*

²¹ *Ibid.*, hlm. 219-223.

(6) *Vestibule system*

(7) Media video

(8) *E-learning*

(9) Simulator

4) Implementasi Program

Langkah keempat dalam pelatihan dan pengembangan adalah implementasi atau pelaksanaan program pelatihan. Dalam pelaksanaan program pelatihan yang baik tentunya akan mencapai target dan tujuannya seperti yang telah direncanakan.

Program pelatihan yang dirumuskan secara sempurna akan gagal jika manajemen tidak mampu meyakinkan para peserta akan manfaatnya. Para peserta harus yakin bahwa program tersebut memiliki nilai dan akan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan pribadi dan profesional mereka. Serangkaian panjang program-program sukses tentunya akan meningkatkan kredibilitas pelatihan dan pengembangan.²²

5) Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan integritasnya dalam perusahaan jika program tersebut menunjukkan manfaat nyata bagi organisasi. Tiga tujuan evaluasi mencakup:

a) Memutuskan perlunya melanjutkan suatu program;

²² *Ibid.*, hlm. 230.

- b) Memutuskan perlunya modifikasi suatu program; dan
- c) Menentukan nilai dari pelatihan.

Dengan demikian, departemen pelatihan dan pengembangan harus mendokumentasikan usaha-usahnya dan membuktikan bahwa usaha-usaha tersebut memberikan layanan-layanan yang bernilai.

Model kirkpatrick dapat digunakan untuk mengevaluasi pelatihan secara luas dalam lingkungan pembelajaran. Level-level dalam model ini adalah:

- a) Opini peserta

Mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respon dan saran untuk perbaikan terutama tingkat kepuasan pelanggan.

- b) Tingkat pembelajaran

Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan dan pengembangan. Desain kelompok kontrol *pretest-posttest* adalah salah satu prosedur evaluasi yang mungkin digunakan.

- c) Perubahan perilaku

Tes-tes secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para *trainee*, namun hanya memberikan sedikit petunjuk

mengenai kemampuan pelatihan dalam mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka.

d) Pencapaian tujuan pelatihan dan pengembangan

Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan dan pengembangan melibatkan penentuan sampai dimana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

e) *Benchmarking*

Benchmarking adalah proses memonitor dan mengukur proses-proses internal suatu perusahaan, seperti operasi, dan kemudian membandingkan data tersebut dengan informasi dari perusahaan-perusahaan yang unggul dalam bidang-bidang tersebut.

3. Tinjauan tentang Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Penjelasan mengenai kompetensi guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip oleh Janawi, “kompetensi” (*competence*) diartikan dengan cakap atau kemampuan.²³ Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (10) dinyatakan secara tegas bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan,

²³Janawi, *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional...*, hlm. 29.

keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Wujud profesional atau tidak tenaga pendidik diwujudkan dengan sertifikat pendidik. Dalam pasal 1 ayat (12) ditegaskan “sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional”.²⁴

Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 3 ayat (2) dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun penjelasan mengenai kompetensi guru tersebut adalah sebagai berikut:²⁵

- 1) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:
 - a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
 - b) Pemahaman terhadap peserta didik;
 - c) Pengembangan kurikulum atau silabus;
 - d) Perancangan pembelajaran;

²⁴*Ibid.*, hlm. 31.

²⁵Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, pasal 3.

- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
 - f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
 - g) Evaluasi hasil belajar; dan
 - h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang:
- a) Beriman dan bertakwa;
 - b) Berakhlak mulia;
 - c) Arif dan bijaksana;
 - d) Demokratis;
 - e) Mantap;
 - f) Berwibawa;
 - g) Stabil;
 - h) Dewasa;
 - i) Jujur;
 - j) Sportif;
 - k) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
 - l) Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan
 - m) Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

- 3) Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari Masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:
- a) Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun;
 - b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
 - c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik;
 - d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan
 - e) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.
- 4) Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:
- a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan
 - b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan

program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki guru sesuai dengan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru adalah sebagai berikut:²⁶

1) Kompetensi Pedagogik

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengkualifikasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar

²⁶Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

- i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Sosial

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.
- c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.

- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi Profesional

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Secara khusus, guru Muhammadiyah yakni pendidik profesional yang berkepribadian Muhammadiyah dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selain itu, guru Muhammadiyah harus memiliki 4 kompetensi tambahan yakni kompetensi AIK (Al-Islam Kemuhammadiyahan), yaitu:²⁷

- 1) Memahami Islam sesuai paham kemuhammadiyahan.

²⁷Ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor: 100/KTN/I.4/F/2017 tentang Kepegawaian pada Sekolah, Madrasah, dan Pesantren Muhammadiyah, pasal 1.

- 2) Mengamalkan Al-Islam sesuai paham kemuhammadiyah.
- 3) Mampu membaca Al-Qur'an.
- 4) Aktif dalam organisasi Muhammadiyah dan/atau ortomnya, atau dalam kegiatan-kegiatan persyarikatan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah studi lapangan, yaitu dengan peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu kejadian yang terjadi di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sifatnya deskriptif analitik. Bogdan dan Taylor mendefinisikan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa: kata-kata tertulis atau lisan atau perilaku yang dapat diamati.²⁸

Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka.²⁹ Penelitian metode kualitatif didasarkan pada pertimbangan implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

²⁸Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 4.

²⁹*Ibid.*, hlm. 11.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek³⁰ dalam penelitian ini adalah menunjukkan pada orang atau individu kelompok yang dijadikan unit atau sasaran atau sumber informasi yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Sleman.
- 2) Guru SMK Muhammadiyah 2 Sleman.
- 3) Siswa Kelas X dan XI SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

b. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek³¹ dalam penelitian ini adalah implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru yang dilakukan oleh SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode ini menitikberatkan kepada studi lapangan, maka peneliti ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

³⁰Subjek atau responden adalah orang yang bisa memberikan informasi-informasi utama yang dibutuhkan dalam penelitian kita. Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 195.

³¹Objek menurut Spradley adalah situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. *Ibid.*, hlm. 199.

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara³² yang digunakan dalam penelitian ini adalah *interview* bebas terpimpin. Dalam *interview* bebas terpimpin (semiterstruktur) ini, peneliti bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.³³ Metode ini digunakan peneliti untuk memperoleh keterangan dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dan penjawab dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara (*interview guide*). *Handphone* sebagai alat untuk merekam hasil wawancara dengan informan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah dan beberapa guru yakni guru adaptif, normatif dan produktif, serta siswa kelas X dan XI SMK Muhammadiyah 2 Sleman, untuk mencari informasi tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam penelitian laporan akhir.

³²Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 186.

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabet, 2008), hlm. 233.

b. Observasi

Observasi³⁴ dari metode ini peneliti gunakan untuk memperhatikan dengan seksama dan mengamati peristiwa yang berkaitan dengan implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

c. Dokumentasi

Dokumentasi³⁵ yang peneliti maksud adalah data dan informasi yang didapat dari dokumen atau buku-buku, jurnal maupun literatur lainnya yang relevan dengan penelitian dan dokumen resmi dari lembaga yang diteliti berupa data-data yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Dokumen atau data-data tertulis seperti struktur organisasi, susunan pengurus, program kerja, visi, misi, sejarah berdirinya lembaga dan sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat *camera* sebagai dokumentasi untuk mengambil gambar dalam kegiatan yang dilakukan SMK Muhammadiyah 2 Sleman. Dokumentasi juga digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam dokumentasi terdapat

³⁴Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 138.

³⁵Dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental seseorang. *Ibid*, hlm.161.

banyak informasi yang dapat dimanfaatkan untuk menguji, menfasirkan bahkan meramalkan.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data³⁶ dalam menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif maksudnya adalah dari data yang telah dikumpulkan dan telah di cek keabsahannya serta dinyatakan valid, lalu diproses mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:³⁷

- a. *Reduksi* data adalah data yang diperoleh dari lapangan ditulis atau diketik dalam bentuk uraian atau laporan yang rinci.
- b. *Display* data adalah data yang terkumpul dan telah direduksi dibuatkan berbagai macam matrik, grafik, *networks* dan *charts* agar dapat dikuasai.
- c. Mengambil keputusan, data yang telah terkumpul, *direduksi*, *didisplay*, kemudian dicari maknanya.

5. Teknik Keabsahan Data

Guna menguji keabsahan data yang ada, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan

³⁶ Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisir data kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari. Dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 335.

³⁷ Patton dalam Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 129.

data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data itu.³⁸

Menurut Lexy J. Moleong teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan data dari hasil pengamatan yang memanfaatkan sumber dan metode. Adapun triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda dengan metode kualitatif yaitu dapat dilakukan dengan beberapa cara: (1) membandingkan apa yang dikatakan secara pribadi, (2) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, (3) membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, (4) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.³⁹ Sedangkan triangulasi dengan metode meliputi dua hal yaitu: (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data, (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data metode yang sama.⁴⁰

³⁸*Ibid.*, hlm. 247.

³⁹*Ibid.*, hlm. 330.

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 330-332.

Uji keabsahan data dalam penelitian ini, yakni dengan menggunakan triangulasi metode, dengan melakukan pengecekan hasil penemuan yang diperoleh dari beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan di SMK Muhammadiyah 2 Sleman terkait dengan implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

H. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penelitian skripsi tersusun dengan sistematis, penelitian skripsi ini terdiri dari 4 bab, yaitu:

Bab 1 yang berisi pendahuluan, yang didalamnya berisi penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab 2 yang berisi gambaran umum SMK Muhammadiyah 2 Sleman, yang meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi.

Bab 3 yang berisi membahas mengenai hasil penelitian tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru di SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

Bab 4 yang berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran, dan kata penutup. Pada bagian akhir skripsi ini dicantumkan pula daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di SMK Muhammadiyah 2 Sleman dikembangkan dengan beberapa program, yakni kompetensi pedagogik dan profesional melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan workshop kurikulum serta workshop media. Sedangkan kompetensi kepribadian sosial melalui pembinaan dan pemberian motivasi oleh Kepala Sekolah. Selanjutnya kompetensi AIK melalui Baitul Arqam dan pengajian keluarga besar SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

Implementasi pelatihan dan pengembangan 5 kompetensi tersebut dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, penetapan metode. Selanjutnya implementasi program yang sudah ditentukan, yang secara keseluruhan selalu ada monitoring dan evaluasi oleh Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Sleman.

Hasil yang diperoleh setelah dilaksanakan program pelatihan dan pengembangan bagi para guru adalah meningkatnya 5 kompetensi guru. Hal yang paling mencolok dapat dilihat adanya perubahan sikap para guru di lingkungan sekolah. Selain itu, adanya peningkatan spiritualitas pribadi yakni lebih faham dan mengikatkan diri pada nilai-nilai Muhammadiyah serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan Muhammadiyah.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah yang bertanggung jawab atas seluruh unsur yang ada di SMK Muhammadiyah 2 Sleman, hendaknya menerapkan program yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial bagi para guru SMK Muhammadiyah 2 Sleman, sehingga pelatihan dan pengembangan untuk 5 kompetensi guru dapat diimplementasikan secara keseluruhan.
2. Bagi para guru untuk lebih mengembangkan diri terkait dengan kompetensi guru, terlebih saat ini perkembangan zaman sudah menuntut untuk lebih menguasai teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di dalam dan di luar kelas.
3. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus tetap diterapkan secara berkelanjutan, karena sumber daya manusia harus mampu belajar dan mengembangkan diri khususnya bagi para guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu cara yang bisa membantu persoalan tersebut, kiranya tersedianya praktisi manajemen sumber daya manusia sehingga implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Arif Firdausi dan Barnawi, *Profil Guru SMK Profesional*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012.

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Edi Suharto, *Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*, Bandung: CV. Alfabeta, 2012.

Edie E. Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Janawi, *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.

R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10 Jilid 1, Jakarta: Erlangga, 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

DOKUMEN:

Ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah PP Muhammadiyah Nomor: 100/KTN/I.4/F/2017 tentang Kepegawaian pada Sekolah, Madrasah, dan Pesantren Muhammadiyah, 2017.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, Jakarta, 2008.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Jakarta. 2017.

SMK Muhammadiyah 2 Sleman, *Arsip Profil Sekolah*, Sleman, 2017.

INTERNET:

Wikipedia, *Pengertian Pelatihan dalam Manajemen Sumberdaya Manusia*, (<https://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan>, diakses 22 April 2017), 2017.

JURNAL:

Norvadewi, *Bisnis Dalam Perspektif Islam (Telaah Konsep, Prinsip dan Landasan Normatif*, Vol. 01 No. 01, (2015); 33.

SKRIPSI:

Silvi Lita Khoirunnisa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Sri Hidayati, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru di MTs Negeri Pundong Bantul Yogyakarta*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007.

Suji Astutiningsih, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Serayu Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007.

LAMPIRAN

Wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 2 Sleman



Wawancara dengan Waka Kurikulum SMK Muhammadiyah 2 Sleman



Wawancara dengan Guru Normatif Mata Pelajaran Bahasa Jawa dan Seni Budaya



Wawancara dengan Siswa Kelas X SMK Muhammadiyah 2 Sleman



Wawancara dengan Siswa Kelas XI SMK Muhammadiyah 2 Sleman



Kegiatan Praktikum Otomotif di SMK Muhammadiyah 2 Sleman Unit 2



Kegiatan Praktikum dengan Menggunakan Teknologi *Scanner* sebagai Penunjang Pembelajaran Siswa



Kegiatan Belajar Mengajar Mata Pelajaran Matematika kelas XII TKR 4



Kegiatan Belajar Mengajar Mata Pelajaran Seni Budaya X TKR 1





KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : B- 215/Un.02/MD/PP.08.1/01/2018

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Merta Silvia Fitriana
2. NIM/Jurusan : 14240060/MD
3. Judul Proposal : IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Rabu, 13 Desember 2017; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.

Ketua Jurusan,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : B-70 /Un.02/DD.I/PN.01.1/01/2018
Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Yogyakarta, 5 Januari 2018

Kepada Yth.
Gubernur Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta
C.q. Kepala Badan KESBANGPOL
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Jln, Jendral Sudirman No 5
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Merta Silvia Fitriana;
NIM/Jurusan : 14240060/MD;
Alamat : Blimbing Tambakreja Tempel Sleman Yogyakarta;

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2
SLEMAN;

Pembimbing : Achmad Muhammad, M.Ag.;
Metode Penelitian : Kuantitatif / Kualitatif *
Waktu : 12 Januari 2018 - 12 April 2018;
Lokasi Penelitian : DI SMK MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,
H.M. Khoirul

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.



Yogyakarta, 8 Januari 2018

Kepada Yth. :

Nomor : 074/0194/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda, dan
Olahraga DIY

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Nomor : B-90/Un.02/DD.1/PN.01.1/01/2018
Tanggal : 5 Januari 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN"** kepada:

Nama : MERTA SILVIA F. TRIANA
NIM : 14240060
No.HP/Identitas : 085729986581/3404145303960004
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : SMK Muhammadiyah 2 Sleman
Waktu Penelitian : 15 Januari 2018 s.d 15 Februari 2018

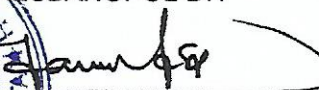
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY

AGUNG SUPRIYONO, SH
NIP. 19601026 199203 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA

Jalan Cendana No. 9 Yogyakarta, Telepon (0274) 541322, Fax. 541322
web : www.dikpora.jogjapro.go.id, email : dikpora@jogjapro.go.id, Kode Pos 55166

Yogyakarta, 12 Januari 2018

Nomor : **070/ 00495**
Lamp : -
Hal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth.
Kepala SMK Muhammadiyah 2 Sleman

Dengan hormat, memperhatikan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta nomor: 074/0194/Kesbangpol/2018 tanggal 8 Januari 2018 perihal Rekomendasi Penelitian, kami sampaikan bahwa Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY memberikan ijin rekomendasi penelitian kepada :

Nama : Merta Silvia Fitriana
NIM : 14240060
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Judul : IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN
Lokasi : SMK Muhammadiyah 2 Sleman
Waktu : 15 Januari 2018 s.d 15 Februari 2018

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi penelitian.
2. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami menyampaikan terimakasih.



Didik Wardaya, SE., M.Pd.
NIP 19660530 198602 1 002

Tembusan Yth :

1. Kepala Dinas Dikpora DIY
2. Kepala Bidang Dikmenti Dinas Dikpora DIY



MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH

SMK MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN

TERAKREDITASI "A"

NDS : 42040200034 Nomor : 22.01/BAP-5M/ITU/X/2015 NSS : 322020413004
Bidang Keahlian : Teknologi dan Rekayasa Kompetensi Keahlian : 1. Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO)
Program Keahlian : Teknik Otomotif 2. Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM)
Alamat : Unit 1. Jalan D. Ronggowarsito No. 2 Medari Caturharjo Sleman. 55515. Telp/Fax : (0274) 868419
Unit 2. Jalan Magelang km. 12. Durenan V, Triharjo Sleman. stemuro@gmail.com ; smkmu2sleman@gmail.com



Management
System
ISO 9001:2008
www.iso.com
00 810207-122



SURAT KETERANGAN

No. U-8/248/119/II/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Broto Purwanto, S.Pd.
Jabatan : Kepala SMK Muhammadiyah 2 Sleman

Menerangkan bahwa :

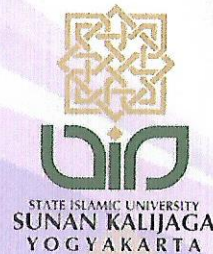
Nama : **MERTA SIVIA FITRIANA**
NIM : 14240060
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Judul : **IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI
SMK MUHAMMADIYAH 2 SLEMAN**

Adalah benar – benar melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Sleman sejak 15 Januari 2018 hingga 15 Februari 2018. Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 3 Februari 2018
Kepala SMK Muh 2 Sleman,

Broto Purwanto, S.Pd.
NBM. 952.251





KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : UIN.02/DD/PP.00.9/1829.a/2015

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

MERTA SILVIA F

14240060

LULUS dengan Nilai 83 (A)

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga



Dekan

Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 05 Oktober 2015

Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI., MA., Ph.D

NIP. 19710919 199603 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



Nomor: UIN.02/R3/PP.00.9/3074/2014

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MERTA SILVIA F
NIM : 14240060
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

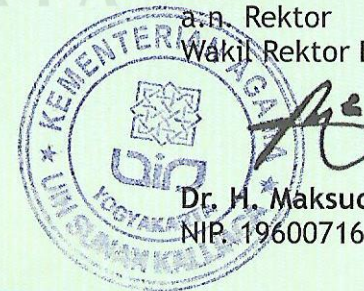
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2014/2015

Tanggal 25 s.d. 27 Agustus 2014 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2014

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kelembagaan dan Kerjasama



Dr. H. Maksudin, M.Ag.

NIP. 19600716 1991031.001

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Merta Silvia F
NIM : 14240060
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	85	B
2.	Microsoft Excel	80	B
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	90	A
5.	Total Nilai	88.75	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Standar Nilai:

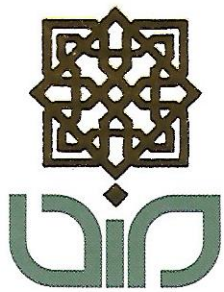
Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

Yogyakarta, 22 Mei 2015

Akepala PTIPD

Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.
NIB 139770103 200501 1 003





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)



SERTIFIKAT

Nomor: B-432.2/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.936/10/2017

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Merta Silvia F
Tempat, dan Tanggal Lahir : Balikpapan, 13 Maret 1996
Nomor Induk Mahasiswa : 14240060
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-93), di:

Lokasi : Tengahan (I), Plawikan
Kecamatan : Jogonalan
Kabupaten/Kota :
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 10 Juli s.d. 31 Agustus 2017 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,50 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 19 Oktober 2017

Ketua,



Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.

NIP. : 19720912 200112 1 002



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.10.15/2017

This is to certify that:

Name : **Merta Silvia F**
Date of Birth : **March 13, 1996**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)
held on **September 13, 2017** by Center for Language Development of State
Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	43
Structure & Written Expression	43
Reading Comprehension	43
Total Score	430

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, September 13, 2017
Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.12.25/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Merta Silvia F :

تاريخ الميلاد : ١٣ مارس ١٩٩٦

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣٠ نوفمبر ٢٠١٧، وحصلت على درجة :

٤٤	فهم المسموع
٣٠	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٩	فهم المقروء
٣٤٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكاكرتا، ٣٠ نوفمبر ٢٠١٧

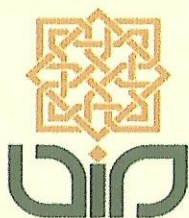
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-022/Un.02/MD/P.Pr.00/01/2018

Diberikan kepada:

MERTA SILVIA F

NIM: 14240060

Dinyatakan LULUS dalam Praktikum Profesi yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Kantor Kementerian Agama Kab. Sleman dengan nilai: A/B. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Mengetahui
Dekan

Drs. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 15 Januari 2018
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-048/Un.02/MD/TQ.00/01/2018

Diberikan kepada:

MERTA SILVIA F
NIM: 14240060

*Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **B***
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 5 Januari 2018
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Merta Silvia Fitriana

Tempat/Tanggal Lahir : Balikpapan, 13 Maret 1996

Alamat : Blimbingan RT 05 RW 04, Tambakrejo, Kecamatan
Tempel, Kabupaten Sleman

Kontak : 085729986581

Email : Mertasilvia03@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Muhammadiyah Gendol III Kabupaten Sleman, Tahun 2008
2. SMP Negeri 3 Tempel Kabupaten Sleman, Tahun 2011
3. SMK Negeri 2 Godean Kabupaten Sleman, Tahun 2014
4. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2018

C. RIWAYAT ORGANISASI

1. Ketua Umum Dewan Penggalang SMP Negeri 3 Tempel Tahun 2010
2. Sie Pancasila dan Bela Negara OSIS SMK Negeri 2 Godean Tahun 2012
3. Karang Taruna Dusun Blimbingan Kecamatan Tempel Kabupaten Sleman
4. Sekretaris Umum Remaja Islam Masjid Baitul Makmur Kabupaten Sleman
Tahun 2016

5. Sie Kegiatan Belajar Mengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an Masjid Baitul Makmur Kabupaten Sleman Tahun 2017
6. Bidang Tabligh dan Keilmuan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2017

