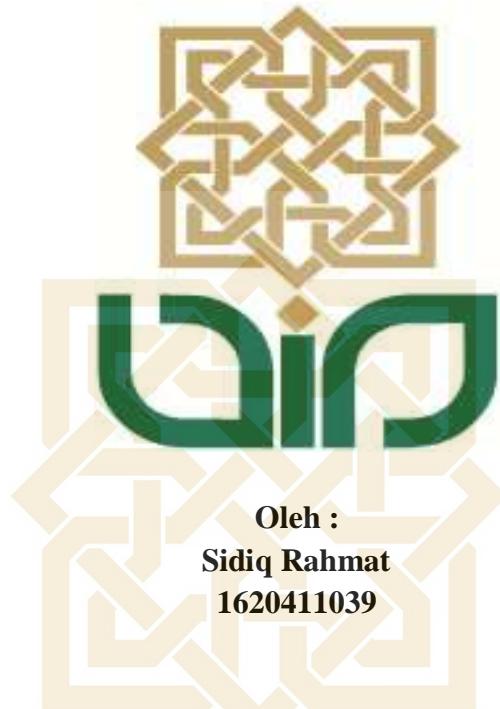


**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU
DI SMP MUHAMMADIYAH 1 BAMBANGLIPURO BANTUL**



Oleh :
Sidiq Rahmat
1620411039

TESIS

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)
Program Studi Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sidiq Rahmat, S.Pd.I
NIM : 1620411039
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

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

Yogyakarta, 16 Agustus 2018

Saya yang menyatakan,



Sidiq Rahmat, S.Pd.I

NIM: 1620411039

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sidiq Rahmat, S.Pd.I.
NIM : 1620411039
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

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

Yogyakarta, 16 Agustus 2018

Saya yang menyatakan,



Sidiq Rahmat, S.Pd.I

NIM: 1620411039



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274)589621-512474 Fax. (0274) 586117
tarbiyah.uin.ac.id Yogyakarta55281

PENGESAHAN

Nomor : B-112/Un.02/DT/PP.9/08/2018

Tesis Berjudul

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI SMP
MUHAMMADIYAH 1 BAMBANGLIPURO BANTUL

Nama

: Sidiq Rahmat

NIM :

: 1620411039

Program Studi

: MPI

Konsentrasi :

: Manajemen Pendidikan Islam

Tanggal Ujian :

: 29 Agustus 2018

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



PERSETUJUAN PENGUJI UJIAN TESIS

Tesisberjudul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 1 BAMBANGLIPURO

Nama : Sidiq Rahmat
NIM : 1620411039
Jenjang : Magister
Program Studi : PAIMPI

Telah disetujui tim penguji munaqosah

Pembimbing/Ketua : Dr. H. Zainal Arifin Ahmad, ()
M.Ag

Penguji I : Dr. Hj. Na'imah, M.Hum ()

Penguji II : Dr. H. Sumedi, M.Ag. ()

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 29 Aguustus 2018

Waktu : 10.00 – 11.00

Hasil/Nilai : A-

Predikat : memuaskan/sangat memuaskan/cumlaude

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

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

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI SMP
MUHAMMADIYAH 1 BAMBANGLIPURO**

yang ditulis oleh:

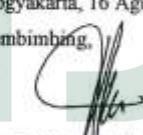
| | | |
|---------------|---|----------------------------|
| Nama | : | Sidiq Rahmat, S.Pd.I. |
| NIM | : | 1620411039 |
| Jenjang | : | Magister (S2) |
| Program Studi | : | Pendidikan Agama Islam |
| Konsentrasi | : | Manajemen Pendidikan Islam |

saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.).

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 16 Agustus 2018

Pembimbing,


Dr. H. Zainal Arifin Ahmad, M.Ag.

NIP. 19621025 199103 1 005

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (Q.S. An-Nisa’ : 58)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

Almamater Program Studi Pendidikan Agama Islam

Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam



ABSTRAK

SIDIQ RAHMAT, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Tesis. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Agama Islam, Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: 1) sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, 2) manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, 3) upaya pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah I Bambanglipuro.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil lokasi penelitian di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, dokumentasi dan wawancara dengan kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan, kemudian dari makna data tersebut penulis menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan: *Pertama* sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro karena dalam mengelola lembaga pendidikan Islam tersebut, perhatian terhadap sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan perhatian serius yang berkaitan erat dengan proses dan isi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah maka langkah yang diterapkan kepala sekolah dengan cara menjelaskan peran antar pribadi, peran informasional dan peran pengambilan keputusan. *Kedua* Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dilaksanakan dengan pola manajemen sebagai berikut: a. kepala sekolah telah melakukan perencanaan SDM di akhir tahun. b. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada kemampuan IPTEK dan IMTAQ. c. Proses Penempatan/Orientasi untuk mengetahui kondisi sekolah. d. Penilaian Kinerja dan Pelatihan serta Pengembangan dilakukan oleh dinas dan kepala sekolah. e. Kompensasi berupa gaji pokok dan di luar gaji pokok. f. Pemberhentian dilakukan atas kemauan sendiri, bisa jadi karena atas kemauan sekolah. *Ketiga* upaya pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah I Bambanglipuro sudah efektif karena SDM terutama guru mendapat dorongan dari Kepala Sekolah supaya mengikuti diklat, pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan Dinas, MGMP maupun intern dari sekolah.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Profesionalitas Guru

ABSTRACT

SIDIQ RAHMAT, Human Resource Management in an Effort to Improve the Teachers of Professionalism at SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Thesis. Yogyakarta: Study Program in Islamic management, Concentration Management of Islamic Education. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018.

The goal of this research for explain: 1) human resources must be increased in order to increase the professionalism of teachers at SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, 2) human resource management at SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, 3) efforts by the school to improve teacher professionalism at SMP Muhammadiyah I Bambanglipuro.

This research is a qualitative research and taken the location of research at SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Data collection was done by conducting observations, documentation and interviews with head masters, teachers, employees, and students. Data analysis is done by giving meaning to the data collected, then from the meaning of the data the writer draws conclusions.

The results showed: First, human resources must be increased in order to increase the professionalism of teachers in SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro because in managing Islamic education institutions, attention to the resources of educators and education staff requires serious attention that is closely related to the process and content of the implementation of learning activities in schools. school by explaining interpersonal roles, informational roles and decision-making role. Secondly, Human Resource Management at SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro implemented with the following management patterns: a. the principal has done HR planning at the end of the year. b. Human Resources Recruitment and Selection oriented to the ability of science and technology and IMTAQ. c. Placement / Orientation Process to find out the condition of the school. d. Performance Appraisal and Training and Development are carried out by agencies and principals. e. Compensation in the form of basic salary and outside basic salary. f. Dismissal is done on their own accord, it could be because of the willingness of the school. The three efforts of the school to improve the professionalism of teachers at SMP Muhammadiyah I Bambanglipuro have been effective because human resources, especially teachers, have been encouraged by the Principal to take part in training and training, both organized by Dinas, MGMP and internally from school.

Keywords: *Management, Human Resources, Teacher Professionalism*

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | ba' | B | Be |
| ت | ta' | T | Te |
| ث | ša | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | jim | J | Je |
| ح | ha | h | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | kha | Kh | kh dengan ha |
| د | dal | D | De |
| ذ | žal | Ž | zet (dengan titik di atas) |
| ر | ra' | R | Er |
| ز | zai | Z | Zet |
| س | sin | S | Es |
| ش | syin | Sy | es dan ye |
| ص | ṣad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |

| | | | |
|---|--------|---|-----------------------------|
| ظ | za' | z | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain | ' | koma terbaik di atas |
| غ | gain | G | Ge |
| ف | fa' | F | Ef |
| ق | qaf | Q | Qi |
| ك | kaf | K | Ka |
| ل | lam | L | El |
| م | mim | M | Em |
| ن | nun | N | En |
| و | wawu | W | We |
| ه | ha' | H | Ha |
| ء | hamzah | ' | Apostrof |
| ي | ya' | Y | Ye |

B. Komponen rangkap karena syaddah ditulis rangkap

| | | |
|--------|---------|--------------|
| متعدين | ditulis | Muta'aqqidin |
| عدة | ditulis | 'iddah |

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

| | | |
|------|---------|--------|
| هبة | ditulis | Hibbah |
| جزية | ditulis | Jizyah |

(Ketentuan ini tidak berlaku bagi kata-kata arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”.

| | | |
|----------------|---------|--------------------|
| كرامة الأولياء | ditulis | Karāmah al-auliyā' |
|----------------|---------|--------------------|

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis “t”.

| | | |
|-------------|---------|---------------|
| زكاة الفطرة | ditulis | Zakātul fitri |
|-------------|---------|---------------|

D. Vokal Pendek

| | | | |
|---|--------|---------|---|
| ـ | Fathah | ditulis | A |
| ـ | Kasrah | ditulis | I |
| ـ | Dammah | ditulis | U |

E. Vokal Panjang

| | | |
|----------------------------|--------------------|----------------|
| Fathah + alif جاھلیyah | ditulis ditulis | A Jāhiliyah |
| Fathah + ya' mati پسعي | ditulis ditulis | A yas'ā |
| kasrah + ya' mati کريم | ditulis ditulis | ī karīm |
| Dammah + wawu mati فروض | ditulis ditulis | U Furūd |

F. Vokal Rangkap

| | | |
|---------------------------------|--------------------|----------------|
| Fathah + ya' mati بِيَنْكُمْ | ditulis ditulis | Ai Bainakum |
| Fathah + wawu mati قُول | ditulis ditulis | Au Qaulun |

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

| | | |
|-----------------|---------|-----------------|
| أَنْتَمْ | ditulis | a'antum |
| أَعْدَتْ | ditulis | u'idat |
| لَنْ شَكْرَتْمَ | ditulis | la'in syakartum |

H. Kata sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah

| | | |
|-----------|---------|-----------|
| الْقُرْآن | ditulis | al-Qur'ān |
| الْقِيَاس | ditulis | al-Qiyās |

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (el)-nya.

| | | |
|-----------|---------|-----------|
| السَّمَاء | ditulis | as-Samā' |
| الشَّمْس | ditulis | asy-Syams |

I. Penelitian kata-kata dalam rangkaian kalimat

| | | |
|-------------------|---------|---------------|
| ذُوِي الْفَرْوَضْ | ditulis | zawī al-furūd |
| أَهْل السُّنْنَة | ditulis | ahl as-sunnah |

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr. wb.

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى أَهْلِهِ وَاصْحَابِهِ وَمَنْ تَبَعَهُمْ بِإِحْسَانٍ
إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro*” ini dengan baik. Tak lupa shalawat serta salam untuk beliau, Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri tauladan kepada kita semua sehingga kita tetap berada di jalan-Nya untuk menggapai ridho Illahi. Penulisan tesis ini dapat berjalan dengan baik berkat bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu/Saudara:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan izin studi S2.
2. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Dekan FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan izin studi S2.
3. Dr. Radjasa, M.Si., selaku Kaprodi PAI, FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan dukungan selama studi S2.

4. Dr. Karwadi, S.Ag., M.Ag., selaku Sekprodi PAI, FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan dukungan selama studi S2.
5. Dr. H. Zainal Arifin Ahmad, M.Ag., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan dukungan sehingga tesis dapat diselesaikan.
6. Dr. Hj. Naimah, M.Hum., selaku penguji 1 tesis, yang telah memberikan masukan dan dukungan sehingga tesis dapat diselesaikan.
7. Dr. H. Sumedi, M.Ag., selaku penguji 2 tesis, yang telah memberikan masukan dan dukungan sehingga tesis dapat diselesaikan.
8. Rohmani Purwanti, M.Pd. selaku Kepala SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut.
9. Dulmalik dan Sarjinem, selaku orang tua, yang telah memberikan dukungan moril dan matriil, sehingga studi S2 terselesaikan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu pada tesis ini yang telah memberikan bantuan dan dukungan, sehingga dapat diselesaikan studi.

Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini masih banyak terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi perbaikan dalam penulisan karya berikutnya. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Penulis

Sidiq Rahmat, S.Pd.I

NIM. 1620411039



DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | ii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | iii |
| PENGESAHAN DEKAN..... | iv |
| PERSETUJUAN TIM PENGUJI | v |
| NOTA DINAS PEMBIMBING..... | vi |
| MOTTO | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | viii |
| ABSTRAK | ix |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN | xi |
| KATA PENGANTAR | xv |
| DAFTAR ISI..... | xviii |
| DAFTAR TABEL..... | xxi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxii |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Kegunaan Penelitian | 9 |
| E. Tinjauan Pustaka..... | 10 |
| F. Metode Penelitian | 12 |
| BAB II : KERANGKA TEORETIK | 19 |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia | 19 |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 19 |
| 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 25 |
| a. Perencanaan (Planning) | 25 |
| b. Proses Rekrutmen dan Seleksi | 26 |
| c. Proses Penempatan dan Orientasi | 28 |
| d. Penilaian Kinerja..... | 29 |
| e. Pelatihan dan Pengembangan karir SDM guru..... | 32 |
| f. Kompensasi dan Tunjangan..... | 35 |
| g. Pemberhentian | 37 |
| 3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia | 42 |
| a. Perencanaan Pegawai..... | 42 |
| b. Pengadaan Pegawai..... | 44 |
| c. Pembinaan dan pengembangan pegawai | 47 |
| d. Promosi dan mutasi..... | 48 |
| e. Pemberhentian pegawai | 50 |

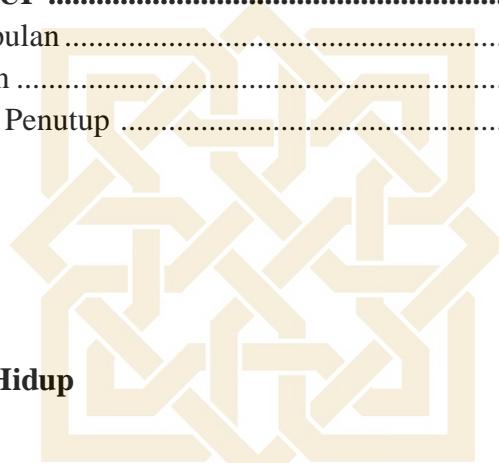
| | |
|---|-----------|
| f. Kompensasi..... | 51 |
| g. Penilaian pegawai | 51 |
| 4. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Proses Manajemen Sumber Daya Manusia | 56 |
| B. Profesionalitas Guru | 57 |
| 1. Pengertian Profesional, Profesionalisme dan Profesionalitas Guru | 57 |
| 2. Kompetensi Guru Profesional..... | 61 |
| a. Kompetensi Pedagogik | 62 |
| b. Kompetensi Kepribadian | 65 |
| c. Kompetensi Profesional..... | 69 |
| d. Kompetensi Sosial | 70 |
| C. Upaya-Upaya dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru | 71 |
| D. Indikator Pengukuran Profesionalisme | 73 |
| BAB III : GAMBARAN UMUM | 77 |
| A. Sejarah dan Profil SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro | 77 |
| B. Visi, Misi dan Tujuan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro..... | 78 |
| C. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro | 80 |
| D. Keadaan Siswa SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro..... | 82 |
| E. Kegiatan Ekstrakurikuler dan Prestasi SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro..... | 84 |
| F. Sarana dan Prasarana SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Tahun 2018 | 84 |
| BAB IV : PEMBAHASAN | 87 |
| A. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatkan Profesionalitas Guru | 87 |
| B. Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro | 90 |
| 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) | 91 |
| 2. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia..... | 93 |
| 3. Proses Penempatan/ Orientasi..... | 95 |
| 4. Penilaian Kinerja..... | 96 |
| 5. Pelatihan dan Pengembangan Karir SDM | 98 |
| 6. Kompensasi dan Tunjangan..... | 100 |
| 7. Pemberhentian..... | 102 |
| C. Upaya Pihak Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru . | 102 |
| 1. Kompetensi Pedagogik | 103 |

| | | |
|------------------------------|---|------------|
| 2. | Kompetensi Kepribadian | 104 |
| 3. | Kompetensi Profesional | 106 |
| 4. | Kompetensi Sosial | 108 |
| D. | Faktor Pendukung Dan Penghambat..... | 109 |
| 1. | Faktor Pendukung | 109 |
| 2. | Faktor Penghambat | 111 |
| E. | Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah I Bambanglipuro..... | 111 |
| BAB V : PENUTUP | | 116 |
| A. | Simpulan | 116 |
| B. | Saran | 117 |
| C. | Kata Penutup | 118 |

Daftar Pustaka

Lampiran

Daftar Riwayat Hidup



DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 1.1 | Proses manajemen sumber daya manusia dalam organisasi..... | 40 |
| Tabel 1.2 | Profil SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro..... | 77 |
| Tabel 1.3 | Keadaan Pendidik di SMP Muhaamdiyah 1 Bambanglipuro..... | 80 |
| Tabel 1.4 | Keadaan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro..... | 80 |
| Tabel 1.5 | Jumlah Rombongan Belajar dan Ruang Kelas Tahun (2017/2018) Terakhir di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro..... | 82 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Pelaksanaan Observasi, Dokumentasi dan Wawancara

Lampiran 2: Dokumentasi kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP
Muhammadiyah 1 Bambanglipuro

Lampiran 3: Surat Izin Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan ujung tombak sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa sekaligus menjadi sarana penting membangun manusia Indonesia seutuhnya. Sarana paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.¹

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, ketrampilan dan sikap, serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas atau tindakan aktif dan interaksi dinamis yang dilakukan secara sadar dalam usaha untuk mencapai tujuan.²

Pendidikan yang baik dan guru yang efektif berusaha memikirkan perkembangan kepribadian peserta didik dan kehidupan, tetapi guru pun adalah pribadi, dan merupakan bagian dari proses pendidikan. Sebagai suatu lembaga,

¹ Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm.3

² Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm.5.

pendidikan seringkali mengarah pada kristalisasi yang mempertahankan apa yang telah ada, dibanding memikirkan pertumbuhan anak dan kehidupan³

Salah satu bidang penting dalam administrasi/manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan personil/sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, tenaga pendidik yaitu guru. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan/organisasi sekolah dengan organisasi lainnya. Masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.⁴

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan *output* yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus ditingkatkan dan dikembangkan sebagai upaya kontrol ketat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendidikan.⁵ Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan surprize, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karier,

³ E.Mulyasa,*Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2005), hlm.55-56.

⁴ Uhar Suharsaputra,*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Bandung:Refika Aditama, 2013), hlm.79.

⁵ James J. Jones dan Donal L. Walters, *Human Resources Management in Education: Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Q Media, 2008), hlm. 28.

meningkatkan kemampuan dan gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan merasa senang dan cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Artinya, kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sangat erat kaitannya dalam menentukan tujuan pendidikan yang menjadi target utama proses pendidikan. Dalam hal ini, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, mengatakan atau mensinyalir bahwa kinerja guru di Sekolah ini sangat menentukan gerak dari alur organisasi sekolah. Artinya, gerak organisasi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru yang ada dalam sekolah ini. Dengan demikian Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi tumpuan utama atau pijakan pada alur kerja dalam proses pendidikan di sekolah ini.⁶

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih memahami bagaimana posisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi diperlukan pemahaman tentang makna manajemen sumber daya manusia itu sendiri, agar dapat mendudukan peran manajemen sumber daya manusia dalam rangka dinamika gerak organisasi.

⁶ Wawancara awal penelitian dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro pada 19 Oktober 2017 di kantor Kepala Sekolah.

Manajemen sumber daya manusia erat sekali kaitannya dengan perekutan, pelatihan atau pengembangan serta penilaian kinerja. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar kemudian diseleksi guna menjamin bahwa yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya. Pada langkah lebih awal ini mempertimbangkan input kreatif (misalnya satu penyesuaian diri kembali peran pada satu sekolah atau departemen) dan dalam wawancara langkah ini membangun persetujuan yang mengikat staf dan menolong calon untuk mengaji lingkungan dimana dia atau dia akan harus kerjakan. Ini juga umum untuk calon diminta untuk mengajari satu pelajaran⁷

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari 2 aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetisi ilmiah, kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan nasional.⁸

Secara etimologi profesi dari kata profession yang berarti pekerjaan. Profesional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli. Profesionalisasi artinya proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi professional. Profesionalitas

⁷ K. B. Everard Geoffrey Morris Ian Wilson, *Effective School Management*, (London: Thousand Oaks, Calif, 1995), hlm. 75

⁸ Nurkholis, *Manajemen berbasis sekolah*, Jakarta: PT. Grasindo, 2010), hlm.260.

artinya suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Sedangkan Professionalism artinya sifat professional (suatu paham yang mengajarkan bahwa segala sesuatu pekerjaan harus dilandasi pekerjaan tertentu).⁹

Profesionalisme yang dekade terakhir ini menjadi permasalahan yang *urgent* dan dijadikan setiap pemberdayaan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia saat ini. Pada hakekatnya profesionalisme guru itu bagaimana sering difahami oleh kebanyakan guru, menurut Dedi Supriadi, bahwa profesional menunjuk pada dua hal, yakni orangnya dan kinerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan profesionalisme menunjuk kepada derajat atau tingkat kinerja seseorang sebagai seorang professional dalam melaksanakan profesi yang mulia.¹⁰

Koswara, mengatakan bahwa guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Suatu profesi memeliki persyaratan tertentu, yaitu :

1. Menuntut adanya keterampilan yang mendasar pada konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendasar.
2. Menekan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesinya.
3. Menuntut tingkat pendidikan yang memadai.

⁹ John M. Echols & Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1990), hlm. 449.

¹⁰ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Bandung : Pustaka Ilmu, 2002), hlm. 170.

4. Menuntut adanya kepekatan terhadap dampak permasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan.
5. Memungkinkan perkembangan berjalan dengan dinamika kehidupan.
6. Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
7. Memiliki obyek tetap seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan peserta didiknya.
8. Diakui dimasyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.¹¹

Untuk mendukung kemajuan sekolah juga tidak kalah pentingnya mengenai kompetensi professional guru, yaitu kemampuan dasar untuk menjalankan tugas secara professional. Guru harus mengetahui dan menguasai materi yang harus diajarkan, mempunyai kemampuan menganalisis materi yang diajarkan, dan menghubungkannya dengan konteks komponen-komponen secara keseluruhan, mengetahui dan dapat menerapkan berbagai pendekatan dan metode pembelajaran sesuai dengan kebutuhan, di samping mengetahui, dan terampil memanfaatkan berbagai media serta alat pembelajaran yang relevan dengan bahan ajar yang akan diajarkan.¹²

Penulis dalam pembahasan ini akan menjelaskan tema penelitian yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Beberapa faktor yang menarik di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro ini adalah selama 8 tahun terakhir ini

¹¹ D. Deni Koswara, *Seluk-Beluk Profesi Guru*, (Bandung: PT. Pribumi Mekar, 2008), hlm. 47.

¹² Muhammin, dkk. *Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, (Bandung: Trigenda Karya, 1993), hlm.170.

sekolah tidak pernah kekurangan siswa, sedangkan sekolah yang berada dilingkup sekolah ini masih yang banyak kekurangan siswa. Selain itu yang membuat penulis tertarik meneliti di sekolah ini adalah kepala sekolah yang telah menjabat dari tahun 2009-2018 saat ini. Tentu dengan menjabat sekian lama kurang lebih 9 tahun sudah mengetahui seluk beluk serta memahami karakter disetiap guru, karyawan serta siswa, terlebih masyarakat sekitar. Karena lokasi SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro ini berada ditengah-tengah masyarakat, jadi hubungan antara sekolah dengan masyarakat disini sangat berpengaruh dengan proses berlangsungnya pembelajaran.

Akan tetapi masih adanya rangkap mengajar yang dilakukan oleh beberapa guru dari sekolah lain, ini merupakan kelemahan manajemen sekolah untuk menertibkan para guru agar memusatkan perhatian pada sekolah. sebagai guru professional tentu hal tersebut sangat disayangkan. Menurut kriteria professional hal itu harus dihindari karena pekerjaan professional tersebut adalah bersifat penuh waktu atau *full time*, bukan pekerjaan sambilan.¹³

Dilain sisi output yang dikeluarkan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro memiliki daya saing yang tinggi dibandingkan dengan sekolah lainnya. Dengan output yang unggul dalam kedisiplinan dan akhlaknya tentunya tidak terlepas dari profesionalitas pendidik dan kependidikan dalam mengarahkan dan melakukan strategi-strategi pembelajaran sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas. Tentu profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan tidak begitu saja terlepas dari peran kepala sekolah, karena peran kepala sekolah ini

¹³ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), Hlm.28

merupakan ujung tombak suatu arah pendidikan. Maka pada pembahasan kali ini penulis akan menjabarkan proses yang seperti apakah yang bisa merangsang tumbuhnya Profesionalitas Sumber Daya Manusia Guru yang ada dilembaga ini, sehingga nantinya dapat diterapkan dilembaga lain, dengan harapan supaya dunia pendidikan di Indonesia semakin maju dan berkembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas pembahasan ini fokus pada manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Oleh karena itu untuk mempermudah dan memperlancar jalannya proses suatu penelitian, maka dengan ini dapat diklasifikasikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Mengapa sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
3. Apakah upaya-upaya pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan penulis diatas, tujuan dan kegunaan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Mengetahui pentingnya sumber daya manusia bagi peningkatan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.

2. Mengetahui manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
3. Mengetahui upaya pihak sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan nantinya akan berguna, baik dari aspek teoritis maupun yang bersifat praktis bagi para pembaca:

1. Manfaat teotitis sebagai sumbangan pemikiran terhadap SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro didalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia sebagai bekal dalam meningkatkan Profesionalitas guru.
2. Manfaat praktis yaitu:
 - a) Bagi kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro sebagai bahan pertimbangan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru.
 - b) Bagi guru SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dapat dijadikan bahan referensi dalam meningkatkan strategi dalam proses pembelajaran.
 - c) Bagi pemerintah sebagai masukan terhadap manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profosionalitas guru.

E. Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini penulis mencoba mencari dan akhirnya menemukan kajian-kajian ilmiah terdahulu yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan dilakukan sebagai bahan pertimbangan, diantaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ngadino. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen telah dilaksanakan di sekolah tersebut dalam upaya mewujudkan upaya visi dan misi sekolah sebagai komponen penyokong bagi berlangsung dan berkembangnya manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri Patikraja Banyumas.¹⁴ Untuk penelitian ini titik fokusnya kepada fungsi manajemen sumber daya manusia kepada rekrutmen, pengembangan (profesional development) dan penilaian kinerja (teacher appraisal).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Endang Dwi Hastutiningsih. Dari hasil penelitian tersebut menitikberatkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah pada tenaga pendidik dalam peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri Manyaran dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, proses rekrutmen, pelatihan, pemberian kompensasi dan evaluasi.¹⁵
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ria Susanti. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, tujuannya untuk peningkatan kinerja guru-guru di SDIT Ukhluwah Banjarmasin dari sisi kompetensi, kualifikasi, dan kreativitas,

¹⁴ Ngadino, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri Patikraja Banyumas Jawa Tengah*, (Tesis, PPS UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005), hlm.84.

¹⁵ Dwi Hastutiningsih, Endang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah Pada Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Negeri Manyaran Ajaran 2015/2016*, (Tesis, PPS IAIN Surakarta 2017), hlm.109.

perencanaan ditangani oleh pengurus yayasan, khususnya direktur operasional pendidikan dan pengendali mutu yayasan, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah setiap tahunnya, bentuk kegiatan seperti pelatihan, coaching, micro teaching, KKG, MGMP, rapat korjen/koor. bidang studi/wali dengan manajemen, pendidikan guru kuliah S1 & S2, seminar, workshop dan pelatihan di dalam maupun di luar sekolah, serta liqo/halaqah.¹⁶ penelitian ini berfokus kepada fungsi majae men sumber daya manusia rekrutmen, pengembangan (profesional development) dan penilaian kinerja (teacher appraisal).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Dewi Rhamawati. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa usaha kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sekolah MI Muhammadiyah PK Kartasura dengan peningkatan SDM melalui: Manajemen Sumber Daya Manusia (perencanaan, pengadaan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja) dan peningkatan profesionalisme.¹⁷

Dari keempat penelitian diatas ada kesamaannya yaitu bagaimana Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kualitas guru. Dari penelitian diatas belum begitu spesifik menunjukkan keprofesionalitas seorang guru dalam mengembangkan amanah untuk mendidik tunas bangsa. Pada penelitian

¹⁶ Susanti, Ria, *Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukuwah Banjarmasin*, (Tesis, PPS IAIN Antasari Banjarmasin, 2014), hlm.07.

¹⁷ Dewi Rahmawati, Ika, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatkan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012*. (Tesis PPS UMS 2012), hlm.67.

kali ini penulis berusaha menelaah lebih mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci "hasil penelitian lebihmenekankan makna dari pada generalisasi".¹⁸ Data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berasal dari wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lainnya.¹⁹

Penelitian ini merupakan kualitatif deskriptif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan pada latar belakang individu secara utuh (*holistik*) tanpa mengisolasi individu dan organisasi dalam variabel atau hipotesis, tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.²⁰

Adapun jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*) dengan model penelitian kualitatif, dan yang dimaksud dengan

¹⁸ Sugiono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.15.

¹⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm.11.

²⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm.3.

penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau dengan cara kuantifikasi.²¹ Dan penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Dengan kata lain penelitian deskriptif ini mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilakukan.²²

Penelitian ini menggunakan perspektif emik, yaitu mencoba memahami, menghayati, dan memaparkan gambaran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro sesuai dengan fenomena dan data-data yang ada, sehingga disebut juga dengan fakta fenomenologis.²³ Penulis merupakan instrumen utama sekaligus pengumpul data dalam penelitian ini. Sedangkan instrumen selain manusia dapat pula digunakan, namun fungsinya sebagai pendukung tugas penelitian.

2. Sumber Data Penelitian

Ada dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu dokumen dan narasumber. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

²¹ Basrowi dan suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta, Rineka Cita, 2008), hlm.1.

²² Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung, Sinar Baru, 2000), hlm.64.

²³ Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*, (Malang, Yayasan Asah Asih Asuh, 1990), hlm.20.

a) Dokumen

Sumber data yang diambil dari dokumen ini digunakan untuk menggali data penelitian yang berhubungan dengan objek penelitian. Penggalian data dari dokumen dalam penelitian ini diambil berdasarkan kebutuhan sesuai dengan apa yang ada dalam permasalahan. Adapun pengambilan data dari dokumen ini meliputi, pengumpulan data berupa catatan khusus yang berkaitan dengan rumusan pertanyaan penelitian seperti buku induk sekolah, modul, hasil pelatihan guru, foto kegiatan, dan dokumen lain yang menjadi penunjang proses penggalian data penelitian. Pengumpulan data dari dokumen ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menggali data sesuai dengan yang diharapkan.

b) Narasumber

Subjek penelitian dalam tesis ini adalah kepala sekolah, waka humas, pimpinan yayasan, guru, komite sekolah, serta pihak-pihak yang menjalin hubungan dengan pihak sekolah, khususnya dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru. Peneliti menggunakan teknik seleksi informan untuk memperoleh beberapa individu yang potensial dan bersedia diwawancara dengan cara menemukan seseorang atau beberapa orang terlebih dahulu yang disebut dengan *snowball sampling*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Dokumentasi dan Wawancara (triangulasi). Jika penelitian menggunakan

teknik pengumpulan data dengan observasi, maka perlu dikemukakan apa yang diobservasi, sedangkan jika wawancara, kepada siapa akan melakukan wawancara.²⁴

a) Observasi

Observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata atau pengamatan yang meliputi kegiatan pemasukan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indra.²⁵

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkenaan dengan kompetensi profesionalitas guru yang meliputi: penguasaan bahan bidang studi, pengelolaan program belajar mengajar, pengelolaan kelas, pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar, penguasaan landasan-landasan kependidikan, mampu menilai prestasi belajar mengajar, mampu memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga, program pendidikan di sekolah, menguasai metode berfikir, meningkatkan kemampuan dan menjalankan misi profesional, terampil memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik dan memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan.

b) Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah,

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta, 2013), hlm.293

²⁵ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm.57

notulen rapat, agenda, dan sebagainya”.²⁶ Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan keadaan kepala sekolah, guru, profil sekolah, tenaga kependidikan, struktur organisasi sekolah, sarana prasarana sekolah, dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik dokumentasi juga dilakukan dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku-buku, catatan, agenda, atau catatan lain yang berguna untuk melengkapi dan mendapatkan data. Teknik ini juga digunakan untuk melengkapi dan mendukung hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.

c) Wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis.²⁷ Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu semua pertanyaan dirumuskan dengan cermat dan disiapkan secara tertulis dalam bentuk daftar pertanyaan (*interview guide*). Penulis menggunakan daftar pertanyaan tersebut untuk melakukan interview agar percakapan dapat terfokus. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum sekolah dan

²⁶ Arikunto, s, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm.159

²⁷ Hadi, Sutrisno, *Statistik*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1983), hlm.20

pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Tahun Ajaran 2017/2018.

Informan yang dijadikan sumber informasi untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah kepegawaian yang menangani langsung manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, guru, karyawan, dan siswa, serta pihak-pihak yang terkait.

4. Teknik Analisis Data Penelitian

Setelah seluruh data terkumpul, sebagai masukan atau input yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan interview, selanjutnya perlu diolah dan dianalisis untuk menjawab penelitian tersebut. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep yang diberikan Miles dan Hubermen yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian, sehingga sampai tuntas dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam data meliputi:

a) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data dirangkum dan dipilih sesuai dengan topik penelitian, disusun secara sistematis sehingga memberi gambaran yang jelas tentang hasil penelitian. Dalam hal ini peneliti membuat rangkuman tentang aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian. Rangkuman tersebut kemudian direduksi atau disederhanakan pada hal-hal yang menjadi permasalahan penting.

b) *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data.

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

Sugiyono sebagaimana mengutip Miles dan Hubermen menyatakan

'the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text'. Bentuk yang digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif ini adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c) *Conclusion Drawing/Verification* (penarikan kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Analisis yang dilakukan selama pengumpulan data dan sesudah pengumpulan data digunakan untuk menarik kesimpulan sehingga data menemukan pola tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi. Sejak pengumpulan data peneliti berusaha mencari makna atau arti dari simbol-simbol, mencatat keteraturan pola, penjelasan-penjelasan, dan alur sebab akibat yang terjadi. Analisis data secara terus-menerus baik selama maupun sesudah pengumpulan data untuk menarik kesimpulan yang dapat menggambarkan pola yang terjadi.

Kegiatan ini dibuat simpulan-simpulan yang bersifat masih terbuka atau umum, kemudian menuju ke spesifik atau rinci. Kesimpulan final diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian, pembahasan serta analisis hasil penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun kesimpulan dari penelitian manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dilaksanakan berdasarkan realitas, diimplementasikan dengan melakukan pola manajemen sebagai berikut:
pertama, kepala sekolah telah melakukannya perencanaan SDM di akhir tahun sehingga memudahkan untuk pelaksanaan program pada tahun ajaran baru.
Kedua, Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada kemampuan IPTEK dan IMTAQ. *Ketiga*, Proses Penempatan/Orientasi untuk mengetahui kondisi sekolah. *Keempat*, Penilaian Kinerja dan Pelatihan serta Pengembangan dilakukan oleh dinas dan kepala sekolah. *Kelima*, Kompensasi berupa gaji pokok dan di luar gaji pokok. *Keenam*, pemberhenti dilakukan atas kemauan sendiri, bisa jadi karena atas kemauan sekolah.
2. Manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru sudah berjalan secara efektif, hal tersebut terwujud karena saat proses rekrutmen sekolah mencari guru yang sesuai dengan bidang keilmuanya, juga upaya sekolah yang selalu berupaya untuk meningkatkan dan memaksimalkan kompetensi profesional yang dimiliki guru, berupa penambahan sarana belajar untuk guru, workshop, dan MGMP.

3. Keberhasilan kepala sekolah SMP Muhammadiyah I Bambanglipuro dalam meningkatkan profesionalitas guru, diukur dengan mengacu pada prinsip dasar manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, bahwa indikator pengukuran profesionalitas guru meliputi: *pertama*; kemampuan beradaptasi, yaitu “kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena global dan fenomena nasional” yang “mengacu pada misi dan nilai;” *kedua*; profesionalitas guru diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang guru sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan sekolah kepada guru. Dengan demikian, upaya kepala sekolah SMP Muhammadiyah I Bambanglipuro dalam meningkatkan profesionalitas guru dapat dikatakan sudah efektif.

B. Saran

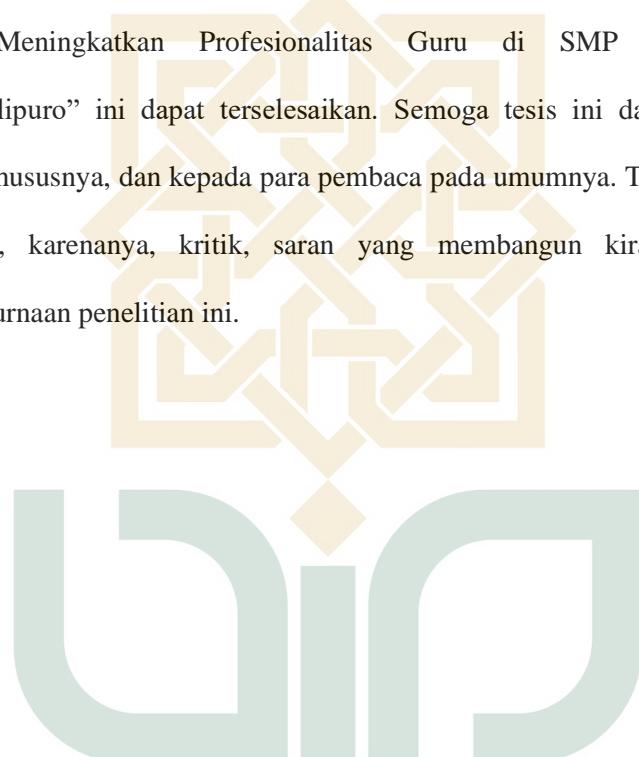
Berdasarkan hasil dari kajian penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Memaksimalkan implementasi MSDM untuk meningkatkan profesionalisme guru yang dimulai dari perencanaan sampai pemberhentian salah satunya berupa pemberian kompensasi dan tunjangan.
2. Menyebarluaskan dan memperluaskan informasi rekrutmen guru ke berbagai kalangan agar semakin banyak masyarakat yang mengetahui informasi rekrutmen guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro sehingga akan mendapatkan SDM yang memiliki kualitas yang diharapkan.
3. Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro hendaknya memaksimalkan kegiatan yang telah diselenggarakan sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalitas sebagai pendidik.

4. Bagi kepala SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro dapat membuat sebuah sistem pengawasan dan pengendalian yang efektif sehingga semua kegiatan pengembangan yang telah dilakukan dapat terukur dengan data yang valid. Sehingga dapat dievaluasi tingkat ketercapaian hasilnya sehingga program tersebut dapat dikembangkan.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, tesis berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro” ini dapat terselesaikan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya, dan kepada para pembaca pada umumnya. Tesis ini jauh dari kata sempurna, karenanya, kritik, saran yang membangun kiranya penting untuk penyempurnaan penelitian ini.



Daftar Pustaka

- Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, Bandung: Citra Umbara, 2006.
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, menciptakan, pembelajaran aktif dan menyenangkan*, Bandung: PT Rosdakarya, 2005.
- Uhar Suharsaputra, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2013.
- James J. Jones dan Donal L. Walters, *Human Resources Management in Education: Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Q Media, 2008.
- Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro pada 19 Oktober 2017 di kantor Kepala Sekolah.
- Wawancara dengan Bapak Nardi Ismaya guru SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro
- Wawancara dengan Ibu Riza guru BK di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
- K. B. Everard Geoffrey Morris Ian Wilson, *Effective School Management*, London: Thousand Oaks, Calif, 1995.
- Nurkholis, *Manajemen berbasis sekolah*, Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- John M. Echols & Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1990.
- Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Bandung : Pustaka Ilmu, 2002.
- D. Deni Koswara, *Seluk-Beluk Profesi Guru*, Bandung: PT. Pribumi Mekar, 2008.
- Muhamimin, dkk. *Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, Bandung: Trigenda Karya, 1993.
- Ngadino, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Negeri Patikraja. Banyumas Jawa Tengah*, Tesis, PPS UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.
- Dwi Hastutiningsih, Endang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Madrasah Pada Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Negeri Manyaran Ajaran 2015/2016*, Tesis, PPS IAIN Surakarta 2017.

Susanti, Ria, *Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Ukhudah Banjarmasin*, Tesis, PPS IAIN Antasari Banjarmasin, 2014.

Dewi Rahmawati, Ika, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012*. Tesis PPS UMS 2012.

Dharma, S, dkk. 2013. Tantangan Guru SMK Abad 21. Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah, Kemendikbud.

Ambar Teguh Sulistiyani, *Mnajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Djambatan, 1996.

Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional (Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta, Gaung Persada Press, Cet 1, 2006.

Basrowi dan suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Rineka Cita, 2008.

Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung, Sinar Baru, 2000).

Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfa Beta, 2014.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfa Beta, 2013.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Hadi, Sutrisno, *Statistik*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1983.

Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.

- Fustino Cardoso, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Ibrahim Bafadal, *peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Bandung: Bumi Aksara, 2004.
- James A.F. Stoner, dkk, *Manajemen* Jakarta: Prehalindo, 1996.
- Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Malang: Yayasan Asah Asih Asuh, 1990.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- I Komang Ardana. Niwayan Mujiati, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- George R.Terry, *Principles of Management*, McGraw-Hil Book Hall, Inc, 2000.
- John R. Schermerhorn Jr., *Management*, New York: John Wiley, 2011.
- Soewarno Handayaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Cet. X, Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 2000.
- Wahjono, Sentot Imam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. 1, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Marihot Tua Efendi H, *Manajemen Sumbar Daya Manusia*, Cet. III, Jakarta: Grasindo, 2005.
- Machali Imam, Hidayat Ara, *The Handbook of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, cet 1, Yogyakarta: Magister Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Mousafi Juliasandi, “*Analisis Trend Pendidikan Anak usia Dini sebagai Informasi Untuk Inovasi Kebijakan Pendidikan*”, dikutip dari <http://www.eprints.uny.ac.id/>, diakses pada hari Minggu tanggal 20 Mei 2018.
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.VI, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.

- Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*, Cet.I, Prestasi Pustakarya, 2012.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bsnis yang Kompetitif* Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000.
- Atmosoeprapto, *Produktifitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya* Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2000.
- Amru Shaleh, *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Bener Meriah*, Banda Aceh: Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry, 2010.
- Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cet Ke-2, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djambatan, 1996.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: CV. Kathoda, 2005.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, Volume 7*, Cet. VIII, Jakarta: Lentera Hati, 2007.
- Fustino Cardoso, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.3, Bandung, Alfabeta, 2014.
- Nurdin, Syafruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, cet. 1, Jakarta: Ciputat Pers, 2002.
- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional, (Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Nazarudin Rahman, *Regulasi Pendidikan (Menjadi Guru Profesional Pasca Sertifikasi)*, Yogyakarta: Pustaka Felischa, 2009.
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Winarno dan R. Eko Djuniarto, *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, 2003.
- Syafruddin Nurdin, dan M. Basyiruddin Usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta : Ciputat Pers 2002.

- Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, cet.II, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006.
- Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2004.
- B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, cet.I, Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- Zuhairini, dkk., *Metodologi Pendidikan Agama*, cet.III, Solo : Ramadhan, 1993.
- M. Saekhan Muchith, *Pembelajaran Kontekstual*, semarang: Rasail Media Group, 2008.
- Barnawi dan Muhammad Arifin, *Etika & Profesi Kependidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2012.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jilid VII, Juz 19-20-21), Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- S.Nasution, *Didaktik Asas-Asas Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Kencana, 2008.
- Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Edisi I, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya)*, Jakarta: Indeks, 2011.
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalahnya* Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Dokumentasi, dikutip dari “*Profil SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro*” pada hari Rabu tanggal 14 Maret 2018.
- Edy Sukarno, *Sistem Pengendalian Manajemen, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 2002.
- Endang Poerwanti dan Nur Widodo, *Perkembangan Peserta Didik*, cet. ke-3, Malang: Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, 2005.
- Presiden Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS*.

Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.

Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2009.

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Fitri Oviyanti, Leni marlina amilda, Rusmaini, *Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)*, Palembang: 2011.

Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, Malang: Graha Ilmu, 2004.



LAMPIRAN 1

PEDOMAN PELAKSANAAN OBSERVASI, DOKUMENTASI, DAN WAWANCARA

PEDOMAN PELAKSANAAN OBSERVASI PENELITIAN DI SMP MUHAMMADIYAH 1 BAMBANGLIPURO

1. Observasi tentang manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro. Observasi ditekankan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan upaya peningkatan profesionalitas guru. Mulai perencanaan, recruitment dan seleksi, proses penempatan, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan tunjangan, pemberhentian.
2. Observasi keadaan hasil kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru. Dalam hal ini yang diutamakan adalah mengamati hasil dan tindak lanjut kegiatan yang telah dilaksanakan kepala sekolah, ibu/bapak guru dan peserta didik berkaitan dengan peningkatan profesionalitas guru.

PEDOMAN PELAKSANAAN DOKUMENTASI PENELITIAN DI SMP MUHAMMADIYAH 1 BAMBANGLIPURO

1. Dokumen profil SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.

2. Dokumen tentang sejarah dan perkembangan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
3. Dokumen tentang kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
4. Dokumen keadaan lingkungan dan sekitar SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
5. Dokumen struktur organisasi tim pelaksana kebijakan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
6. Dokumen visi, misi dan tujuan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
7. Dokumen tentang letak geografis SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
8. Dokumen keadaan pendidik dan tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
9. Dokumen keadaan siswa SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
10. Dokumen keadaan sarana dan prasarana SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.
11. Dokumen kegiatan ekstrakurikuler SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro.

PEDOMAN PELAKSANAAN WAWANCARA DI SMP MUHAMMADIYAH 1 BAMBANGLIPURO

A. INFORMAN KEPALA SEKOLAH

1. Apa visi misi dan tujuan SMP Muh 1 bambanglipuro?

2. Apakah dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah, semua unsur sekolah dilibatkan?
3. Apakah semua warga sekolah memahami visi, misi dan tujuan sekolah dengan baik?
4. Bagaimanakah gambaran secara umum manajemen sumber daya guru yang ada di SMP Muh 1 Bali?
5. Bagaimana proses perencanaan sumber daya guru di smp Muh 1 Bali?
6. Apakah ada kegiatan analisis faktor-faktor penyebab perubahan kebutuhan dan peramalan SDM, apabila ada seperti apa cara mengetahuinya?
7. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi guru?
8. Kriteria yang seperti apa dalam penentuan persyaratan jabatan dalam rekrutmen?
9. Bagaimana proses penempatan sumber daya guru dalam pelaksanaan program pembelajaran di Smp Muh 1 Bali?
10. Bagaimana proses penilaian kinerja guru terkait peningkatan profesionalitas guru di Smp Muh 1 Bali?
11. Apa saja bentuk pelatihan dan pengembangan karier sumber daya guru yang dilakukan di Smp Muh 1 Bali?
12. Apasaja bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru?
13. Bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
14. Apakah setiap guru sudah mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya?

15. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam peningkatan profesional guru di Smp Muh 1 Bali?
16. Upaya seperti apa yang dilakukan dalam mengatasi berbagai faktor peghambat dalam peningkatan profesionalitas tersebut?
17. Apakah ada strategi khusus dalam meningkatkan profesionalitas guru di Smp Muh 1 Bali?
18. Apakah ada strategi khusus dalam meningkatkan profesionalitas guru di Smp Muh 1 Bali?

B. INFORMAN WAKA KESISWAAN

1. Upaya sekolah yang seperti apa untuk meingkatkan profesionalitas guru?
2. Prestasi akademik apa saja yang pernah diraih oleh SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
3. Prestasi non akademik apa saja yang pernah diraih SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?

C. INFORMAN GURU

1. Sudah berapa lama bertugas di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
2. Apakah latar belakang pendidikan serta mengampu mata pelajaran apa?
3. Apakah bapak/ibu memahami visi, misi dan tujuan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
4. Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam penyusunan visi, misi dan tujuan SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
5. Apasaja program yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas profesionalitas guru?

6. Bentuk pembinaan apa saja yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru?
7. Apakah merasa cukup dilibatkan dalam berbagai program yang diselenggarakan oleh SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
8. Apakah kompensasi yang diberikan oleh sekolah “cukup” memotivasi untuk meningkatkan profesionalitas?
9. Metode/pendekatan apa saja yang dipergunakan dalam proses pembelajaran?
10. Apakah para guru-guru pernah melakukan koordinasi atau kerjasama dengan guru mata pelajaran lain, dalam upaya meningkatkan ke profesionalitas para guru?
11. Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam peningkatan profesionalitas guru?
12. Upaya apa saja yang bapak/ibu lakukan untuk meningkatkan profesionalitas baik pribadi atau kelompok?

D. INFORMAN PESERTA DIDIK

1. Bagaimana proses masuk yang dilalui di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
2. Apakah materi pelajaran yang disampaikan oleh guru dapat dengan mudah dimengerti oleh siswa?
3. Bagaimana hubungan antara Kepala Sekolah, Guru dan Karyawan dengan Siswa?
4. Bagaimana hubungan antar sesama teman?

5. Apakah fasilitas yang tersedia di sekolah dapat menunjang kegiatan pembelajaran?
6. Motivasi apa saja yang telah diberikan oleh sekolah?
7. Apa saja program-program yang diberikan sekolah untuk siswa?



LAMPIRAN 2

DOKUMENTASI KEGIATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP MUHAMMADIYAH 1 YOGYAKARTA





CURICULLUM VITAE

Nama : Sidiq Rahmat
TTL : Bantul, 06 Januari 1992
No.HP/telp : 081215517600
Email : sidiqrahmat007@gmail.com
Alamat asal : Bembem Rt002 Trimulyo Jetis Bantul Yogyakarta
Hobby : Travelling



Riwayat Pendidikan Formal:

- SD Muhammadiyah Blawong I Tahun 1998-2004
- SMP Muhammadiyah Imogiri Tahun 2004-2007
- SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta Tahun 2007-2010
- S1 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Manajemen Pendidikan Islam) 2010-2015
- S 2 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016 (Manajemen Pendidikan Islam)

Yogyakarta, 30 Agustus 2018

Sidiq Rahmat, S.Pd.I.
1620411039