

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU ABU BAKAR
YOGYAKARTA**



Oleh :

Sri Lestari, S.Pd.I

NIM: 1320412160

TESIS

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

YOGYAKARTA

2015



KEMENTERIAN AGAMA
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

TESIS berjudul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA ISLAM TERPADU ABU BAKAR YOGYAKARTA

Nama : Sri Lestari, S.Pd.I
NIM : 1320412160
Program : Magister (S2) Reguler
Program Studi : Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)
Tanggal Lulus : 08 Juni 2015

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister
Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Yogyakarta, 02 Juli 2015



Direktur,

Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D
NIP. 19711207 199503 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Assalam`ualaikum Wr. Wb

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

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
ISLAM TERPADU**

ABU BAKAR YOGYAKARTA

Yang ditulis oleh :

Nama : Sri Lestari, S.Pd.I

NIM : 1320412160

Program Studi : Pendidikan Islam

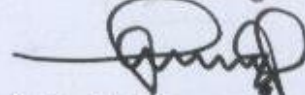
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

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

Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 25 Mei 2015

Pembimbing



Prof. Dr. H. Maragustam, M.A

NIP: 19591001 198703 1 002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Tesis berjudul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM
TERPADU ABU BAKAR YOGYAKARTA

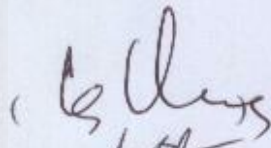
Nama : Sri Lestari, S.Pd.I

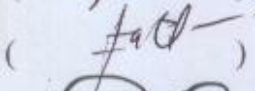
NIM : 1320412160

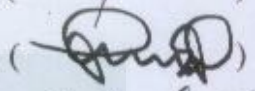
Program Studi : Pendidikan Islam

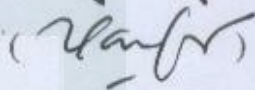
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah :

Ketua : Dr. Abdul Munip , M.Ag ()

Sekretaris : Dr. Hj. Siti Fathonah, M.Pd ()

Pembimbing/Penguji : Prof. Dr. Maragustam, M.A ()

Penguji : Dr. Ahmad Arifi, M.Ag ()

Diuji di Yogyakarta pada hari Senin tanggal 8 Juni 2015

Waktu : 13.00 – 14.00 WIB

Hasil/Nilai : 92 / A

IPK : 3,58

Predikat Kelulusan dengan pujian : Sangat Memuaskan

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Lesatri, S.Pd.I

Nim : 1320412160

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Program Studi : Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya.

Yogyakarta, 23 Mei 2015

Vera menyatakan



(Sri Lestari, S.Pd.I)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Lestari, S.Pd.I

NIM : 1320412160

Jenjang : Magister

Konsentrasi : 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 dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 23 Mei 2015

Saya yang menyatakan



Sri Lestari, S.Pd.I

NIM: 1320412160

ABSTRAK

Sri Lestari, S.Pd.I, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta, Tesis: Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Penelitian ini bermaksud untuk mendalami tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Yogyakarta, fokus penelitian ini antara lain adalah : satu, bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar. Dua, keberhasilan manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan SMP Islam Terpadu Abu Bakar. Tiga, Faktor penghambat dan pendukung pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode yang menyajikan data dengan menggunakan kalimat atau bahasa untuk mendapatkan keterangan yang jelas dan terperinci. Untuk pendekatannya menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data adalah pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Islam Terpadu Abu Bakar.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar dengan beberapa tahapan yaitu : 1). Perencanaan kegiatan : PKG, Fungsional Ketenagaan, Pembagian Tugas Mengajar, Peningkatan Profesi Guru dan Karyawan, Pembinaan Mental dan Spiritual, Laporan Ketenagaan, Administrasi Ketenagaan, Usulan Kenaikan Pangkat, Supervisi, Usaha Kesejahteraan Guru dan Karyawan, Studi Kelanjutan, Seminar, Pelatihan, Workshop, Publikasi Ilmiah, 2) Pengorganisasian: guru/pendidik, tenaga kependidikan, kepala sekolah, pengawas dalam mengelola pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, 3) Pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, 4) Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas.

Keberhasilan manajemen pengembangan sumber daya pendidik dengan kegiatan : 1) Penilaian Kinerja Guru (PKG) dengan hasil pencapaian 80% , 2) Pendidikan berkelanjutan adalah inisiatif para pendidik bukan program dari sekolah, dan program sertifikasi guru 20%, 3) Pelatihan, Seminar, dan Workshop, dan 4) Publikasi Ilmiah, 5) Fungsional Ketenagaan, 6) Pembagian Tugas Mengajar, 7) Pembinaan Guru dan Karyawan, 8) Pembinaan Mental Spiritual, 9) Laporan Ketenagaan, 10) Administrasi Ketenagaan, 11) Usulan Kenaikan Pangkat, 12) Supervisi, 13) Usaha Kesejahteraan Guru dan Karyawan.

Faktor pendukung dan penghambat dari pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dilihat dari teori Swot (*Strenght, Weakness, Opprtunities, Threat*) adalah Strenght (kekuatan) berasal dari: 1) Pemerintah berupa PP tentang tunjangan Profesi bagi guru dan dosen no 41 tahun 2009, 2) Sekolah dengan dukungan fasilitas dan kesempatan yang diberikan untuk mengikuti kegiatan pengembangan seperti MGMP, seminar, workshop, 3) Pengawas dengan memberikan kesempatan, bimbingan dan motivasi bagi guru untuk manjadi lebih baik. *Weakness* (kelemahan) dari pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan adalah 1). Jadwal mengajar yang padat membuat para guru kesulitan mengikuti kegiatan pengembangan yang dilaksanakan, 2). Control dan pengawasan dari kepala sekolah. *Opportunities* (peluang) pemerintah memberikan tunjangan fungsional bagi guru. *Threat* (ancaman) belum ada ancaman dalam pelasaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

Hasil ini diaharapkan dapat memberi manfaat kepada semua praktisi dan civitas akademika serta masyarakat.

Kata kunci : *Manajemen, pengembangan, sumber daya Pendidik dan tenaga kependidikan.*

PERSEMBAHAN



Tesis ini ku persembahkan untuk :

Keluargaku,

Almamaterku,

Sahabat - sahabat seperjuanganku

MOTTO

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan “

(QS. Al – Insyiroh: 5-6)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Rabb semesta alam karena telah memberikan limpahan karunia dan hidayah bagi semua mahluk dialam semesta ini. Shalawat dan salam senantiasa kita panjatkan bagi Rasulullah Muhammad SAW yang seantiasa mendoakan umatnya agar senantiasa berada dijalan kebenaran.. *Alhamdullillah*, kata itu yang sepantasnya penulis ucapkan karena pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini, hingga akhirnya mampu dipergunakan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Proses penyelesaian tesis ini tidak dapat lepas dari bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, oleh sebab itu dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA, Ph.D , selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Noorhaidi, S.Ag, MA, M.Phil, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Prof. Dr. H. Maragustam, M.A, sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta sebagai pembimbing tesis yang dengan penuh pengertian dan kesabaran memberikan dorongan , bimbingan dan masukan selama proses penyusunan tesis ini.

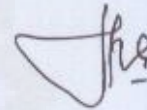
4. Segenap guru besar dan dosen Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu, sehingga penulis menjadi lebih dewasa, mampu berfikir kritis secara akademik.
5. Segenap karyawan Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan segala pelayanan yang telah diberikan selama menempuh studi sehingga proses penulisan tesis ini berjalan dengan lancar.
6. Kepala Sekolah di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta yang telah memberikan fasilitas kepada penulis selama melaksanakan penelitian.
7. Kepada Ustadz /ustdzah di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta yang telah bersedia membantu selama pelaksanaan penelitian.
8. Untuk keluarga kecilku yang penuh makna, suami tercinta M. Aminudin yang telah mengikhlaskan waktu dan memberi semangat untuk menyelesaikan setiap amanah yang telah diberikan.
9. Untuk orang tuaku Almarhum Bapak Cipto Harjo yang dengan sangat sabar mendoakan kebaikan untuk anak-anak tercinta dengan seluruh umurnya.
10. Teman-teman MKPI-A non reguler angkatan 2013 (Mbak Ika, Mbak Kadar, Mbak Nikmah, Azis, Doni, Wahyu, Pak Anwari, Fattah, Nanang, Pak Rifki) yang telah bersama-sama berjuang untuk menuntut ilmu, menghabiskan waktu untuk berbagi ilmu, semoga persaudaraan ini tidak akan hilang oleh karena jarak dan waktu.

11. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tesis ini.

Akhirnya, meskipun penulis telah maksimal dalam berusaha menghasilkan karya yang baik dan berkualitas, tentu masih banyak kekurangan diluar kemampuan penulis untuk meperbaikinya. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun, selalu penulis harapkan. Semoga Allah SWT senantiasa membimbing umatnya menuju jalan yang lurus.

Yogyakarta , 23 Mei 2015

Penulis



Sri Lestari, S.Pd.I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Metode Penelitian	12
F. Sistematika Pembahasan	20
 BAB II KERANGKA TEORI	 22
A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	22
B. Fungsi Manajemen	27
C. Deskripsi Pengembangan Sumber Pendidik dan Tenaga Kependidikan	38
1. Pengembangan Sumber Daya Pendidik	39
2. Pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan ...	57
3. Efektifitas Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	62

BAB III GAMBARAN UMUM SMP ISLAM TERPADU ABU

BAKAR	67
A. Letak Geografis	67
B. Sejarah Berdiri dan Berkembangnya SMP Islam Terpadu Abu Bakar	68
C. Profil, Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah	73
D. Pengelola Sekolah	74
E. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	79

BAB IV ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER

DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP ISLAM TERPADU ABU BAKAR	82
A. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	82
1. Perencanaan (<i>Planning</i>) Program Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	86
2. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>) Program Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	89
3. Penggerakan (<i>Actuating</i>) Program Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	90
4. Pengawasan (<i>Controlling</i>) Program Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	99
B. Efektifitas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMP Islam Terpadu Abu Bakar	100
1. Fungsional Ketenagaan.....	100
2. Pembagian Tugas Mengajar.....	101
3. Peningkatan Profesi Guru dan Karyawan.....	101
4. Pembinaan tugas Guru dan Karyawan.....	101
5. Pembinaan Mental Spiritual.....	102
6. Pengajuan Angka Kredit.....	102
7. Laporan Ketenagaan.....	102
8. Usulan Kenaikan Pangkat.....	103

9. Peningkatan Kesejahteraan Guru dan Karyawan.....	103
10. Penilaian Kinerja Guru (PKG)	104
11. Pendidikan Berkelanjutan dan Sertifikasi	110
12. Supervisi.....	113
13. Pelatihan, Seminar, dan Workshop	114
14. Publikasi Ilmiah	115
C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen	
Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	115
1. Analisis <i>Strenght</i> (kekuatan) Pengembangan Sumber Daya	
Pendidik dan Tenaga Kependidikan Faktor Pendukung.....	117
2. Analisis <i>weakness</i> (kelemahan) Pengembangan Sumber	
Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	119
3. Analisis <i>Opportunis</i> (peluang) Pengembangan Sumber	
Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	119
4. Analisis <i>Threats</i> (Ancaman) Pengembangan Sumber Daya	
Pendidik dan Tenaga Kependidikan	120
BAB V PENUTUP	121
A. Kesimpulan	121
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Indikator Profesional Guru, 47
Tabel 2	Data Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar, 75
Tabel 3	Data Karyawan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar, 78
Tabel 4	Data Jumlah Siswa di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar, 79
Tabel 5	Data Lahan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar, 79
Tabel 6	Fasilitas Gedung, 80
Tabel 7	Fasilitas Ruangan, 81
Tabel 8	Program Kerja Kepala Sekolah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar tahun 2014/2015, 89
Tabel 9	Pelatihan dan Seminar, 97
Tabel 10	Indikator tingkat efektifitas Kinerja Guru, 104
Tabel 11	Rumus Konversi, 106
Tabel 12	Deskripsi Hasil PKG Guru SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta, 107
Tabel 13	Deskripsi Hasil Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta, 109
Tabel 14	Jenjang Pendidikan Berkelanjutan Guru SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta, 110

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia dari dulu sampai dengan sekarang masih mengalami persoalan yang mendasar, yaitu persoalan mengenai sumber daya manusia yang belum secara optimal mengembangkan potensi – potensi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Salah satu persoalan yang dihadapi dunia pendidikan Indonesia saat ini adalah profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang masih jauh dari harapan.

Percepatan arus informasi dewasa ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strateginya agar sesuai dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan jaman. Perkembangan kebutuhan masyarakat atas sumber daya manusia yang berkualitas secara perlahan namun pasti semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sejalan dengan perkembangan tantangan dunia kerja yang tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang berorientasi untuk kebutuhan dunia industri. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggulan terutama dalam hal kemampuan berfikir.

Sejalan dengan pergeseran tersebut, pembenahan pendidikan haruslah dilakukan. Pendidikan di abad pengetahuan menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan berorientasi

pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, pendidik, proses belajar mengajar, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, iklim sekolah, dan keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni 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.¹

Mulyasa berpendapat jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggungjawab. Sebab itu, peran pendidikan

¹ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), hlm. 260.

dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah keberadaan ilmu pengetahuan itu mampu kita kuasai.²

Sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) merupakan unsur aktif, sedangkan unsur – unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas.³ Dalam hal ini sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah - masalah yang dihadapi dunia pendidikan.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, upaya peningkatan mutu pendidikan bukanlah tugas yang mudah karena dibutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan – persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga professional yang dimiliki oleh lembaga.⁴

² Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 3

³ *Ibid*, hlm. 5

⁴ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar; Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 113 – 114.

Guru atau pendidik merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan karena guru atau pendidik selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya untuk perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh guru atau pendidik yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

SMP Islam Terpadu Abu Bakar diawal berdirinya pada tahun 2001 masih memiliki sumber daya manusia yang sangat terbatas. Hal ini terlihat dari sejarah berdirinya lembaga pendidikan ini, dengan motto *membimbing sepenuh hati agar sholih dan berprestasi* maka seluruh pendidik dan tenaga kependidikan berjuang keras untuk memajukan dan membesarkan lembaga ini. Untuk ukuran sebuah lembaga pendidikan 12 tahun masih

sangat muda, SMP Islam Terpadu Abu Bakar sekarang sudah menjadi sebuah lembaga pendidikan yang besar dan merupakan SMP Islam Terpadu favorit dan unggul di Yogyakarta, bahkan peminatnya banyak yang berasal dari luar pulau Jawa. Ciri khas yang dimiliki SMP Islam Terpadu Abu Bakar adalah sistem *full day school* dan *boarding school* (asrama) di mana anak-anak tinggal di asrama yang ada di lingkungan sekolah selama 24 jam dan dalam pengawasan para guru. Dikatakan unggul karena SMP Islam Terpadu masuk dalam peringkat sepuluh besar sepropinsi DIY berdasarkan nilai Nilai Ujian Akhir Nasional. Sekolah ini menempati lokasi Jalan Veteran Gg. Bekisar 716 Q Umbulharjo Yogyakarta. Dengan Visi Melahirkan Generasi Muslim yang berpribadi Qur'ani, unggul dalam Bahasa, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Seiring dengan persoalan di atas, maka peneliti memilih SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta sebagai lokasi penelitian. Ada beberapa alasan pemilihan SMP Islam Terpadu ini dijadikan sebagai lokasi penelitian, *pertama*, berdasarkan pengamatan peneliti yang melihat SMP Islam Terpadu ini merupakan salah satu SMP Islam Terpadu pertama dan favorit yang ada di kota Yogyakarta, ini dapat dilihat dengan banyaknya orang tua yang memasukan anak-anaknya ke lembaga ini, bahkan banyak dari mereka yang berasal dari luar propinsi DIY. Sekolah ini merupakan Sekolah Standar Nasional. *Kedua*, prestasi yang dimiliki oleh SMP Islam Terpadu ini baik dalam akademik ataupun non akademik. Contoh SMPIT Abu Bakar 1. Rangking 1 SMP Swasta dan

rangking 6 SMP Negeri/swasta se Kota madya Yogyakarta 2. Rangking 5 jumlah nilai Unas se DIY 3. Juara III loma TOP Challenge of physics F MIPA UGM 3. Juara II aplikasi elektronik SMP se DIY 4. Juara 3 lomba rancang bangun elektronik Diknas DIY. Masuk 5 besar *try out* SMP IT yang diadakan JSIT Indonesia tingkat nasional dll.⁵SMP IT Abu Bakar juga sering menerima kunjungan untuk studi banding dari lembaga lain di seluruh Indonesia (Bandar Lampung, Irian Jaya, Jawa Tengah, Jakarta dll).⁶

Ketiga, profesionalitas yang dimiliki para guru dan karyawan, ini bisa dilihat dari proses pendidikan pada lembaga ini yang terlihat kondusif dan semakin berkembang. Dengan berbekal petunjuk ini maka peneliti tertarik meneliti di SMP Islam Terpadu ini, karena peneliti akan melihat manajemen dan pola pengembangan sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang dilaksanakan oleh SMP Islam Terpadu Abu Bakardengan memiliki ciri khas yang belum dimiliki lembaga pendidikan lain sehingga tercipta sekolah yang berkualitas, unggul dan mendapatkan sambutan yang positif dari masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memfokuskan penelitian ini tentang pengembangan sumber daya (pendidik dan tenaga kependidikan) di SMP Islam Terpadu Abu Bakar dilihat dari kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan tenaga pendidik.

⁵www.blog-spot-smp.it.abby.com diakses pada tanggal 14 Mei 2014, jam 11.30

⁶Dokumentasi SMP IT Abu Bakar tahun 2014.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta?
2. Bagaimana keberhasilan manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui manajemen pengembangan sumber daya (pendidik dan tenaga kependidikan) di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui keberhasilan manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

a. Secara Teoritis

- 1) Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
- 2) Diharapkan menjadi rujukan bagi sekolah maupun sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- 3) Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

b. Secara Praktis

- 1) Untuk memberikan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki.
- 2) Untuk memberikan sumbangan pemikiran didalam pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan mutu pendidikan.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kumpulan hasil penelitian yang relevan untuk melihat bahwa posisi penelitian ini belum ada yang membahasnya, oleh karena itu peneliti akan memaparkan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adapun hasil penelitian itu adalah :

Pertama, Tesis yang ditulis oleh Enceng Fu`ad Syukron S.Pd.I (2012) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Magowoharjo*. Hasil penelitian ini berisi tentang: Implementasi sumber daya pendidik di MAN Maguwoharjo, efektifitas pengembangan sumber daya pendidik di MAN Magowoharjo, kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik di MAN Magowoharjo, pengembangan yang dilakukan yang berisi: a. Perencanaan program pengembangan profesi pendidik, pelaksanaan program pengembangan bagi pendidik (pendidikan lanjut, MGMP, mengikuti seminar dan pelatihan, publikasi ilmiah). b. Efektifitas pengembangan sumber daya pendidik.⁷

Kedua, Tesis yang ditulis oleh Adi Putra (2014) dengan judul *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapeh Yogyakarta*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Dalam merumuskan perencanaan SDM di SD ini terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, sedangkan seleksi dilakukan melalui lima tahapan. 3) Pelatihan dan pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan, untuk teknis pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sekolah sendiri maupun dengan mengirim utusan. Pola pengembangan manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD ini ada 5 yakni

⁷Enceng Fu`ad Syukron, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo*, Tesis (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012).

pengembangan SDM, pembinaan sikap disiplin, magang dua bulan, pembinaan satu tahun, mutu layanan kepada pelanggan, dan kegiatan afektif dan budaya sekolah.⁸

Ketiga, Tesis yang ditulis oleh Dewi Hajar (2005) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) dalam Pendidikan Islam(studi kasus di MAN Karangnom Klaten)*. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang baik seperti yang ada di MAN Karangnom Klaten ternyata mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi sumber daya manusia dalam organisasi, serta mampu menjadikan guru/karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.⁹Peneliti hanya menekankan pada penerapan manajemen yang baik dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan saja tanpa menyentuh masalah peningkatan mutu pendidikan.

Keempat, Tesis yang ditulis oleh Agus Moriyadi (2012) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTA Al-Furqon Pampangan Palembang*. Dalam penelitian ini menyampaikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan senantiasa mendahulukan tahapan proses

⁸Adi Saputra, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapan Yogyakarta*, Tesis,(Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2014).

⁹ Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) dalam Pendidikan Islam(studi kasus di MAN Karangnom Klaten)*, Tesis (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005)

perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengorganisasian, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan pemberian kompensasi. Semua fungsi manajemen tersebut dilakukan dengan proses koordinasi antara atasan dan bawahan serta masyarakat. Akan tetapi dalam pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Al-Furqon belum berjalan secara efektif dan masih harus ada yang diperbaiki. Faktor pendukung berasal dari kepemimpinan Kepala sekolah yang berwibawa, stakeholders dan masyarakat. Faktor penghambat adalah letak geografis wilayah, personalia yang kurang kompeten, dan penyediaan sarana prasarana yang belum maksimal.¹⁰

Kelima, Tesis yang ditulis oleh Bunyamin (2008) yang berjudul *Manajemen Peningkatan Mutu Guru Sekolah Dasar Oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantul Yogyakarta*. Dalam penelitian ini penulis menyampaikan tentang program yang telah dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan untuk meningkatkan mutu guru Sekolah Dasar. Program tersebut diantaranya adalah pembentukan gugus Sekolah Dasar, supervisi pendidikan, sertifikasi guru, studi lanjut bagi guru, dan program pengembangan profesi. Beberapa faktor pendukung adalah kesamaan dan kejelasan visi dan misi yang dibangun oleh organisasi atau lembaga, sumber daya

¹⁰Agus Moriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTA Al-Furqon Pampangan Palembang*, Tesis (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012).

manusia yang memadai, sarana prasarana yang cukup, wilayah kerja yang terjangkau, dukungan dari pemerintah daerah. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keberlangsungan program, faktor dana, terbatasnya ketenagaan.¹¹

Dari beberapa penelitian yang telah diungkapkan diatas maka penulis ingin melengkapi penelitian yang pernah dilakukan dari sisi manajemen pengembangan sumber daya manusia yang fokus pada kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, karena menurut pengamatan penulis belum banyak dilakukan terutama di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam kegiatan penelitiannya.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*).Peneliti secara intensif meneliti manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analisis, yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi – materi pembahasan yang berasal dari

¹¹Bunyamin, *Manajemen Peningkatan Mutu Guru Sekolah Dasar Oleh Dinas Pendidikan Dan KebudayaanKabupaten Bantul Yogyakarta*, Tesis (Yogyakarta : PPs UIN Sunan Kalijaga, 2008)

berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu atau kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan¹². Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada seting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data yang parsial kedalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data.

2. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah SMP Islam Terpadu Abu Bakar yang difokuskan pada manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut.

Untuk penentuan subjek penelitian menggunakan teknik sampel bola salju/*snowball sampling*, yaitu pengambilan sumber data yang awalnya sedikit lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena jumlah sumber data yang sedikit belum memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data.¹³ Teknik *snowball* yang peneliti gunakan bertujuan untuk memperoleh berbagai keterangan yang diperlukan sehubungan dengan fokus penelitian. Pemakaian

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung : Alfa Beta, 2014), hlm. 347.

¹³*Ibid*, hlm 364.

teknik ini akan dipergunakan apabila data yang diperoleh sebelumnya telah mencapai titik jenuh, dalam arti terdapat kemiripan data, artinya bahwa dengan menggunakan responden yang baru tidak diperoleh tambahan informasi baru yang berarti. Penarikan sampel bisa diakhiri, jika sudah mulai terjadi pengulangan informasi. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan “ *sosial situation* “ atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.¹⁴

Peneliti menemukan orang yang dapat dijadikan sebagai subyek penelitian yaitu : Aksanul Fuadi, S.Pd.I, M.Pd.I (Kepala Sekolah) sebagai nara sumber utama, Maria Noor Cahaya Budi, S.Pd (Wakasek Kepegawaian) sebagai penanggungjawab tenaga kependidikan secara keseluruhan, Eko Budi Lestari, S.Si (Wakasek Kurikulum) sebagai penanggungjawab kegiatan pengembangan guru, Bustani Nur Afifah, S.Pd (guru), Suwi Wahyu Utami, S.Pd (guru BK), Aries sebagai tenaga keamanan.

3. Sumber Data

Sumber data dilihat dari sumber datanya dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

a. Sumber data primer

¹⁴*Ibid*, hlm 363.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹⁵

Sumber data ini merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan objek penelitian ini, yaitu Kepala Sekolah SMP Islam Terpadu Abu Bakar, wakasek kepegawaian yang menangani langsung manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, guru, karyawan, serta pihak – pihak yang terkait.

b. Sumber data sekunder

Sumber data ini merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data ini berupa hasil penelitian dan karya tulis ilmiah, peraturan, buku panduan, artikel, dan lain sebagainya yang menunjang penelitian terkait dengan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi yang peneliti gunakan adalah observasi partisipatif dengan terlibat langsung, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang,

¹⁵*Ibid* , hlm 376.

mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.¹⁶ Dengan metode ini peneliti melibatkan diri secara langsung di lokasi penelitian dan mengumpulkan data yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan), keadaan sekolah, keadaan pendidik dan tenaga kependidikan, keadaan peserta didik, sarana dan prasarana, dan kegiatan belajar mengajar (KBM). Obyek observasi meliputi tiga komponen yaitu *place*, *actor*, dan *activity*.

b. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan tanya jawab yang dilaksanakan secara sistematis dan berdasarkan pada tujuan penelitian. Metode ini dipergunakan peneliti untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dari orang yang di wawancarai berkaitan dengan masalah penelitian. Untuk mendapatkan informasi yang akurat, peneliti menggunakan dua strategi wawancara. Pertama, wawancara bebas terpimpin (*in-depth interview*) yaitu wawancara secara mendalam yang bersifat obrolan dan menanyakan hal – hal yang berhubungan dengan penelitian. Kedua, wawancara terstruktur dimana peneliti mempergunakan instrumen wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk mengetahui tentang informasi apa

¹⁶*Ibid*, hlm 378.

yang akan diperoleh.¹⁷ Mencakup tentang implementasi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta. Untuk memperoleh data ini peneliti mewawancarai pihak – pihak yang terkait, seperti Kepala Sekolah, Wakasek Kepegawaian, Wakasek Kurikulum, Pendidik, Karyawan.

Dari wawancara ini akan diperoleh respon atau pendapat subjek penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan), baik dalam proses perencanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, seleksi, penempatan (pembagian tugas), pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja , dan usaha yang telah, sedang dan akan dilakukan untuk meningkatkan pendidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta melalui program – program yang sudah direncanakan bersama.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang.¹⁸ Dan Suharsini Arikunto berpendapat bahwa dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang – barang tertulis. Didalam melaksanakan

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 2014, (Bandung: Alfa Beta, 2014), hlm 319.

¹⁸ *Ibid*, hlm 329.

metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda – benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.¹⁹

Oleh karena itu, dokumen yang dianggap penting dan relevan dalam penelitian ini meliputi : struktur organisasi, visi misi sekolah, pembagian tugas, tata tertib, data guru dan karyawan, program kerja, dan sejarah berdirinya SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta, surat menyurat ke Dinas.

5. Teknik Analisis Data

Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan - bahan yang lain , sehingga mudah untuk difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisi data dapat dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.²⁰ Analisi data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Miles dan Huberman (1984) menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya

¹⁹Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.220.

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen...hlm.401.*

sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *verivication*.²¹

1) *Data Reduction* (reduksi data)

Reduksi data artinya merangkum , memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya. Setelah itu data tersebut disederhanakan menjadi data pokok dan poin – poin penting.

2) *Data Display* (penyajian data)

Setelah mereduksi data maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif display data bisa berupa bentuk tabel, grafik, pictogram, diagram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Yang paling sering dilakukan menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3) Verifikasi Data (pengambilan kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah ditentukan. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang setelah diteliti menjadi lebih jelas .

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu sesuatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan

²¹*Ibid*, hlm 404.

menjadi hipotesis. Bila berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut secara berulang-ulang sehingga dapat disimpulkan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan data (trianggulasi data).²²

6. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Menguraikan persoalan yang berkaitan dengan pendahuluan mencakup: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : Menguraikan tentang dasar teori yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu teori tentang manajemen sumber daya manusia, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB III : Menjelaskan gambaran umum tentang SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta yang terdiri dari letak geografis, sejarah singkat perkembangan sekolah, visi, misi, pengelola, sarana dan prasarana, keadaan guru, karyawan, siswa.

²²*Ibid*, hlm 402.

BAB IV : Menguraikan hasil penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan , keberhasilan manajemen pengembangan yang dilakukan SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta, faktor penghambat dan pendukung manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta.

BAB V : Penutup yang memuat tentang kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesudah melakukan analisis data yang terkumpul dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar memiliki :
 - a. Perencanaan, untuk kegiatan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan:
 1. Fungsional Ketenagaan
 2. Penilaian Kinerja Guru dan Karyawan
 3. Pendidikan Berkelanjutan
 4. Karya Tulis Ilmiah
 5. Peningkatan Profesi Guru dan Karyawan
 6. Pembinaan Mental dan spiritual
 7. Pembinaan guru dan Karyawan
 8. Usaha Kesejahteraan guru dan karyawan
 9. Usulan Kenaikan Pangkat
 10. Laporan ketenagaan
 11. Pelatihan, seminar dan *workshop*
 12. Supervisi

b. Pengorganisasian

1) Seluruh pendidik atau guru di SMP Islam Terpadu Abu Bakar sebagai pelaksana dalam pembelajaran senantiasa berusaha meningkatkan kompetensinya, selanjutnya evaluasi dilakukan baik oleh guru sendiri atau orang lain termasuk *supervisor* atau pengawas, sebagai barometer untuk mengukur kemampuannya.

2) Yayasan dan Kepala sekolah melakukan kegiatan pengembangan sumber daya baik pendidik atau tenaga kependidikan melalui perencanaan yang cukup baik, melakukan penilaian secara baik bagi seluruh sumber daya manusia yang ada disekolah.

3) Pengawas bertugas melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan guru melalui administrasi dan memantau secara langsung kegiatan belajar mengajar dengan datang langsung kesekolah secara terprogram.

c. Pelaksanaan, dalam kegiatan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan , para guru dan karyawan aktif mengikuti kegiatan yang dilaksanakan.

d. Pengawasan, fungsi pengawasan ini diserahkan kepada :

- 1) Ketua Yayasan yang menaungi yayasan Abu Bakar
- 2) Kepala sekolah sebagai pimpinan dan penanggungjawab tertinggi disekolah

- 3) Pengawas sekolah yang berwenang memberikan penilaian tentang kinerja pendidik atau guru.

Implementasi manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Yogyakarta sudah berjalan dengan baik, namun masih diperlukan sistem pengawasan dan control yang efektif

2. Efektivitas manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta dapat dilihat dari kegiatan pengembangan:
 - a. Berdasarkan rencana pengembangan yang telah disusun oleh kepala sekolah dapat terlaksana, tetapi masih dibutuhkan pengawasan dan control yang efektif..
 - b. Pendidikan berkelanjutan dilakukan oleh guru di SMP Islam Terpadu Abu Bakar merupakan inisiatif dari para guru sendiri dan bukan program dari sekolah, sekolah hanya memberikan dukungan berupa ijin untuk studi dan kelonggaran jadwal mengajar.
 - c. Dalam kegiatan publikasi ilmiah dan karya-karya inovatif masih sangat kurang sehingga masih perlu diprogramkan dengan baik oleh sekolah

Tingkat efektivitas pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh guru telah menunjukkan hasil cukup baik, sehingga masih harus mendapatkan

perhatian dari kepala sekolah agar kompetensi profesional meningkat dibuktikan dengan adanya sertifikasi bagi guru.

Faktor pendukung dan penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta adalah berdasarkan analisis *SWOT*.

a. *Strength* (kekuatan) manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta adalah:

- 1) Pemerintah, memberikan stimulasi tunjangan profesi sesuai dengan adanya PP tentang tunjangan Profesi bagi guru dan dosen no 41 tahun 2009.
- 2) Sekolah, memberikan fasilitas pendukung Program pengembangan dan kepala sekolah memberikan kesempatan guru atau tenaga kependidikan mengikuti kegiatan pengembangan.
- 3) Pengawas, memberikan motivasi bagi guru dalam meningkatkan kompetensinya melalui program pengembangan yang dilaksanakan.
- 4) Dalam Diri Sendiri, motivasi dari pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan pengembangan diri cukup baik.

b. *Weakness* (kelemahan) manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Yogyakarta adalah :

- 1) Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan berbenturan dengan jadwal atau Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan berbenturan dengan jadwal atau kegiatan yang diadakan disekolah.
 - 2) Control yang belum optimal dan sistematis dari kepala sekolah sehingga belum bisa terukur secara valid yang dapat ditunjukan dengan data.
 - 3) Belum semua pendidik dan tenaga kependidikan memahami Visi dan Misi Sekolah.
 - 4) Untuk kegiatan pengembangan tenaga kependidikan seperti TU, tenaga kebersihan, keamanan masih perlu diperbanyak sehingga dapat meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan yang ada di SMP Islam Terpadu Abu Bakar.
- c. *Opportunis* (peluang) manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta adalah
- 1) Seluruh sumber daya manusia yang ada dilingkungan SMP Islam Terpadu Abu Bakar memiliki motivasi yang baik untuk melakukan pengembangan diri, pengembangan profesionalitasnya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.
 - 2) Pemerintah memberikan dukungan dibuktikan dengan banyaknya program pengembangan baik melalui diklat, workshop, pelatihan

untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

- d. *Threats* (ancaman) manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta, penulis belum menemukan ancaman dalam proses manajemen pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kajian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Bagi Pendidik di SMP Islam Terpadu Abu Bakar
 - a. Sebagai seorang pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional hendaknya senantiasa meningkatkan kompetensi dengan mengikuti kegiatan pengembangan yang diprogramkan baik oleh sekolah maupun pemerintah atau pun teman sejawat, melanjutkan studi dan memperbanyak kegiatan yang erat kaitannya dengan karya tulis ilmiah seperti PTK.
 - b. Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Bakar hendaknya senantiasa menjaga semangat dan motivasinya

untuk berdakwah dan menjadi *uswatun hasanah* bagi seluruh siswa.

2. Bagi Kepala Sekolah harus membuat sistem pengawasan dan *control* yang efektif sehingga semua kegiatan pengembangan dapat terukur dibuktikan dengan adanya data yang *valid*.
3. Bagi pemerintah, memberikan alokasi dana untuk pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan , melalui stimulasi para guru yang ingin melanjutkan studi lanjut yang tidak hanya dibatasi bagi guru PNS

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*, Tesis, Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Agus Moriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTA Al-Furqon Pampangan Palembang*, Tesis , Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2011.
- Ara Hidayat, & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan : Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Bandung: Pustaka Educa, 2010.
- Bunyamin, S.A, *Manajemen Peningkatan Mutu Guru Sekolah Dasar Oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantul*, Tesis , Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam (studi kasus di MAN Karanganyar Klaten)*. Tesis, Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005.
- Enceng Fu`ad Syukron, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo*, Tesis, Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012.
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Cet III* , Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- Maksudin, *Pendidikan Islam Alternatif*, Yogyakarta: UNY Press, 2010.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Albeta, 2012
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- Mukhtar, *Desain Pembelajaran* , Jakarta: Ciputat Press, 2002.
- Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nanang Fattah, *Landasan Teori Manajemen Pendidikan* , cet XI (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Jaja Jahari, *Manajemen Madrasah Teori, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.

Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar; Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Udin Syaifudin, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, *Panduan Penulisan Tesis*, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2012.

Yoyo Suryono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis dan Pendidikan*, Yogyakarta: Gama Media, 2008

Referensi Perundang-undangan

Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974.

PP RI No.32 Tahun 2013 tentang Perubahan atas PP RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Standar Kompetensi Guru.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit.

Standar Kompetensi Guru (pendidik)

No	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Pedagogik		
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	- Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial emosional, moral, spritual, dan latar belakang. - Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. - Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. - Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta di dik dalam mata pelajaran yang diampu.
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	- Memahami berbagai teori belajar dan prinsi prinsip pembelajaran yang mendidik terkait pembelajaran yang diampu. - Memahami berbagai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik sesuai pembelajaran yang diampu.
3	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu	- Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. - Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. - Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. - Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. - Menata materi pembelajaran secara benar

		sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 6. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	1. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 2. Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 3. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan didalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. 4. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, laboratorium dan lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang disyaratkan. 5. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diajarkan untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 6. Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diajarkan sesuai dengan situasi yang berkembang.
5	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diajarkan.

6	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	1. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran Untuk mendorong peserta didik mencapai Prestasi secara optimal. 2. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreatifitasnya.
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	3. Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. 4. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologi peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respon peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respon peserta didik dan seterusnya.

8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar.	1. Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. 2. Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu. 3. Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 4. Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 5. Mengadministrasikan hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 6. Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	1. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. 2. Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 3. Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 4. Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

10	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	1. Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 2. Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. 3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
----	---	---

No	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
Kompetensi Kepribadian		
11	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah asal dan gender. 2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	1. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 2. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan berakhlak mulia. 3. Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat disekitarnya
13	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.	1. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga sebagai guru, dan rasa percaya diri.	1. Memahami kode etik profesi guru. 2. Bangga menjadi guru dan percaya diri. 3. Bekerja mandiri secara profesional.

15	Menjunjung kode etik profesi guru.	1. Memahami kode etik profesi guru. 2. Menerapkan kode etik profesi guru. 3. Berperilaku sesuai kode dengan kode etik profesi guru.
Kompetensi Sosial		
16	Bersikap inklusif bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial.	1. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 2. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
17	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.	1. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik, dan efektif. 2. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik. 3. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan peserta didik.

18	Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	1. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektifitas sebagai pendidik. 2. Melaksanakan program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah bersangkutan.
19	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	1. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi, komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. 2. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
Kompetensi Profesional		
20	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Jabaran kompetensi butir 20 untuk tiap-tiap guru mata pelajaran secara lengkap lihat Permendiknas Nomor 16 tahun 2007.
21	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	1. Memahami kompetensi mata pelajaran yang diampu. 2. Memahami kompetensi dasar pelajaran yang diampu. 3. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
22	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	1. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 2. Mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

23	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	1. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan profesionalisme. 3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan. 4. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.¹

¹Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan.....*, hlm. 200-204.

Kompetensi Tenaga Kependidikan

1. Kepala Adimistrasi

No	Dimensi Kompetensi	Kompetensi	Sub-kompetensi
1	Kompetensi kepribadian	1.1 Memiliki integritas dan akhlak mulia	1. Berperilaku sesuai dengan kode etik 2. Bertindak konsisten dengan nilai dan keyakinannya 3. Berperilaku jujur 4. Menunjukkan komitmen terhadap tugas
		1.2 Memiliki Etos kerja	1. Mengikuti prosedur kerja 2. Mengupayakan hasil kerja 3. Bertindak secara tepat 4. Fokus pada tugas yang diberikan 5. Meningkatkan kinerja 6. Memiliki etos kerja 7. Melakukan evaluasi diri
		1.3 Mengendalikan diri	1. Mengendalikan emosi 2. Bersikap tenang 3. Mengendalikan stres 4. Berpikir positif
		1.4 Memiliki rasa percaya diri	1. Memahami diri sendiri 2. Mempercayai kemampuan sendiri 3. Bertanggung jawab 4. Memiliki rasa percaya diri 5. Belajar dari kesalahan

2	Kompetensi Sosial	1.5 Memiliki fleksibilitas	1. Mengupayakan keterbukaan 2. Menghargai pendapat orang lain 3. Menerima diri sendiri dan orang lain 4. Memiliki fleksibilitas 5. Menyesuaikan diri sendiri dengan orang lain
		1.6 Memiliki ketelitian	1. Melaksanakan kaidah-kaidah yang terkait dengan tugasnya 2. Memperhatikan kejelasan tugas 3. Menyelesaikan tugas sesuai pedoman kerja
		1.7 Memiliki kedisiplinan	1. Mengatur waktu 2. Menaati aturan yang berlaku 3. Memiliki kedisiplinan 4. Menaati azas yang berlaku.
		1.8 Memiliki kreativitas dan inovasi	1. Berpikir alternatif 2. Kaya ide/gagasan baru 3. Memanfaatkan peluang 4. Mengikuti perkembangan Ipteks 5. Memiliki kreativitas dan inovasi 6. Melakukan perubahan
		1.9 Memiliki tanggung jawab	1. Melaksanakan tugas sesuai aturan 2. Berani mengambil resiko 3. Memiliki tanggung jawab 4. Tidak melimpahkan kesalahan kepada pihak lain
		2.1 Bekerja sama dalam tim	1. Berpartisipasi dalam kelompok 2. Menghargai pendapat orang 3. Membangun semangat dan kelangsungan hidup tim

		2.2 Memberikan layanan prima	1. Memberikan kemudahan layanan kepada pelanggan 2. Menerapkan layanan sesuai dengan prosedur operasi standar 3. Berempati kepada pelanggan 4. Berpenampilan prima 5. Menepati janji 6. Bersikap ramah dan sopan 7. Mudah dihubungi 8. Memberikan layanan prima 9. Komunikatif
		a. Memiliki kesadaran berorganisasi	1. Memahami struktur organisasi sekolah/madrasah 2. Mewujudkan iklim dan budaya organisasi yang kondusif 3. Menghargai dan menerima perbedaan antar anggota 4. Memiliki tanggungjawab mencapai tujuan organisasi 5. Mengaktifkan diri dalam organisasi profesi tenaga administrasi sekolah/madrasah
		b. Berkomunikasi efektif	1. Menjadi pendengar yang baik 2. Memahami pesan orang lain 3. Menyampaikan pesan dengan jelas 4. Berkomunikasi efektif 5. Memahami bahasa verbal dan nonverbal

		c. Membangun hubungan kerja	1. Melakukan hubungan kerja yang harmonis 2. Memposisikan diri sesuai dengan peranannya 3. Membangun hubungan kerja 4. Memelihara hubungan internal dan eksternal
3	Kompetensi Teknis	3.1 Melaksanakan administrasi	1. Memahami pokok-pokok peraturan kepegawaian 2. Membantu melaksanakan prosedur dan mekanisme kepegawaian 3. Membantu merencanakan kebutuhan pegawai 4. Menilai kinerja staf
		3.2 Melaksanakan administrasi keuangan	1. Memahami peraturan keuangan yang berlaku 2. Membantu menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah/Madrasah (RAPBS/M) 3. Membantu menyusun laporan pertanggung jawaban keuangan sekolah/madrasah
		3.3 Melaksanakan administrasi sarana dan prasarana	1. Memahami peraturan administrasi sarana dan prasarana 2. Membantu menyusun rencana kebutuhan 3. Membantu menyusun rencana pemanfaatan sarana operasional sekolah/madrasah 4. Membantu menyusun rencana perawatan
		3.4 Melaksanakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat	1. Membantu kelancaran kegiatan komite sekolah/madrasah 2. Membantu merencanakan program keterlibatan pemangku kepentingan (stakeholders) 3. Membantu membina kerja sama dengan pemerintah dan lembaga masyarakat

			4. Membantu mempromosikan sekolah/madrasah dan mengkoordinasikan 5. Melayani tamu sekolah/madrasah
		3.5 Melaksanakan administrasi persuratan dan pengarsipan	1. Memahami peraturan kesekretariatan 2. Membantu melaksanakan program kesekretariatan 3. Membantu mengkoordinasikan program Kebersihan, Kesehatan, Keindahan, Ketertiban, Keamanan, Kekeluargaan, dan Kerindangan (7K) 4. Menyusun laporan
		3.6 Melaksanakan administrasi kesiswaan	1. Membantu penerimaan siswa baru 2. Membantu orientasi siswa baru 3. Membantu menyusun program pengembangan diri siswa 4. Melaksanakan administrasi kesiswaan 5. Membantu menyiapkan laporan kemajuan belajar siswa

4	Kompetensi Manajerial	3.7 Melaksanakan administrasi kurikulum	1. Membantu menyiapkan administrasi pelaksanaan Standar Isi 2. Membantu menyiapkan administrasi pelaksanaan Standar Proses 3. Membantu menyiapkan administrasi pelaksanaan Standar Kompetensi Lulusan 4. Melaksanakan administrasi kurikulum 5. Membantu menyiapkan administrasi pelaksanaan Standar Penilaian Pendidikan
		3.8 Melaksanakan administrasi layanan khusus	1. Mengkoordinasikan petugas layanan khusus: penjaga sekolah/madrasah, tukang kebun tenaga kebersihan, pengemudi, dan pesuruh 2. Membantu mengkoordinasikan program layanan khusus antara lain Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), layanan konseling, laboratorium/bengkel, dan perpustakaan
		3.9 Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	1. Memanfaatkan TIK untuk kelancaran pelaksanaan administrasi sekolah/madrasah 2. Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) 3. Menggunakan TIK untuk mendokumentasikan administrasi sekolah/madrasah

		4.1 Mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan	1. Membantu merencanakan pendidikan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan 2. Membantu mengkoordinasikan pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan 3. Mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan 4. Membantu mendokumentasikan hasil pemantauan pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan
		4.2Menyusun program dan laporan kerja	1. Menentukan prioritas 1. Melakukan penugasan 2. Merumuskan tujua 3. Menetapkan sumber daya 4. Menentukan strategi penyelesaian pekerjaan 5. Menyusun program dan laporan kerja 6. Menyusun laporan kerja

		4.3 Mengorganisasi-karyawan	1. Menyusun uraian tugas tenaga kependidikan 2. Memberikan pemahaman tupoksi 3. Menyesuaikan rencana kerja dengan kemampuan organisasi 4. Kompetensi Manajeri 5. Mengorganisasi-kan staf 6. Menggunakan pendekatanpersuasif untuk mengkoordinasikan staf 7. Berinisiatif dalam pertemuan 8. Meningkatkan keefektifan kerja 9. Mengakomodasi ide-ide staf 10. Menjabarkan kebijakan organisasi
		4.4 Mengembangkan Staf	1. Memberi arahan kerja 2. Memotivasi staf 3. Mengembangkan staf 4. Memberdayakan staf
		4.5 Mengambil keputusan	1. Mengidentifikasi masalah 2. Merumuskan masalah 3. Menentukan tindakan yang tepat 4. Memperhitungkan resiko 5. Mengambil keputusan 6. Mengambil keputusan partisipatif
		4.6 Menciptakan iklim kerja kondusif	1. Menciptakan hubungan kerja harmoni 2. Melakukan komunikasi interaktif 3. Menciptakan iklim kerja kondusif 4. Menghargai pendapat rekan kerja

		4.7 Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya	1. Memberdayakan aset organisasi berupa sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dana, dan sumber daya alam 2. Mengadministrasikan aset organisasi berupa sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dana, dan sumber daya alam
		4.8 Membina staf	1. Memantau pekerjaan staf 2. Menilai proses dan hasil kerja 3. Memberikan umpan balik 4. Membina staf 5. Melaporkan hasil pembinaan
		4.9 Mengelola konflik	1. Mengidentifikasi sumber konflik 2. Mengidentifikasi alternatif penyelesaian 3. Menggali pendapat-pendapat 4. Memilih alternatif terbaik
		4.10 Menyusun laporan	1. Mengkoordinasikan penyusunan laporan 2. Menyusun laporan 3. Mengendalikan penyusunan laporan

2. Pelaksana Urusan / Wakil Kepala Sekolah

NO	DIMENSI KOMPETENSI	KOMPETENSI	SUB-KOMPETENSI
----	--------------------	------------	----------------

1	Kompetensi Kepribadian	1.1 Memiliki integritas dan akhlak mulia	1. Berperilaku sesuai dengan kode etik 2. Bertindak konsisten dengan nilai dan keyakinannya 3. Berperilaku jujur 4. Memiliki integritas dan akhlak mulia 5. Menunjukkan komitmen terhadap tugas
		1.2 Memiliki etos kerja	2. Mengikuti prosedur kerja 3. Mengupayakan hasil kerja yang bermutu 4. Bertindak secara tepat 5. Fokus pada tugas yang diberikan
		1.3 Mengendalikan diri	1. Mengendalikan emosi 2. Bersikap tenang 3. Mengendalikan stres 4. Berpikir positif
		1.4 Memiliki rasa percaya diri	2. Memahami diri sendiri 3. Mempercayai kemampuan sendiri 4. Bertanggung jawab 5. Memiliki rasa percaya diri 6. Belajar dari kesalahan

		1.5Memiliki fleksibilitas	1. Mengupayakan keterbukaan 2. Menghargai pendapat orang lain 3. Menerima diri sendiri dan orang lain 4. Memiliki fleksibilitas 5. Menyesuaikan diri sendiri dengan orang lain
		1.6 Memiliki ketelitian	1. Melaksanakan kaidah-kaidah yang terkait dengan tugasnya 2. Memperhatikan kejelasan tugas 3. Memiliki ketelitian 4. Menyelesaikan tugas sesuai pedoman kerja
		1.7 Memiliki kedisiplinan	1. Mengatur waktu 2. Mentaati peraturan yang berlaku 3. Mentaati peraturan asas yang berlaku
		1.8 Kreatif dan inovatif	1. Berpikir alternatif 2. Kaya ide/gagasan baru 3. Memanfaatkan peluang 4. Mengikuti perkembangan ipteks 5. Melakukan perubahan
		3. Memiliki tanggung jawab	1. Melaksanakan tugas sesuai aturan 2. Berani mengambil resiko 3. Tidak melimpahkan kesalahan kepada pihak lain
2	Kompetensi Sosial	2.1 Bekerja sama dalam tim	1. Berpartisipasi dalam kelompok 2. Menghargai pendapat orang lain 3. Membangun semangat dan kelangsungan hidup tim
		2.2 Memberikan layanan prima	1. Memberikan kemudahan layanan kepada pelanggan 2. Menerapkan layanan sesuai dengan prosedur

			operasi standar 4. Berempati kepada pelanggan 5. Berpenampilan prima 6. Menepati janji 7. Bersikap ramah dan sopan 8. Mudah dihubungi 9. Komunikatif
		2.3 Memiliki kesadaran berorganisasi.	1. Memahami struktur organisasi Sekolah/madrasah 2. Mewujudkan iklim dan budaya organisasi yang kondusif 3. Menghargai dan menerima perbedaan antar anggota 4. Memiliki tanggungjawab mencapai tujuan organisasi 5. Memiliki kesadaran berorganisasi 6. Mengaktifkan diri dalam organisasi profesi tenaga administrasi sekolah/madrasah
		2.4 Berkomunikasi efektif	1. Menjadi pendengar yang baik 2. Memahami pesan orang lain 3. Menyampaikan pesan dengan jelas 4. Berkomunikasi efektif 5. Memahami bahasa verbal dan nonverbal
		2.5 Membangun hubungan kerja	1. Melakukan hubungan kerja yang harmonis 2. Memposisikan diri sesuai dengan peranannya 3. Memelihara hubungan internal dan eksternal

NO	DIMENSI KOMPETENSI	KOMPETENSI	SUB-KOMPETENSI
3	Kompetensi Teknis	Pelaksana Urusan Kepegawaian	
		3.1 Mengadminis- trasikan kepegawaian	1. Memahami pokok-pokok peraturan kepegawaian berdasarkan standar pendidik dan tenaga kependidikan 2. Membantu merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan 3. Melaksanakan prosedur dan mekanisme kepegawaian 4. Mengelola buku induk, administrasi Daftar Urut Kepangkatan (DUK) 5. Melaksanakan registrasi dan kearsipan kepegawaian 6. Menyiapkan format-format kepegawaian 7. Memproses kepangkatan, mutasi, dan promosi pegawai 8. Mengadminis- trasikan kepegawaian 9. Menyusun laporan kepegawaian
		3.2 Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	1. Menyusun dan menyajikan data/statistik kepegawaian 2. Membuat layanan sistem informasi dan pelaporan kepegawaian Memanfaatkan TIK untuk mengadministrasikan

			kepegawaian
		Pelaksana Urusan Adimistrasi Keuangan	
		3.3 Mengadministrasikan keuangan sekolah/madrasah	1. Membantu menghitung biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal 2. Membantu pimpinan mengatur arus dana
		3.4 Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	1. Menyusun dan menyajikan data/statistik keuangan 2. Membuat layanan sistem informasi dan pelaporan keuangan 3. Memanfaatkan TIK untuk mengadministrasikan keuangan
		Pelaksana Urusan Sarana dan Prasarana	
		3.5 Mengadministrasikan standar sarana dan prasarana	1. Mengidentifikasi kebutuhan sarana dan prasarana 2. Membantu merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana 3. Mengadakan sarana dan prasarana 4. Menginventarisasikan sarana dan prasarana 5. Mendistribusikan sarana dan prasarana 6. Memelihara sarana dan prasarana 7. Melaksanakan penghapusan sarana dan prasarana 8. Menyusun laporan sarana dan prasarana secara berkala
		3.6 Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	1. Menyusun dan menyajikan data/statistik sarana dan prasarana 2. Membuat layanan sistem informasi dan pelaporan

			3. Memanfaatkan TIK untuk mengadministrasikan sarana dan prasarana
		Pelaksana Urusan Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat	
		3.7 Melaksanakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat	1. Memfasilitasi kelancaran kegiatan komite sekolah/madrasah 2. Membantu merencanakan program keterlibatan pemangku kepentingan (stakeholders) 3. Membina kerja sama dengan pemerintah dan lembaga-lembaga masyarakat 4. Mempromosikan sekolah/madrasah 5. Mengkoordinasikan penelusuran tamatan 6. Melayani tamu sekolah/madrasah
		3.8 Menguasai penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	1. Membuat layanan sistem informasi dan pelaporan hubungan sekolah dengan masyarakat 2. Memanfaatkan TIK untuk mengadministrasikan hubungan sekolah dengan masyarakat
		Pelaksana Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan	
		3.9 Melaksanakan administrasi persuratan dan pengarsipan	1. Menerapkan peraturan kesekretariatan 2. Melaksanakan program kesekretariatan 3. Mengelola surat masuk dan keluar 4. Membuat konsep surat

			5. Melaksanakan kearsipan sekolah/madrasah 6. Menyusutkan surat/dokumen Pengarsipan 7. Menyusun laporan administrasi persuratan dan pengarsipan
--	--	--	--



FORMAT 2: RENCANA FINAL KEGIATAN PKB TINGKAT SEKOLAH

Nama Sekolah: SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta								Nomor Standar Sekolah:														
Kecamatan: Umbulharjo				Kabupaten/Kota: Yogyakarta				Provinsi: Daerah Istimewa Yogyakarta														
Tahun Ajaran: 2013/2014								Tanggal: Mei 2014														
Nama Guru	Mata Pelajaran	(1.a) dilakukan oleh guru sendiri			(1.b) dilakukan dengan guru lain di sekolah yang sama			(1.c) dilakukan oleh sekolah			(1.d) dilakukan di KKG/MGMP			(1.e) dilakukan oleh pihak di luar sekolah/KKG/MGMP						(2) Kebutuhan yang belum dapt dipenuhi (diajukan/dikoordinasikan oleh Dinas Pendidikan untuk dipertimbangkan)		
		PD	KL	KN	PD	KL	KN	PD	KL	KN	PD	KL	KN	(1.e.1) Kegiatan			(1.e.2) Pelaksana					
		PD	KL	KN	PD	KL	KN	PD	KL	KN	PD	KL	KN	PD	KL	KN	PD	KL	KN	PD	KL	KN
Akhsanul Fuadi, S.Ag.,M.Pd.I	PAI																					
Eko Budi Lestari , S.Si	IPA	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Maria Noor Cahaya B, S.Pd	Matematika	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Herry Purwanto,S.Pd	Matematika	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Salim, S.Ag	PAI	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Maharsi Prehastuti, S.T.	Matematika	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Drs. Adi Enggar Widayaka	PAI-Sirah	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Agus Sukristiono, S.S.	IPS	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Krisna Tri Astuti, S.Pd	SBK	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Rury Kurniawati, S.H.	PKn	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Bustani Nur Hidayati, S.Pd	Bahasa Inggris	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Ahmad Aniq, S.Ag.	PAI	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Rahayu Puji Lestari, S.Ag.	PAI	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Agustin Fitriah Shidiq, S.Pd.	IPS	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Anggoro Aris Kurniawan, S.Pd	B. Indonesia	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Anik Retnowati, S.Pd.	Bahasa Inggris	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Maisyaroh, S.Pd.	IPA Fisika	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Rahim Nurana, S.S	IPS	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Anna Andari, S.Pd.	Bahasa Jawa	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Toni Hermanto, A.Md.	TIK	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Azizul Alimudin, S.Pd.Jas	Penjas	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Acep Yonny, S.S	B. Indonesia	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Muhadi, S.Ag., M.Pd	PAI	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Agus Sudrajat, S.S	Bahasa Arab	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Rusmi Aswiyati, S.Pd., M.Pd	Bahasa Inggris	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Wakhidin, S.Si	Matematika	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Rizki Agung, S.Pd	IPA Fisika	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Anas Sumarhadi, S.Si	IPA Biologi	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Tri Anggoro Adhi, S.Pd	PKn	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Rianency	Penjas	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Ochta Friza, S.Sn	SBK	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Arina Rosyida, S.Pd	Bahasa Inggris	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Ari Kurniawati,S.Pd	IPA	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Oki Isnaini, S.Pd	Bahasa Jawa	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Muhammad Hafidz	Bahasa Arab	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Taufik Andriyanto,S.Pd.Si	B. Indonesia	v	v		v	v		v	v		v	v								v		

Sholeh Purnomo,S.E	IPS	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Diana Wulan Primasari, S.Pd.Si	Matematika	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Supriyono,S.Pd	B. Indonesia	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Sofia Yuliani, S.Pd	B. Indonesia	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Sukardi, S.Pd.I	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Budiman Sholih, S.Sos.I	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Didik Hartono., S.Ag.	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Hurriyati, S.S.	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Nurul Khotimah,S.Q., Al-Hafidzah	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Ummu Shofiyah, S.S, M.Pd, Al-Hafidzah	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Siti Umniyati, S.Ag, Al-Haifdzah	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Suratini, S.Ag	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Isti Roidah	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Muallimin	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Ahmad Nur Rohman, Al-Hafidz	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Syafiq, Al-Hafidz	Tahsin Qur'an	v	v		v	v		v	v		v	v								v		
Nama dan tanda tangan Kepala Sekolah	Akhsanul Fuadi, S.Ag., M.Pd.I				Nama dan tanda tangan Komite Sekolah				Ketua	Drs. Mujidin, M.Psi			Nama dan tanda tangan Koordinator PKB Tingkat Sekolah						Salim, S.Ag.			

Catatan:

PD = Pengembangan Diri (diarahkan ke pengembangan Kompetensi);

KL = Pengembangan Pengetahuan dan Keterampilan menghasilkan Karya Ilmiah;

KN = Pengembangan Pengetahuan dan Keterampilan menghasilkan Karya Inovatif

Lampiran 2

Nomor :

REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA GURU MATA PELAJARAN

Sekolah : SMP ISLAM TERPADU ABU BAKAR YOGYAKARTA
Alamat Sekolah : Jl Veteran Gg Bekisar No 716 Q Pandeyan Umbulharja
Jumlah Guru : 55 (51 Guru Mapel, 4 guru BK)
Tahun : 2013-2014

No	Nama	Mata Pelajaran	Pedagogik							Kepribadian			Sosial		Profesional		Score	Nilai	Predikat
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14			
1	Eko Budi Lestari , S.Si	IPA Biologi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	53	94.6429	Amat Baik
2	Maria Noor Cahaya B, S.Pd	Matematika	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	53	94.6429	Amat Baik
3	Herry Purwanto,S.Pd	Matematika	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54	96.4286	Amat Baik
4	Salim, S.Ag	PAI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	98.2143	Amat Baik
5	Maharsi Prehastuti, S.T.	Matematika	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	53	94.6429	Baik
6	Drs. Adi Enggar Widayaka	PAI-Sirah	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47	83.9286	Baik
7	Agus Sukristiono, S.S.	IPS	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47	83.9286	Baik
8	Krisna Tri Astuti, S.Pd	SBK	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	50	89.2857	Baik
9	Rury Kurniawati, S.H.	PKn	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54	96.4286	Amat Baik
10	Bustani Nur Hidayati, S.Pd	Bahasa Inggris	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54	96.4286	Amat Baik
11	Ahmad Aniq, S.Ag.	PAI	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	51	91.0714	Amat Baik
12	Rahayu Puji Lestari, S.Ag.	PAI	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	48	85.7143	Baik
13	Agustin Fitriah Shidiq, S.Pd.	IPS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	53	94.6429	Amat Baik
14	Anggoro Aris Kurniawan, S.Pd	B. Indonesia	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	49	87.5	Baik
15	Anik Retnowati, S.Pd.	Bahasa Inggris	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	49	87.5	Baik
16	Maisyaroh, S.Pd.	IPA Fisika	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	50	89.2857	Baik
17	Rahim Nurana, S.S	IPS	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	48	85.7143	Baik
18	Anna Andari, S.Pd.	Bahasa Jawa	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	51	91.0714	Amat Baik
19	Toni Hermanto, A.Md.	TIK	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	47	83.9286	Baik
20	Azizul Alimudin, S.Pd.Jas	Penjas	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	47	83.9286	Baik
21	Acep Yonny, S.S	B. Indonesia	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	49	87.5	Baik
22	Muhadi, S.Ag., M.Pd	PAI	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	50	89.2857	Baik
23	Agus Sudrajat, S.S	Bahasa Arab	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	50	89.2857	Baik
24	Rusmi Aswiyati, S.Pd., M.Pd	Bahasa Inggris	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	52	92.8571	Amat Baik
25	Wakhidin, S.Si	Matematika	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	52	92.8571	Amat Baik
26	Rizki Agung, S.Pd	IPA Fisika	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55	98.2143	Amat Baik
27	Anas Sumarhadi, S.Si	IPA Biologi	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	51	91.0714	Amat Baik
28	Tri Anggoro Adhi, S.Pd	PKn	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54	96.4286	Amat Baik
29	Rianency	Penjas	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	52	92.8571	Amat Baik
30	Ochta Friza, S.Sn	SBK	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	52	92.8571	Amat Baik
31	Arina Rosyida, S.Pd	Bahasa Inggris	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	53	94.6429	Amat Baik
32	Ari Kurniawati,S.Pd	IPA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	54	96.4286	Amat Baik
33	Oki Isnaini, S.Pd	Bahasa Jawa	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	52	92.8571	Amat Baik
34	Muhammad Hafidz	Bahasa Arab	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	47	83.9286	Baik
35	Taufik Andriyanto,S.Pd.Si	B. Indonesia	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53	94.6429	Amat Baik

36	Sholeh Purnomo,S.E	IPS	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	50	89.2857	Baik
37	Diana Wulan Primasari, S.Pd.Si	Matematika	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	50	89.2857	Baik
38	Supriyono,S.Pd	B. Indonesia	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	50	89.2857	Baik
39	Sofia Yuliani, S.Pd	B. Indonesia	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	48	85.7143	Baik
40	Sukardi, S.Pd.I	Tahsin Qur'an	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	53	94.6429	Amat Baik
41	Budiman Sholih, S.Sos.I	Tahsin Qur'an	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	48	85.7143	Baik
42	Didik Hartono., S.Ag.	Tahsin Qur'an	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54	96.4286	Amat Baik
43	Hurriyati, S.S.	Tahsin Qur'an	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	48	85.7143	Baik
44	Nurul Khotimah,S.Q., Al-Hafidzah	Tahsin Qur'an	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	50	89.2857	Baik
45	Ummu Shofiyah, S.S, M.Pd, Al-Hafidzah	Tahsin Qur'an	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	47	83.9286	Baik
46	Siti Umniyati, S.Ag, Al-Haifdzah	Tahsin Qur'an	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	48	85.7143	Baik
47	Suratini, S.Ag	Tahsin Qur'an	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	47	83.9286	Baik
48	Isti Roidah	Tahsin Qur'an	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	48	85.7143	Baik
49	Muallimin	Tahsin Qur'an	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	48	85.7143	Baik
50	Ahmad Nur Rohman, Al-Hafidz	Tahsin Qur'an	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	46	82.1429	Baik
51	Syafiq, Al-Hafidz	Tahsin Qur'an	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	46	82.1429	Baik

Pengawas

Drs. Nur Widayat, M.Pd

Yogyakarta, Mei 2014
Kepala Sekolah

Akhsanul Fuadi, S.Ag., M.Pd.I

Lampiran 3
Nomor :

REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA GURU BIMBINGAN KONSELING (BK)

Sekolah : SMP ISLAM TERPADU ABU BAKAR YOGYAKARTA
Alamat Sekolah : Jl Veteran Gg Bekisar No 716 Q Pandeyan Umbulharja
Jumlah Guru BK : 55 (51 Guru Mapel, 4 guru BK)
Tahun : 2013-2014

No	Nama	Mata Pelajaran	Pedagogik			Kepribadian				Sosial			Profesional							Score	Nilai	Predikat
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
1	Suwi Wahyu Utami,S.Pd	BK	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	64	94.12	Amat Baik
2	Ma'ruf,S.Psi	BK	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	55	80.88	Baik
3	Yayuk Sri Wahyuni, S.Psi	BK	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	56	82.35	Baik
4	Rois Hidayat, S.Psi	BK	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55	80.88	Baik
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						
10																						

Pengawas

Drs. Nur Widayat, M.Pd

Yogyakarta, Mei 2014
Kepala Sekolah

Akhsanul Fuadi, S.Ag., M.Pd.I

Lampiran 4

Nomor :

REKAP HASIL PKWKS/Ka. Perpus/Ka.Lab

1. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA WAKIL KEPALA SEKOLAH

No.	Nama	Jabatan	Skor Komponen Penilaian PKWKS						Predikat
			1	2	3	4	5	Total	
1	Eko Budi Lestari , S.Si	Wa Ka Kurikulum	4	4	4	4	4	20	Amat Baik
2	Maria Noor Cahaya B, S.Pd	Wa Ka Humas	4	4	4	4	4	20	Amat Baik
3	Herry Purwanto,S.Pd	Wa Ka Kesiswaan	4	4	4	4	4	20	Amat Baik
4	Salim, S.Ag	Wa Ka Sarana Prasarana	4	4	4	4	4	20	Amat Baik
5									

Keterangan:

- 1 PKWKS 1 : Kepribadian dan Sosial
- 2 PKWKS 2 : Kepemimpinan
- 3 PKWKS 3 : Pengembangan Sekolah/Madrasah
- 4 PKWKS 4 : Kewirausahaan
- 5 PKWKS 5 : Bidang Tugas (Akademik, Kesiswaan, Sarpras dan Humas)

2. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA KEPALA PERPUSTAKAAN

Nama : Teguh

No	Kompetensi	Skor
1	Merencanakan program perpustakaan sekolah/madrasah	4
2	Melaksanakan program perpustakaan sekolah/madrasah	4
3	Mengevaluasi program perpustakaan sekolah/madrasah	4
4	Mengembangkan koleksi perpustakaan sekolah/madrasah	4
5	Mengorganisasi layanan jasa informasi perpustakaan	4
6	Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi	3
7	Mempromosikan perpustakaan dan literasi informasi	4
8	Mengembangkan kegiatan perpustakaan sebagai sumber belajar kependidikan	3
9	Memiliki integritas dan etos kerja	4
10	Mengembangkan profesionalitas kepustakawanan	3
	Jumlah Skor	37
	Predikat	Amat Baik

3. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM

Nama :

No	Kompetensi	Skor
1	Kepribadian	
2	Sosial	
3	Pengorganisasian Guru/Laboran/Teknisi	
4	Pengelolaan dan Administrasi	
5	Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi	
6	Pengembangan dan Inovasi	
7	Pengelolaan Lingkungan dan BP3	
	Jumlah Skor	
	Predikat	

Yogyakarta, Mei 2014

Kepala Sekolah

Akhsanul Fuadi, S.Ag.,M.Pd.I

PANDUAN WAWANCARA

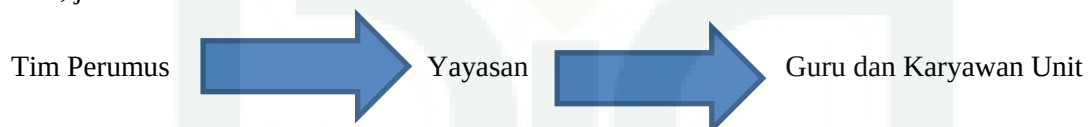
Hari/ Tanggal : Rabu/ 3 Desember 2014

Jam : 7.30 – 09.00 WIB

Ruang : Kepala Sekolah

Sumber : Bp. Achmad Fuadi, S.Pd.I , M.Pd.I

1. Bagaimana gambaran secara umum Manajemen di SMP IT Abu Bakar ?
Sama dengan Sekolah Islam Terpadu pada umumnya, bahwa manajemen yang ada di Sekolah ini Adalah dengan semangat kekeluargaan atau persaudaraan. Tidak ada istilah diktator pemimpin, dalam pemilihan jabatan tertentu ada tim sukses dan sangat demokratis.
2. Bagaimana kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di SMP IT Abu Bakar secara keseluruhan?
Kualitas Sumber Daya Manusia sekarang secara keseluruhan baik dan berkualitas, integritas untuk mengabdikan pada Sekolah Islam Terpadu sangat kuat, ini karena mereka berbekal dengan aplikasi ajaran agama yang kuat serta tujuan untuk berdakwah di dunia pendidikan. Kalau ada masa-masa futur atau kurang semangat itu manusiawi.
3. Bagaimana proses perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP IT Abu Bakar /
Untuk perencanaan Sumber Daya Manusia berbasis pada kuantitas siswa dan Rombongan Belajar Yang akan dibentuk.
4. Bagaimana tahapan penyusunan perencanaan Sumber Daya Manusia? Siapa yang dilibatkan dalam perencanaan ini?
Ada tim perumus yang dibentuk yang terdiri dari Kepala Sekolah, Wakil – wakil kepala sekolah yang kemudian diajukan ke Yayasan, kemudian diadakan sosialisasi di Rapat Kerja Unit yang diikuti oleh seluruh Guru dan Karyawan yang ada.
5. Apakah ada skema / alur perencanaan Sumber Daya Manusia di Sekolah ini? Kalau ada bisa dijelaskan?
Ada, jadi



6. Bagaimana prosedur perekrutan Guru dan Karyawan di SMP IT Abu Bakar ?
Sebenarnya perekrutan melalui HRD Yayasan, akan tetapi karena HRD yang dibentuk belum berjalan maka diserahkan ke Unit masing-masing. Diawali disosialisasikan pada internal lembaga dulu, baru kalau belum ada terpenuhi baru diumumkan keluar.
7. Apa kriteria dan syarat dalam penerimaan guru dan karyawan ?
Sesulit apapun keadaannya, biasanya terpenuhi kemudian syarat atau kriteria adalah kualitas keagamaan diutamakan, kecuali ada hal yang luar biasa yang dimiliki misalnya dalam hal prestasi, kemudian sesuai dengan kompetensinya kalau guru ya..sesuai bidang studinya.
8. Bagaimana seleksi yang dilakukan dalam penerimaan guru dan karyawan? kompetensi apa yang diujikan?
Untuk guru adalah micro teaching, administrasi seperti surat lamaran, kemudian transkrip nilai, identitas diri, dan dilanjutkan wawancara kalau lolos. Untuk karyawan kami mengutamakan semangat dan etos kerja yang baik, kemudian kepedulian lingkungan khusus untuk K3, untuk Tata Usaha kriterianya adalah lulusan D3, faham tentang administrasi.

9. Apakah penerimaan guru sudah sesuai dengan bidangnya/
Alhamdulillah, semua sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing.
10. Apakah guru yang mengajar sudah sesuai dengan bidangnya? Berapa persen kira-kira %?
SMP IT memiliki 63 guru, hanya 2 yang tidak sesuai dengan bidangnya yaitu guru TIK dan PAI.
11. Bagaimana proses penilaian Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru?
Penilaian guru melalui UKG baik itu bidangnya atau tentang ilmu agama, kehadiran, keaktifan dikelas (rekap kehadiran dikelas), kemudian Muttabaah harian yang berisi tentang ibadah harian seperti tilawah, sholat malam, puasa sunnah.
12. Bagaimana proses penilaian untuk karyawan?
Kehadiran kemudian kinerja keseharian dalam menjalankan tugas,
13. Kapan periode penilaian berapa lama? Adakah pedoman penilaian atau instrumen penilaian untuk guru?
Periode penilaian untuk supervisi adalah satu semester sekali, untuk UKG juga satu semester sekali, untuk muttabaah dua bulan sekali, untuk kehadiran satu bulan sekali. Instrumen ada dan selalu dibagikan.
14. Bagaimana proses pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP IT Abu Bakar ini?
Ada kegiatan pelatihan, Diklat baik internal atau eksternal, ada juga refresing, rihlah keluarga atau out bond bersama.
15. Kebijakan apa yang diambil dalam untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia?
Memberi kesempatan untuk melanjutkan studi, selama tidak mengganggu kinerja dan dikomunikasikan dengan sekolah. Mengikutkan guru atau karyawan pada Pelatihan, Diklat, atau workshop yang diadakan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga atau pihak lain.
16. Pelatihan apa saja yang telah dilaksanakan untuk pengembangan profesionalitas guru dan karyawan?
Untuk pengemabangan internal sudah ada perencanaan diawal masuk atau semester, banyak juga yang insidental biasanya berasal dari eksternal yang mengundang. Biasanya tentang teknis dilapangan seperti metode pembelajaran dan kurikulum 2013.
17. Apakah ada peningkatan pengembangan Sumber Daya Manusia dari tahun ketahun? baik dari segi kuantitas dan kualitas?
Untuk menjawab ini seharusnya ada data yang valid namun saya belum memiliki, secara umum meningkat ini bisa dilihat dari siswa, yaitu kulaitas akademik, kuantitas siswa yang bertambah dari tahun ketahun, laporan kegiatan guru yang ada, kualitas pembelajaran dikelas yang baik dengan bukti tidak ada komplain dari siswa atau wali murid.
18. Apa kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP IT Abu Bakar ini?
Pertama belum ada controlling yang baik, kemudian belum semua guru dan karyawan memiliki kephahaman tentang visi dan misi sekolah, pembinaan terhadap siswa belum dilakukan oleh semua guru, ketika ada guru yang tegas siswa malah tidak suka, waktu yang tersedia masih kurang untuk melakukan pembinaan karena jadwal kegiatan masing-masing guru atau karyawan karena mereka memiliki tugas juga diluar lembaga, misalnya sebagai Murrabbi, Ibu RT, PKK dan bentrok dengan jadwal dakwah diluar.

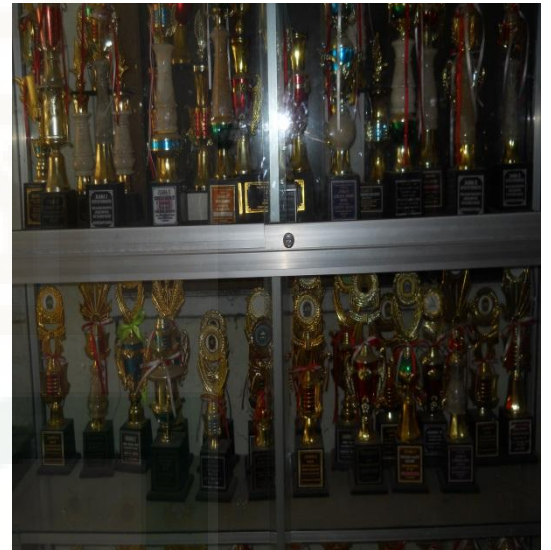
PANDUAN WAWANCARA

1. Adakah ada rencana pengembangan untuk guru, terkait kompetensi mengajar ?
2. Dalam menyusun rencana pengembangan, apa yang menjadi bahan pertimbangan?
3. Adakah pengembangan yang dilakukan untuk guru? khususnya berkenaan dengan kurikulum dan pembelajaran?
4. Kalau ada kapan waktunya? Apakah secara periodik atau insidental sesuai kebutuhan?
5. Apa saja bentuk kegiatan pengembangan untuk guru dan tenaga kependidikan di sekolah ini?
6. Apakah ada kegiatan penilaian kinerja guru dan karyawan?
7. Bagaimana keadaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini?
8. Apakah ada pembinaan karir bagi seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah ini?
9. Ada berapa guru yang ada di sekolah ini? Dan berapa guru yang sudah lolos sertifikasi?
10. Untuk kegiatan Penilaian Kinerja guru dan tenaga kependidikan, siapa yang melakukan?
11. Periode penilaian kinerja berapa lama?
12. Apakah ada peningkatan pengembangan SDM di sekolah ini dari tahun ketahun?

DOKUMENTASI







DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Sri Lestari, S.Pd.I
Tempat/tgl .Lahir : Sleman, 3 September 1981
Alamat Rumag : Purworejo, Sukoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta
Nama Ayah : Cipto Harjo
Nama Ibu : Ratinem
Nama Suami : Muhammad Aminudin

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Seloharjo tahun 1994
 - b. SMP N Ngemplak tahun 1996
 - c. SMU N 2 Ngalik tahun 1999
 - d. Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam tahun 2011

C. Riwayat Pekerjaan

1. Tutor Kursus Pertanian Jamur
2. Adminstrasi Pembelian
3. Pendidik

D. Prestasi/Penghargaan

1. Juara Harapan II Lomba Pendidik PAUD berprestasi Kecamatan Sleman tahun 2012

E. Pengalaman Organisasi

1. Sekertaris I Karang Taruna Padma Kanda
2. Sekertaris I PKK Sekar MELATI
3. Ketua Bidang Pendidikan Takmir Masjid Raudhatul Muttaqin

4. Ketua TPA Raudhatul Muttaqin
5. Anggota HIMPAUDI
6. Anggota Tim Pengembang TK IT Mu`adz Bin Jabal Yogyakarta

Yogyakarta, 23 Juni 2015

(Sri Lestari, S.Pd.I)

