

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU DALAM
UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN WONOKROMO
BANTUL YOGYAKARTA**



Oleh :

**Fadiyah Adlina
NIM: 13.2041.1229**

TESIS

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

**YOGYAKARTA
2015**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Fadiyah Adlina, S.Fil.I**
NIM : 1320 411 229
Jenjang : Magister
Program studi : Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

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

Yogyakarta, 15 Mei 2015

Saya yang menyatakan,



Fadiyah Adlina, S.Fil.I
NIM: 1320 411 229

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Fadiyah Adlina, S.Fil.I**
NIM : 1320 411 229
Jenjang : Magister
Program studi : Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

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

Yogyakarta, 15 Mei 2015

Saya yang menyatakan,



Fadiyah Adlina, S.Fil.I
NIM: 1320 411 229



KEMENTERIAN AGAMA
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

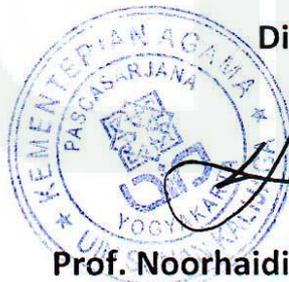
TESIS berjudul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU
DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
MAN WONOKROMO BANTUL YOGYAKARTA

Nama : Fadiah Adlina, S.Fil.I
NIM : 1320411229
Program : Magister (S2) Reguler
Program Studi : Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)
Tanggal Lulus : 01 Juni 2015

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

Yogyakarta, 22 Juni 2015

Direktur,




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

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta

Nama : Fadiah Adlina, S.Fil.I

NIM : 1320 411 229

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua : Dr. Abdul Munip, M. Ag

Sekretaris : Drs. Kholid Zulfa, M.Si

Pembimbing/Penguji : Prof. Dr. H. Maragustam, M.A

Penguji : Dr. Hj. Marhumah, M.Pd

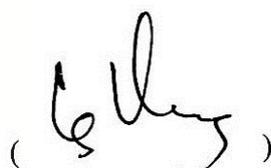
Diujikan di Yogyakarta pada hari senin tanggal 1 Juni 2015

Waktu : Pukul 07-30 - 08.30 WIB

Hasil/Nilai : 95 / A+

IPK : 3,79

Predikat Kelulusan : Dengan Pujian (Cum Laude)

()
()
()
()

*Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kpd Yth.
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Upaya
Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta**

Yang ditulis oleh:

Nama : **Fadiyah Adlina, S.Fil.I**

NIM : 1320 411 229

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Mei 2015

Pembimbing



Prof. Dr. H. Maragustam, M.A

MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ



“niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (ayat Q.S Al-Mujadilah(58) ; 11)¹

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

“dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (Q.S Ibrahim (14) ; 7)²

¹ Al-Qur'an dan Terjemahannya, Al-Jumaanatul 'Ali,(CV PENERBIT J-ART, 2004) hal.543

² Ibid, hal.256

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk:

**ALMAMATERKU PASCASARJANA UIN
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Fadiah Adlina S.Fil.I, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta. Tesis, Yogyakarta : Program Studi Pendidikan Islam, 2015.

Penelitian ini berangkat dari fenomena yang terjadi di dalam lembaga pendidikan yang ada di Indonesia, banyak dari mereka yang ingin meningkatkan mutu pendidikan dengan cara mengembangkan sarana dan prasarana akan tetapi terkadang lupa dengan pengembangan para gurunya yang menggunakan sarana tersebut karena ada sebagian guru yang belum memahami bagaimana menggunakan sarana dan prasarana tersebut, padahal telah disebutkan di dalam uu no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional pendidikan, sehingga peneliti ingin meneliti tentang bagaimana pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo karena MAN Wonokromo merupakan madrasah di Bantul yang telah banyak menuai prestasi dari para guru dan muridnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan; (1) manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo, (2) efektifitas manajemen pengembangan sumber daya guru, (3) faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen pengembangan sumber daya guru. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, dan uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : *pertama*, pengelolaan manajemen sumber daya guru di MAN Wonokromo melalui 4 tahapan yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan, dan pengawasan. Dan dalam mengembangkan profesi para guru, MAN Wonokromo melakukan berbagai kegiatan yaitu : Pendidikan Lanjut, MGMP, Pelatihan, Seminar atau Lokal Karya, Kunjungan atau Studi Banding ke sekolah lain, dan Publikasi Ilmiah. Kemudian dalam mengembangkan karir para guru di MAN Wonokromo juga melakukan tiga hal berikut ini : Promosi, Penugasan dan Kenaikan Pangkat. *Kedua*, efektifitas manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo berjalan dengan cukup efektif dan hal ini dibuktikan dengan banyaknya para guru yang melanjutkan studi S2 dan S3 nya. *Ketiga*, faktor yang mendukung berjalannya kegiatan pengembangan guru disana adalah inisiatif para guru tinggi dalam mengikuti program pengembangan guru dan zaman, tuntutan pikiran para guru yang ingin selalu berkembang, adanya kerjasama yang aktif dengan berbagai universitas yang ada dalam mengadakan kegiatan seminar, kegiatan pengembangan guru yang dari kemenag lancar, dan terakhir dibukanya berbagai jurusan yang sesuai dengan mapel guru. Dan faktor penghambatnya adalah masih ada sebagian guru yang malas dalam mengikuti pengembangan guru, pelaksanaan MGMP di madrasah kurang, tidak ada literatur khusus untuk guru, penelitian guru masih kurang, terbatasnya waktu bagi guru untuk mengikuti perkuliahan, tidak adanya kerjasama yang baik antara madrasah dan universitas terhadap para guru yang melanjutkan studinya, dan tidak adanya tindak lanjut yang lebih mendalam terhadap para guru yang telah mengikuti pelatihan.

Kata kunci : manajemen, pengembangan, sumber daya guru

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsona Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša'	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge

فا	fa'	f	ef
قا	qaf	q	qi
كا	kaf	k	a
لا	lam	l	el
ما	mim	m	em
نا	nun	n	en
وا	wawu	w	we
ها	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
يا	Ya'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعدين	ditulis	muta'aqidīn
عدة	ditulis	'iddah

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	hibbah
جزية	ditulis	jizyah

كرامه الأولياء	ditulis	karāmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

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

زكاة الفطر	ditulis	zakātul fitri
------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

_____	kasrah	ditulis	i
_____	fathah	ditulis	a
_____	dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

fathah + alif	ditulis	a
جا هلية	ditulis	jāhiliyyah
fathah + ya' mati	ditulis	a
يسعى	ditulis	yas'ā
kasrah + ya' mati	ditulis	ī
كريم	ditulis	karim
dammah + wawu mati	ditulis	u
فروض	ditulis	furud

F. Vocal Rangkap

fathah + ya' mati	ditulis	ai
بينكم	ditulis	bainakum
fathah + wawu mati	ditulis	au
قول	ditulis	qaulum

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'idat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti Huruf Qamariyah

القرآن	ditulis	al-Qura' ān
القياس	ditulis	al-Qiy ās

b. Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf (*el*)-nya

السماء الشمس	ditulis ditulis	as-Sama' asy-Syams
-----------------	--------------------	-----------------------

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض اهل السنة	ditulis ditulis	zawī al-furūd ahl as-sunnah
-------------------------	--------------------	--------------------------------



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan karunia dan hidayahnya untuk semua makhluk di muka bumi. Shalawat dan salam selalu penulis panjatkan kepada junjungan Nabi kita Muhammad Shallallahu alaihi wa salam, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan atau jahiliyah hingga ke zaman yang terang benderang seperti sekarang ini dengan Al-Qur'an dan Sunnah. Alhamdulillah kata itulah yang selalu penulis panjatkan untuk mensyukuri penyelesaian tesis ini karena dengan pertolongan Allahlah penulis bisa menghadapi banyaknya rintangan dan halangan dalam pembuatan tesis ini, sehingga pada akhirnya penulis mampu menyelesaikan tesis ini guna memenuhi syarat dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dan suksesnya penulisan ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada yang terhormat :

1. Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA., Ph.D, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Prof. Dr. H. Maragustam, MA, sebagai ketua Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Juga selaku pembimbing tesis yang dengan penuh kesabaran menunggu dan memberikan dorongan, arahan, bimbingan dan masukan selama proses penulisan tesis ini.
4. Segenap guru besar dan dosen Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak membekali dengan ilmunya, sehingga penulis dapat lebih dewasa dalam berpikir dan berbuat, serta lebih kritis secara akademik.
5. Segenap karyawan Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas segala pelayanan yang diberikan selama studi sehingga proses penulisan tesis ini berjalan dengan lancar.
6. Bapak Drs. H. Rahmat Mizan, MA selaku kepala madrasah MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta dan H. Sumarna, M.Pd dan segenap guru-guru atau pendidik dan tenaga kependidikan MAN Wonokromo Bantul yang telah memberikan izin, bantuan dan kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian

7. Seluruh keluargaku tercinta dan kubanggakan, Muhsinsyah, S.E, dan Nur Hidayatin, yang telah memberikan dukungan serta dorongan yang tiada henti-hentinya kepadaku dalam menghadapi kehidupan serta khususnya ketika mengerjakan tesis ini sampai selesai, dan juga kepada kedua adikku tercinta Ahmad Yasafi Taftazani dan Rahma Syarifah.
8. Kepada sahabat-sahabatku tercinta, kakak-kakak kelas yang tak berhenti-hentinya mengingatkanku untuk menyelesaikan tesis ini yang tak bisa saya sebutkan satu-satu namanya semoga Allah membalas jasa kalian dengan yang lebih baik.
9. Kepada semua teman-teman seperjuanganku MKPI-B angkatan 2013 yang telah memberikan motivasi, semangat dan solusinya ketika dibutuhkan semoga Allah membalas jasa kalian semua dan memudahkan kalian dalam mengerjakan tesis ini dan selesai tepat pada waktunya dan semoga kita semua dapat dipertemukan lagi lain waktu.
10. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan tesis ini, semoga Allah membalas jasa kalian dengan yang sebaik-baiknya.

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, kritik dan saran penulis harapkan sebagai pertimbangan perbaikan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis, dan umumnya bagi pembaca.

Yogyakarta, 08 Maret 2015
Penulis,

Fadiyah Adlina, S.Fil.I
NIM: 1320 411 229

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN DIREKTUR	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
MOTTO	vii
PENGESAHAN	viii
ABSTRAK	ix
PEDOMAN TRANSLATERISASI.....	x
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Metode Penulisan	12
F. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II: KAJIAN TEORI.....	21
A. Manajemen Pendidikan	21
1. Pengertian Manajemen Pendidikan	21
2. Fungsi Manajemen Pendidikan	24
B. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru	26
1. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsinya	26
2. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru.....	28
a. Pengembangan Profesi Guru	32
1) Standar Kompetensi Guru	37
2) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	46
b. Pengembangan Karir	52
1) Promosi.....	53
2) Penugasan	55
3) Kenaikan Pengkat	56
3. Efektifitas Pengembangan Sumber Daya Guru.....	59
C. Mutu Pendidikan	64
1. Definisi Mutu Pendidikan	64
2. Konsep Mutu Pendidikan.....	65

BAB III : GAMBARAN UMUM MAN WONOKROMO.....	72
A. Identitas Madrasah	72
B. Keadaan Lingkungan Madrasah.....	72
C. Sejarah Berdiri dan Proses Perkembangannya.....	74
D. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah.....	77
E. Struktur Organisasi.....	81
F. Keadaan Guru, Siswa, dan Karyawan	83
G. Sarana dan Prasarana	88
H. Kerjasama Madrasah	90
BAB IV:ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN WONOKROMO BANTUL	93
A. Manajemen Sumber Daya Guru dalam Upaya meningkatkan Mutu Pendidikan	93
1. Pengembangan Profesi Guru.....	97
a. Pendidikan Lanjut	98
b. MGMP	102
c. Pelatihan, Seminar/ Lokal Karya.....	108
d. Kunjungan atau Studi Banding.....	112
e. Publikasi Ilmiah.....	115
2. Pengembangan Karir Guru.....	121
a. Promosi	122
b. Penugasan.....	123
c. Kenaikan Pangkat	124
B. Efektifitas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Upayan Meningkatkan Pendidikan	128
C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	132
BAB V : PENUTUP	140
A. Kesimpulan	140
B. Saran-saran.....	147
DAFTAR PUSTAKA	148
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Standar Kompetensi	39
Tabel 2 : Jumlah Minimum Angka Kredit	58
Tabel 3 : Daftar Nama Kepala Madrasah.....	75
Tabel 4 : Struktur Organisasi.....	82
Tabel 5 : Daftar Nama Guru yang Mengajar.....	83
Tabel 6 : Rekapitulasi Pendidik Tenaga Guru.....	85
Tabel 7 : Rekapitulasi Jumlah Siswa	86
Tabel 8 : Angka Tamatan Siswa.....	86
Tabel 9 : Rekapitulasi Tenaga Kependidikan.....	87
Tabel 10 : Daftar Nama Institusi	90
Tabel 11 : Rekapitulasi Kejuaraan MAN.....	91
Tabel 12 : Daftar Guru yang Melanjutkan Pendidikan.....	98
Tabel 13 : Jadwal Kegiatan MGMP	103
Tabel 14 : Daftar Guru yang Berprestasi	120
Tabel 15 : Indikator Efektifitas.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman yang berkembang seperti sekarang ini, pendidikan memegang peranan sentral terhadap kemajuan bangsa Indonesia, karena disinilah letak di cetaknya para generasi penerus bangsa yang akan memajukan perekonomian dan kondisi negara Indonesia menjadi lebih baik.

Dan hal ini didukung dengan fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional, sebagaimana yang telah dicantumkan di dalam UU no 20 tahun 2003 pasal 3 bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹ Jadi telah jelas bahwa pendidikan mempunyai tujuan yang sangat penting dalam membangun warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Kemudian untuk mewujudkan semua tujuan pendidikan ini dibutuhkan adanya suatu manajemen khusus untuk itu, yang disebut sebagai manajemen pendidikan. Karena manajemen pendidikan

¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

merupakan upaya untuk mencapai tujuan pendidikan , yaitu mendidik peserta didik agar dewasa dan cerdas yang mana harus bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien, efektif berarti upaya pengelolaan itu harus bisa mencapai tujuan sedangkan efisien berarti upaya pengelolaan itu harus menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki, baik pendidik, peserta didik, tujuan kurikulum, proses pembelajaran dan lain-lain.² Sehingga berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan terkadang ditentukan dari bagaimana lembaga pendidikan tersebut dalam mengelola manajemennya.

Seperti yang peneliti ketahui bahwa di Indonesia telah banyak sekali lembaga-lembaga pendidikan yang berdiri, baik itu di bawah naungan pemerintah atau swasta. Mereka berlomba-lomba dalam meningkatkan taraf pendidikan yang dikelolanya agar semakin banyak anak-anak yang mendaftar di sekolah mereka, namun ada satu hal yang dilupakan oleh lembaga-lembaga tersebut yaitu pengembangan mutu sdm para gurunya. Padahal telah disebutkan di dalam UUD no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada butir c di nyatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan. Dan kebanyakan dari mereka para pengelola pendidikan hanya mementingkan perbaikan sarana dan prasarana di sekolah tersebut karena mereka menganggap bahwa apabila sekolah tersebut dinilai tidak bagus dari segi sarana dan prasarana

² Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan, Pendekatan Teori dan Praktik*, (Yogyakarta, Idea Press, 2011) hlm. 2

maka sekolah tersebut seakan-akan sudah tercap tidak bagus dalam meningkatkan mutu pendidikannya.

Memang sarana dan prasarana merupakan hal yang penting di perhatikan agar kebutuhan siswa dalam proses belajar mengajar terpenuhi, akan tetapi apa gunanya mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap apabila sumber daya gurunya tidak pernah memanfaatkan sarana dan prasarana tersebut, sehingga yang menjadi permasalahan disini bukanlah dari segi memperbaiki sarana dan prasarananya akan tetapi yang harus diperhatikan terlebih dahulu adalah perbaikan mutu sumber daya guru yang ada di sekolah tersebut. Karena untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan SDM merupakan keharusan mutlak.³

Mengapa peneliti mengambil contoh dari aspek sarana dan prasarana, karena seperti yang peneliti ketahui ada sebuah sekolah yang memiliki fasilitas sarana dan prasarana yang bagus yang mana di setiap kelasnya ada lcd akan tetapi tidak pernah digunakan sama sekali oleh gurunya,⁴ dan hal tersebut mungkin di karenakan gurunya kurang berpengalaman dalam menggunakan lcd sehingga pemasangan lcd tersebut seakan sia-sia karena tidak pernah dipakai oleh gurunya.

Padahal telah disebutkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Replubik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Badan

³ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2013) hlm. 1

⁴ Hal ini sebagaimana yang dituturkan oleh salah satu murid di sana, ketika penelitibertanya tentang pemakaian lcd tersebut.

Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang berkaitan tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional, yang mana salah satu dari kompetensi inti guru yang dimaksudkan adalah kompetensi dalam bidang pedagogik yang disebutkan di dalamnya bahwa seorang guru harus bisa memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.⁵

Jadi sudah jelas bahwa seorang guru harus bisa memanfaatkan teknologi yang ada untuk kepentingan pembelajaran, sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa sebenarnya yang penting disini bukanlah dari segi tersedianya sarana prasarana yang memadai akan tetapi dari segi bagaimana sumber daya gurunya bisa memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada agar kemampuan mengajarnya menjadi lebih baik.

Maka dari itu guru yang merupakan kunci dari segala kesuksesan pendidikan seharusnya lebih sering diperhatikan dari pada aspek lainnya, karena apabila kualitas guru kurang diperhatikan oleh pihak sekolah maka yang akan terjadi adalah ketidakbetahan siswa dalam belajar di kelas. Sehingga diperlukan adanya program khusus untuk itu, yang disebut dengan manajemen pengembangan sumber daya guru.

Di dalam pengembangan Sumber Daya Guru (SDG) memang membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi biaya tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi di bidang SDM khususnya

⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang berkaitan tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hlm. 22

lembaga pendidikan, karena dengan SDG yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif dan hasil kerjanya lebih baik.⁶ Sehingga inilah alasan mengapa setiap lembaga pendidikan harus mengembangkan SDM para gurunya.

Selain itu sebagai manusia yang hidup di dunia ini tentu tidak suka apabila hidup hanya seperti itu terus tidak berubah dan berkembang menjadi lebih baik, dan pasti akan berusaha sebaik mungkin bagaimana caranya agar hidup dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya. Begitu juga dengan guru, seharusnya para guru tidak merasa cukup hanya dengan ilmu atau bekal yang dimilikinya, ia harus selalu mengembangkan bakat serta kemampuannya dalam mengajar agar tercipta suasana belajar yang aktif di kelas. Apalagi Allah telah berfirman di dalam Al-Qur'an surat al-Mujadalah ayat 11, yang berbunyi;

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ



11. Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*.....hlm.2

Maka dari itu di dalam setiap lembaga pendidikan pasti menginginkan adanya perkembangan sdm yang dimilikinya khususnya para guru-gurunya, tidak peduli itu sekolah atau madrasah pasti semuanya beranggapan sama yaitu aspek pengembangan sumber daya gurulah yang harus selalu ditingkatkan. Apalagi di madrasah khususnya, karena guru bukan hanya dituntut untuk bisa menguasai pelajaran umum saja akan tetapi agama juga terlebih karena madrasah merupakan lembaga pendidikan yang menggabungkan dua aspek materi pelajaran, yaitu umum dan agama. Sehingga otomatis dibutuhkan pengembangan yang lebih khusus dari pada guru sekolah biasa.

Kemudian terkait dengan mutu pendidikan, masalah mutu pendidikan merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama yang berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan disetiap jenjang dan satuan pendidikan, padahal pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, meskipun demikian berbagai indikator mutu pendidikan mengindikasikan bahwa berbagai upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang memuaskan.⁷ Maka dari itu dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan adanya pengembangan sumber daya guru, karena dengan adanya pengembangan sumber daya guru secara otomatis akan meningkatkan mutu pendidikan di setiap madrasah.

⁷ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2013), hlm. 158

Sehingga disinilah pentingnya kenapa peneliti ingin membahas masalah yang berkaitan dengan “ Manajemen Pengembangan Sumber daya guru dalam upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta”, karena MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta termasuk Madrasah yang unggul di daerah sekitar Bantul, dan itu dibuktikan dengan berbagai macam piala serta penghargaan yang diberikan kepada sekolah itu terkait dengan prestasi anak murid di sana, yang mana secara otomatis apabila para murid di MAN Wonokromo itu berprestasi pastinya tidak lepas dari pengaruh yang di bawa oleh para gurunya di sana, dan secara tidak langsung hal tersebut pasti berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN Wonokromo. Jadi salah satu dari upaya lembaga pendidikan Islam khususnya dalam meningkatkan pendidikan adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia khususnya para guru.⁸ Sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan agar peneliti bisa mengetahui bagaimana pengelolaan manajemen pengembangan sumber daya guru di sana.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dapat peneliti rumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul?

⁸ Cece Wijaya, *Pendidikan remedial, Sarana Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 1996) hlm. 2

2. Bagaimana efektifitas manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui bagaimana manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul .
 - b. Untuk mengetahui tentang efektifitas manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul.
 - c. Untuk mengetahui apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen pengembangan sumber daya guru dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul .

2. Kegunaan Penelitian

Hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Teoritis

Memberikan kontribusi untuk menambah khazanah kajian ilmiah di bidang manajemen pengembangan sumber daya guru dalam dunia pendidikan

b. Praktis

- 1) Bagi peneliti untuk menambah wawasan keilmuan dan mengasah kemampuan kajian ilmiah serta penelitian karya ilmiah sebagai bekal dalam melaksanakan penelitian di masa yang akan datang.
- 2) Bagi lembaga pendidikan yang menjadi obyek penelitian, diharapkan menjadi salah satu bahan informasi dan masukan yang konstruktif terhadap pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo Bantul.

D. Kajian Pustaka

Dalam sub bab ini peneliti mencoba mencari dan menemukan kajian-kajian ilmiah terdahulu yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan dilakukan sebagai bahan acuan dan pertimbangan, di antaranya adalah :

1. Tesis pertama yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Temanggung” yang ditulis oleh Nur Kholiq tahun 2008. Hasil penelitiannya adalah bahwa sistem manajemen yang ada di MAN Temanggung tidak berpusat pada satu orang dalam hal ini kepala madrasah ,tapi berada

pada tim manajemen yang dikenal dengan tim 9, kepala madrasah sebagai ketua tim dibantu kepala TU, enam orang wakil kepala dan dua orang koordinator.

2. Tesis kedua yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di MAN Maguwoharjo “ yang ditulis oleh Enceng Fu’ad Syukron, S, Pd.i. Program pascasarjana UIN Sunan Kalijaga tahun 2013. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan manajemen pengembangan sumber daya pendidik dilakukan senantiasa mendahulukan tahapan proses perencanaan, pelaksanaan pengembangan sumber daya berbentuk pelatihan atau non pelatihan dan evaluasi hasil pengembangan sumber daya pendidik dengan cara evaluasi hasil kinerja. Akan tetapi, dalam pengimplementasian manajemen pengembangan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalitas beserta karirnya di MAN Maguwoharjo belum berjalan secara efektif dan efisien.
3. Tesis yang berjudul “Manajemen Pengembangan Mutu Lembaga Pendidikan di TKIT Mekar Insani Yogyakarta” yang ditulis oleh Aisyah Adawiyah program pasca sarjana UIN Sunan Kalijaga tahun 2013, dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa TKIT Mekar Insani Yogyakarta memiliki keunikan atau karakteristik yang berbeda dengan lembaga TK yang lain yang sejenisnya, bahwa pengembangan mutu di lembaga pendidikan dapat ditinjau melalui teori perencanaan, pengorganisasian, pengawasan atau pengontrolan. Dengan demikian

pelaksanaan manajemen pengembangan mutu di lembaga pendidikan secara umum berdampak langsung pada pengelolaan di lembaga pendidikan TK IT Mekar Insani Yogyakarta.

4. Tesis yang berjudul “Manajemen Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Kota Sukabumi Jawa Barat “ yang ditulis oleh Ade Choiril Anwar Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga tahun 2013, dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa MGMP Bahasa Arab Madrasah Tsanawiyah Kota Sukabumi belum memiliki struktur organisasi yang formal dan mandiri, kondisi ini berdampak pula pada pengembangan program dan kegiatan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, serta pemantauan dan evaluasi.
5. Tesis yang berjudul “Manajemen Sumber daya guru Bahasa Arab (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Kedungwangi Kab. Pekalongan dan MAN 3 Pekalongan)” yang ditulis oleh Achmad Fajar Sodik Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga tahun 2014, dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa perencanaan Sumber daya guru bahasa Arab di SMA Negeri 1 Kedungwangi kab. Pekalongan melalui analisa faktor, menyusun perencanaan, analisis sumber internal, dan pelaksanaan program perencanaan Sumber daya guru bahasa Arab, adapun perencanaan Sumber daya guru bahasa Arab di MAN 3 Pekalongan melalui tiga tahap yaitu, perencanaan jangka pendek, tengah, dan panjang.

Dari kelima kajian pustaka di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyangkut tentang penelitian “Manajemen Pengembangan Sumber daya guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAN Wonokromo Bantul” belum pernah diteliti oleh siapapun, karena walaupun ada beberapa judul mengenai manajemen pengembangan hampir belum ada yang membahas tentang manajemen pengembangan guru dan walaupun ada yang membahas tentang hal tersebut akan tetapi obyek dan permasalahannya berbeda, yaitu peneliti lebih memusatkan penelitiannya terhadap manajemen pengembangan guru di sana yang mana akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN Wonokromo.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁹ Dan adapun struktur metode penelitiannya akan diterangkan sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*) dengan model penelitian kualitatif , dan yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfa Beta, 2013) hlm. 2

prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi.¹⁰ Dan penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu metode yang berusaha memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan yang berasal dari berbagai sumber untuk kemudian dianalisis guna memperoleh hasil sebagai kesimpulan. Dengan kata lain penelitian deskriptif ini mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilakukan.¹¹

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta yang terletak di Jalan imogiri timur km 10 Wonokromo Plered, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55792, Indonesia

3. Sumber Data

Dan sumber data atau subjek penelitian yang akan peneliti ambil adalah dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Puposive sampling* merupakan suatu cara pengambilan sampel yang berdasarkan pada pertimbangan dan tujuan tertentu, serta berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang sudah diketahui sebelumnya, teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dan berdasarkan pertimbangan tertentu. Sedangkan teknik *snowball*

¹⁰ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*,(Jakarta, Rineka Cipta,2008) hlm. 1

¹¹ Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung, Sinar Baru, 2000) hlm. 64

sampling disini digunakan apabila sumber data belum mampu memberikan data yang lengkap, maka mencari lagi subjek yang dapat digunakan sebagai sumber data.¹²

Adapun sumber data atau subjek penelitian ini adalah pertama kepala madrasah MAN Wonokromo, karena kepala madrasah yang mengetahui bagaimana keadaan para guru-guru yang mengajar disana dari segi kompetensi, kepribadian, dan sosial. Dan yang kedua adalah wakil kepala madrasah bidang kurikulum, karena waka madrasah inilah yang menjadi kaki tangan kepala madrasah dalam bidang pengembangan guru baik dalam bidang profesi ataupun karir, dan sumber terakhir yaitu beberapa guru yang mengajar di MAN Wonokromo karena merekalah yang secara langsung mengalami bagaimana berjalannya kegiatan pengembangan guru di sana.

4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data, adapun metode-metode pengumpulan datanya adalah sebagai berikut :

a. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kajian yang sedang berlangsung.¹³ Metode pengumpulan data ini digunakan untuk melihat keadaan fisik dan kegiatan-kegiatan apa saja yang dilakukan dalam pengembangan sumber

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan.....*hlm. 300

¹³ Nana Syodih Sukmadianata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2010) hlm. 220

daya guru di MAN Wonokromo Bantul dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi secara tidak langsung.

b. Metode Wawancara

Dalam metode ini peneliti menggunakan metode wawancara mendalam atau *in-depth interview*, dan wawancara mendalam ini dapat dikatakan wawancara tidak berstruktur, yaitu wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah terusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, akan tetapi pedoman yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.¹⁴ metode ini digunakan untuk memperoleh tanggapan, pendapat, keterangan secara lisan dari sumber data melalui dialog langsung sehingga peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan manajemen pembiayaan kegiatan ekstrakurikuler dalam upaya meningkatkan pendidikan

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Jadi metode ini digunakan

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan.....*hlm. 320

untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen dalam penelitian sosial.¹⁵

Dalam metode ini peneliti mengambil data yang berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo Bantul

5. Metode Analisa Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.¹⁶

Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan model Milles dan Huberman yaitu aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun langkah-langkah dalam analisis yaitu :

- a. Pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan observasi.
- b. Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.

¹⁵ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*,.....hlm. 158

¹⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*,(Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2005) hlm. 248

- c. Penyajian data yaitu pengumpulan semua data dan menganalisis sehingga diperoleh data tentang manajemen pengembangan sumber daya guru
- d. Penarikan kesimpulan yaitu membuat kesimpulan dari data-data penelitian sehingga diperoleh kesimpulan.¹⁷

Kemudian sebagai tambahan analisis data peneliti menggunakan alat analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunity, dan Threats*) dalam penelitiannya, SWOT adalah suatu model analisis dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor strategis secara sistematis dalam kondisi yang ada saat ini.¹⁸ Dan analisis SWOT ini digunakan agar diketahui strategi apa saja yang dilakukan madrasah dalam mengembangkan manajemen sumber daya guru di sana. Analisis SWOT ini dilaksanakan dengan mengkaji faktor-faktor internal dan eksternal, internal yang berasal dari *strengths* (kekuatan) dan *weakness* (kelemahan) dan eksternal yang terdiri dari *opportunities* (peluang dan kesempatan) dan *threats* (ancaman) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi.¹⁹ Jadi dengan menggunakan analisis SWOT ini peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan serta hambatan madrasah dalam menjalankan program pengembangan sumber daya guru disana.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan.....*hlm. 337

¹⁸ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru)*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2011) hlm. 25

¹⁹ M. H. Matondang, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2008) hlm. 81

Berikut ini akan dijelaskan beberapa strategi yang diperoleh dari teknik analisis SWOT :

a. Strategi SO (*Strengths Opportunities*)

Strategi ini dilakukan dengan cara memanfaatkan kekuatan internal organisasi untuk menarik keuntungan dari peluang eksternal.

b. Strategi WO (*Weakness Opportunities*)

Strategi ini bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan cara mengambil keuntungan dari peluang eksternal.

c. Strategi ST (*Strengths Threats*)

Yaitu dengan menggunakan kekuatan dari sebuah organisasi untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal.

d. Strategi WT (*Weakness Threats*)

Strategi ini merupakan taktif defensif yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman eksternal.²⁰

Kemudian dengan analisis ini peneliti berharap dapat menggali dan kemudian dapat memberi informasi terkait kelemahan, peluang, dan tantangan di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta.

6. Uji Keabsahan Data

Untuk memperoleh keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan

²⁰ Fred R. David, *Manajemen Strategis*, (Jakarta, Salemba Empat, 2009) hlm. 327

keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.²¹ Disini nantinya peneliti akan membandingkan atau mengecek balik dengan sesuatu yang berbeda dengan melakukan pengecekan terhadap hasil obervasi dengan hasil wawancara dan membandingkan lagi dengan hasil dokumentasi.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk keefektifan penelitian ilmiah yang sistematis, maka perlu dirancang sistematika pembahasan. Pembahasan dalam tesis ini mencakup lima bab dalam perincian sebagai berikut :

BAB I, Pendahuluan : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian , Kajian Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II, Landasan-landasan Teori meliputi : Manajemen Pendidikan, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru, dan Mutu Pendidikan

BAB III, Gambaran Umum MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta. Bab ini mencakup pendeskripsian tentang lokasi penelitian diantaranya : Identitas Madrasah, Letak dan Keadaan Lingkungan Madrasah, Sejarah berdiri dan Proses Perkembangannya, Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah, Struktur Organisasi, Keadaan Guru, Siswa dan Karyawan, Sarana dan Prasarana, dan Kerjasama Madrasah.

²¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*,.....hlm. 330

BAB IV, Analisis Manajemen Pengembangan Sumber daya guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Wonokromo Bantul Yogyakarta. Dalam bab ini akan memaparkan hasil-hasil penelitian meliputi : Manajemen Pengembangan Sumber daya guru di MAN Wonokromo Bantul Yogtakarta guna meningkatkan mutu pendidikan, Efektifitas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan, Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru.

BAB V, Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data wawancara, observasi dan dokumen-dokumen yang ada, dapat peneliti ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo dilakukan melalui 4 tahapan, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), adapun rinciannya sebagai berikut :
 - a. Perencanaan (*planning*) di MAN Wonokromo terkait dengan kegiatan program pengembangan guru di MAN Wonokromo diadakan setahun sekali di dalam rapat kerja setiap akhir tahun, dan disana para guru membuat perencanaan sendiri yang tertuang dalam SKP (sasaran kinerja guru) yang nantinya dimusyawarahkan bersama dengan kepala madrasah.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*) dalam pengembangan profesi dan karir guru di MAN Wonokromo menjadi tanggung jawab wakil kepala madrasah bagian kurikulum, sehingga dalam merencanakan struktur formal, mengelompokkan, mengatur serta membagi tugas pekerjaan belum sepenuhnya berjalan dengan lancar, karena walaupun waka kurikulum sudah menyerahkan tugas kepada salah satu guru di sana namun hal tersebut masih kurang efektif.

- c. Pelaksanaan pengembangan profesi dan karir guru di MAN Wonokromo sudah cukup berjalan dengan lancar, walaupun kegiatan yang berlangsung di dalam madrasah sendiri kurang berjalan dengan lancar akan tetapi, karena inisiatif dari para guru dalam mengembangkan kompetensinya cukup tinggi sehingga banyak dari para guru di madrasah yang aktif dalam mencari kegiatan di luar madrasah yang berkaitan dengan pengembangan kompetensinya
- d. Pengawasan tentang kegiatan pengembangan profesi guru di MAN Wonokromo belum berjalan dengan terlalu baik, karena walaupun sudah dilakukan pengawasan dan evaluasi dari kegiatan tersebut namun karena kurangnya tindak lanjut dari pihak madrasah dan kepala madrasah dalam membimbing para guru setelah kegiatan tersebut menyebabkan mereka masih belum mengerti betul apa yang mereka dapatkan setelah mengikuti kegiatan pengembangan profesi tersebut.

1) Pengembangan Profesi

Adapun program pengembangan profesi yang terjadi di MAN Wonokromo adalah sebagai berikut :

- a) Pendidikan Lanjut
- b) MGMP
- c) Pelatihan/ Seminar/ Lokal Karya
- d) Kunjungan atau studi banding ke sekolah lain.
- e) Publikasi Ilmiah

2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang berlangsung di MAN Wonokromo ada tiga yaitu promosi, penugasan dan kenaikan pangkat, adapun hasil rinciannya sebagai berikut :

a) Promosi

Guru yang akan dipromosikan di MAN Wonokromo adalah guru-guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap madrasah, kemudian cakap, mampu, jujur dan mau bekerja dengan ikhlas, yang mana itu semua digabung dengan nilai kinerja pegawai madrasah setiap akhir tahunnya. Kemudian dengan adanya SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang dimiliki para guru, dapat membantu kepala madrasah dalam menilai para guru di MAN Wonokromo, karena dengan SKP itulah dapat diketahui bagaimana tanggung jawab dan komitmen para guru dalam menjalankan tugas mereka.

b) Penugasan

Penugasan yang terjadi di MAN Wonokromo berjalan dengan lancar dalam karena kepala madrasah selalu memberikan kesempatan bagi guru-guru di MAN Wonokromo untuk mengembangkan karirnya dengan cara memberikan tugas bagi guru-guru tersebut untuk mengikuti atau menghadiri undangan-undangan penting dari luar, entah itu berupa rapat

koordinasi atau sebagai perwakilan madrasah dalam menghadiri acara tertentu.

c) Kenaikan Pangkat

Berdasarkan data yang peneliti temukan bahwa para guru di MAN Wonokromo telah mencapai golongan IV/a hanya satu orang guru saja yang sudah mencapai IV/b dan yang lainnya juga masih ada yang berada pada golongan III/d, dan hal ini dikarenakan guru-guru di MAN Wonokromo masih merasa kesulitan untuk melakukan penelitian atau semacam membuat karya ilmiah dalam rangka menaikkan pangkat mereka.

2. Efektifitas manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo berjalan dengan cukup efektif, dan hal ini dibuktikan dengan adanya sebagian dari tujuan tersebut yang telah tercapai, salah satunya adalah dengan bukti bahwa guru di MAN Wonokromo banyak yang termotivasi dalam melanjutkan studi S2 ataupun S3nya, dan ada juga beberapa guru di sana yang diminta untuk menjadi narasumber dari seminar-seminar atau pelatihan yang diadakan diluar madrasah, dan bahkan ada sebagian dari guru tersebut yang telah mendapatkan penghargaan dari pemerintah pusat karena prestasi yang diraihinya.

3. Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program pengembangan guru di MAN Wonokromo berdasarkan hasil analisis SWOT sebagai berikut :

a. Faktor-faktor pendukung

- 1) Memiliki perencanaan yang bagus dalam menyusun program kegiatan pengembangan guru selama setahun mendatang. Karena hal tersebut diadakan secara rutin setahun sekali selama akhir tahun, dan hal ini dibuktikan dengan adanya pelaksanaan kegiatan tersebut yang berjalan dengan cukup lancar.
- 2) Inisiatif para guru tinggi dalam mengikuti program pengembangan guru dan perkembangan zaman, dibuktikan dengan banyaknya guru yang melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.
- 3) Tuntutan fikiran para guru yang ingin selalu berkembang dan mau mengikuti pergerakan dunia pendidikan, inilah yang dijadikan motivasi para guru dalam mengembangkan profesi serta karir mereka.
- 4) Adanya kerja sama yang aktif dengan berbagai universitas yang ada sehingga memudahkan para guru untuk mengembangkan kompetensinya dengan mengikuti berbagai macam seminar dan workshop yang diadakan di universitas tersebut.

- 5) Kegiatan pengembangan guru yang berjalan di kemenag berjalan dengan lancar sehingga memberikan banyak peluang bagi para guru untuk mengembangkan kompetensinya.
- 6) Dibukanya berbagai jurusan yang sesuai dengan mapel guru di beberapa universitas, ex: jurusan kewarganegaraan di UNY, sehingga memudahkan para guru untuk meneruskan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi yang sesuai dengan mapel yang diajarnya.

b. Faktor-faktor penghambat

- 1) Masih ada guru-guru yang malas untuk mengikuti perkembangan zaman dalam artian untuk mengikuti kegiatan pengembangan guru , dikarenakan mereka ada kesibukan lain sehingga tidak ada waktu untuk itu.
- 2) Pelaksanaan kegiatan MGMP tiap rumpun pada beberapa kelompok di madrasah masih kurang, karena waktu yang dijadwalkan untuk MGMP tidak sesuai dengan jadwal mengajar mereka.
- 3) Tidak adanya literatur khusus untuk guru , sehingga guru merasa kesulitan untuk mencari sumber pelajaran selain dari buku mapel, dan itu yang terkadang menghambat perkembangan ilmu pengetahuan bagi guru di madrasah.
- 4) Penelitian guru yang masih kurang sehingga sulit bagi para guru untuk mengembangkan karir dan menaikkan pangkat

jabatannya. Dan hal ini karena tugas pokok guru adalah mengajar dan mendidik bukan hanya sekedar melakukan penelitian.

- 5) Terbatasnya waktu bagi guru untuk bisa mengikuti kuliah bagi yang melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, dikarenakan waktu pns yang sangat ketat serta tabrakan dengan KBM pada pagi hari.
- 6) Tidak adanya kerjasama yang baik antara pihak madrasah dengan universitas-universitas yang ada terhadap para guru madrasah yang sedang melanjutkan studi S2nya di sana, sehingga menyulitkan para guru madrasah dalam mengikuti perkuliahan.
- 7) Tidak adanya tindak lanjut yang lebih mendalam terhadap para guru yang telah mengikuti program-program pengembangan guru, entah dalam bentuk seminar atau workshop atau diklat, sehingga para guru masih merasa bingung untuk mempraktekkan apa yang telah mereka dapat dari pelatihan tersebut.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil kajian tentang manajemen pengembangan sumber daya guru di MAN Wonokromo, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Agar pelaksanaan MGMP di madrasah lebih ditingkatkan lagi, dan itu dilakukan dengan melakukan penjadwalan ulang terhadap kelompok MGMP yang ada di madrasah, agar para guru bisa melakukan kegiatan tersebut tanpa adanya kendala seperti tabrakan dengan jam mengajar dan sebagainya, karena pelaksanaan MGMP internal juga merupakan kegiatan yang penting untuk dilakukan agar para guru bisa memusyawarahkan kesulitan yang dihadapinya dalam mengajar dengan sesama guru mata pelajaran di madrasah tersebut.
2. Agar pihak madrasah memberikan kebijakan-kebijakan khusus bagi guru-guru yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, karena dengan adanya sistem dan peraturan sekarang membuat guru merasa kesulitan untuk mengikuti perkuliahan, dan bahkan bisa jadi hal inilah yang membuat sebagian para guru akan menjadi malas nantinya untuk melanjutkan studinya, karena tidak adanya kompensasi bagi guru tersebut untuk mengikuti perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal, *Penulisan Pendidikan (Metode dan Paradigma Baru)*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2011)
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012)
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penulisan Kualitatif*,(Jakarta, Rineka Cipta,2008)
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta, Bina Aksara, 1994)
- Danim, Sudarwan, *Pengembangan Profesi Guru, dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Grup, 2011)
- David, Fred R. *Manajemen Strategis*, (Jakarta, Salemba Empat, 2009)
- Fattah, Nanang, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, (bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Handoko, Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta, BPFE, 2001)
- Hariandja, Marhot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Grasindo, 2009)
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2007)
- Hidayat, Ara dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan : Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung, Pustaka Educa, 2010)
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, C.V Pustaka Setia, 2009)
- Jones, James J dan Donald L Walters, *Human Resource Management in Education*, (Yogyakarta, Q-Media, 2008)
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo, 2013)
- Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan, Pendekatan Teori dan Praktik*, (Yogyakarta, Idea Press, 2011)

Kurniadin , Didin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2012)

Malik, Oemar, H. *Perencanaan dan Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Maju Mundur, 1991)

Matondang, M. H. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2008)

Moleong , Lexy J., *Metode Penulisan Kualitatif*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2005)

Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2012)

-----, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2013)

-----, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2005)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang berkaitan tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2005 tentang Guru

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 18

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru,

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : PER/16/M.PAN-RB/11/2009, pasal 17 tentang jumlah minimum angka kredit untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat

Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

Permenag Nomor 16 Tahun 2010 tentang Kompetensi Kepemimpinan yang harus dimiliki guru

Permenag PAN dan RB Nomor 16 tahun 2009 pasal 1 butir 5 tentang pengembangan keprofesian berkelanjutan

Priatna, Nanang dan Tito Sukamto, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013)

Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education* (Manajemen Mutu Pendidikan), (Jogjakarta, IRCiSoD, 2006)

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2007)

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

Sugiyono, *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfa Beta, 2013)

Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum, Teori dan praktik*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013)

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

Undang undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 32 ayat 4 tentang Pengembangan Karir

Usman , Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, cet II (Jakarta : Bumi Aksara, 2011)

Warso, Agus Dwi Doso, *Panduan Sukses Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru*, (Bogor, Graha Cendekia, 2012)

Wijaya, Cece, *Pendidikan Remedial, Srana Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 1996).

Yasin, Ahmad Fatah *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang, UIN –Maliki Press, 2011)

-----. Ahmad Fatah *Dimensi-dimensi Pendidikan Islam*, (Malang, UIN Malang Press, 2008)

Zazin , Nur, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori dan Aplikasi*, (Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2011)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Fadiah Adlina
Tempat/ tgl Lahir : Jakarta, 28 Januari 1991
Alamat Rumah : jln. Sei Miai Dalam Komp. Bulakindo blok B Rt 23 Rw 02 kec. Antasan Kecil Timur, Banjarmasin Kal-Sel.
Nama Ayah : Muhsinsyah, SE
Nama Ibu : Nur Hidayatin

B. Riwayat Pendidikan

1. Sdn Pondok Pinang 12 Pagi, tahun 1996-2000
2. Sdn Pasar Lama 1, tahun 2000-2002
3. Kulliyatul Mualimat Pondok Modern Gontor Putri 1 , tahun 2003-2008
4. Institut Studi Islam Darussalam/ UNIDA, tahun 2009-2012

C. Riwayat Pekerjaan

1. Staff penanggungjawab fotocopy Al-Azhar tahun 2009
2. Staff penanggungjawab warung telekomunikasi tahun 2009-2012
3. Guru Kulliyatul Mualimat al-Islamiyah, tahun 2008-2013

D. Prestasi/Penghargaan

1. Juara II Lomba Cerdas Cermat se-angkatan kelas 3, tahun 2005

E. Pengalaman Organisasi

1. Bagian Koperasi Pelajar Organisasi Pondok Modern (OPPM), tahun 2007-2008
2. Sekretaris Dewan Mahasiswa Instiut Studi Islam Darussalam (setara dengan BEM) 2012
3. Sekretaris Panitia Nuzulul Qur'an KKN 2012
4. Sekretaris Panitia Studi Praktek Lapangan fakultas Ushuluddin jurusan Aqidah Filsafat 2011
5. Panitia Pekan Perkenalan Khutbatul 'Arsy PMDG Putri 1 2008-2012
6. Panitia Qurban Idul Adha 2010 - 2012
7. Ketua Panitia Usbu' Eksak tahun 2012

F. Karya Ilmiah

Library research “ Ma'rifah 'Inda Qusyairi”, Skripsi tahun 2012