

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS BUDAYA
RELIGIUS DALAM MENCAPAI PROFESIONALITAS GURU DALAM
KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN KOMPETENSI SOSIAL DI SMP IT
ABU BAKAR YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Pengajuan Skripsi

Disusun Oleh :

Ainul Haq Rahmatullah

14490062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainul Haq Rahmatullah
NIM : 14490062
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Mencapai Profesionalitas Guru Dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 31 Oktober 2018



Ainul Haq Rahmatullah
NIM. 14490062



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Ainul Haq Rahmatullah

Lamp :1 (satu) Naskah Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Ainul Haq Rahmatullah

NIM : 14490062

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya
Religius Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP
IT Abu Bakar Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 07 November 2018

Pembimbing,


Drs. Mangun Budiyanto, M.S.

NIP. 19551219 195803 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari Rabu, 28 November 2018, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

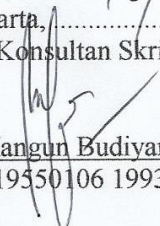
Nama : Ainul Haq Rahmatullah
NIM : 14490062
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Mencapai profesionalitas Guru Dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta,
Konsultan Skripsi,

18/12-2018

Drs. Mangun Budiyanto. M.S.I.
NIP. 19550106 199303 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05/07/R0

PENGESAHAN SKRIPSI TUGAS AKHIR

Nomor: B27/UIN:02/DT.PP 009/11/2018

Skrripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Mencapai Profesionalitas Guru Dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ainul Haq Rahmatullah

NIM : 14490062

Telah dimunaqosahkan pada : Rabu, 28 November 2018

Nilai Munaqosah : B+

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSAH:

Ketua Sidang

Drs. Mangun Budiyanto, M.S.I
NIP. 195501061993031001

Penguji I

Penguji II

Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP. 195904101985031005

Rinduan Zain, MA
NIP. 197004071997031001

Yogyakarta, 27 DEC 2018

Dekan
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



Dr. Ahmad Afri, M.Ag
NIP. 196611211992031002

MOTTO

تَنْظِيمُ الْعَمَلِ يُوفِّرُ نِصْفَ الْوَقْتِ

Artinya Mengatur Pekerjaan berarti menabung sebagian waktu



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Skripsi Ini Saya Persembahkan untuk,

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ أَن لَّا
إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لِأَنِّي
بَعْدَهُ، اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari pertolongan Allah SWT. Shalawat dan salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Mencapai Profesionalitas Guru Dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta*. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud atas bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Dr. Imam Machali, S.Pd.I.,M.Pd., selaku Ketua Prodi MPI dan Bapak Zainal Arifin, M.SI selaku Sekretaris Prodi MPI yang telah memberi motivasi dan arahan selama penulis menempuh studinya.
3. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag, Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi motivasi dan arahan selama penulis menempuh studinya.

4. Bapak Drs. Mangun Budiyanto, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi, serta doa untuk kelancaran penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dengan sabar telah mendidik dan membimbing penulis.
6. Kedua orang tua, Bapak H. Abdurrahman dan Ibu Hj. Nur Hayati serta semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya secara moril dan materil kepada penulis.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan yang telah diberikan dapat dicatat sebagai amal ibadah dan mendapat kebaiakan di sisi Allah SWT. Amin.

Yogyakarta, 31 Oktober 2018

Penulis,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Ainul Haq Rahmatullah
NIM. 14490062

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN SURAT PENGESAHAN SKRIPSI TUGAS AKHIR.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II: LANDASAN TEORI DAN METODOLOGI PENELITIAN	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Budaya Religius.....	20
3. Profesionalitas Guru	25
B. Metode Penelitian.....	30
1. Jenis Penelitian	30
2. Subjek Data Penelitian	31

3. Metode Pengumpulan Data	32
4. Teknik Penentuan Validitas dan Keabsahan Data.....	34
5. Teknik Analisis/Pengolahan Data	35
BAB III: Gambaran Umum SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.....	37
A. Letak Geografis SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.....	37
B. Sejarah Singkat SMP IT Abu Bakar Yogyakarta	38
C. Visi, Misi dan Tujuan Pendidikan SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.....	39
D. Keadaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.....	40
1. Yayasan	40
2. Pimpinan Sekolah	41
3. Guru	41
E. Keadaan Siswa	44
F. Keadaan Sarana dan Prasarana	44
G. Biaya Pendidikan	46
BAB IV: Sumber Daya Manusia dan Profesionalitas Guru.....	48
A. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Mencapai Profesionalitas Guru Dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta	48
1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	49
a. Perencanaan	49
b. Recrutmen/Pengadaan	51
c. Pengembangan Diri Guru/Karyawan	53
d. Penilaian Prestasi Kinerja	55
2. Faktor Pendukung dan Penghambat.	57
a. Faktor Pendukung.....	57
b. Faktor Penghambat.	58
B. Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Mencapai Profesionalitas Guru Dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta	59

1. Dampak Positif	60
2. Profesionalitas Guru di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta	61
BAB V: PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	69
C. Penutup.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Bukti wawancara.
- Lampiran II : Foto/Dokumentasi
- Lampiran III : Surat Penunjukkan Pembimbing
- Lampiran IV : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran V : Berita Acara Seminar
- Lampiran VI : Surat Izin Penelitian
- Lampiran VII : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran VIII : Sertifikal PLP 1
- Lampiran IX : Sertifikat PLP 2 -KKN Intergratif
- Lampiran X : Sertifikat ICT
- Lampiran XI : Sertifikal IKLA
- Lampiran XII : Sertifikat TOEC
- Lampiran XIII : Sertifikat SOSPEM
- Lampiran XIV : Sertifikat OPAK
- Lampiran XV : Sertifikat PKTQ
- Lampiran XVI : *Curriculum Vitae*

ABSTRAK

Ainul Haq Rahmatullah (14490062), manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam mencapai profesionalitas guru dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.

Latar belakang penelitian ini berawal minimnya penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di suatu lembaga atau instansi. Padahal seperti yang kita ketahui pentingnya peran manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam mencapai profesionalitas guru dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Oleh karena itu, peneliti mengambil objek penelitian di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta yang menurut peneliti sekolah ini menjadi contoh dan acuan bagi sekolah yang berbasis Islam Terpadu dalam menjalankan setiap kegiatan dan program yang telah di rancang.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, dengan mengambil latar belakang SMP IT Abu Bakar Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pemeriksaan atau validitas data dilakukan dengan teknik triangulasi, dimana data yang telah diperoleh dari hasil analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan sampai pada tahap penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta melalui tahap perencanaan, *recruitment*, pengembangan guru/karyawan, penilaian kinerja guru/karyawan. Faktor pendukung proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius adalah kesamaan ideologi (Islam), kekuatan visi dan misi sekolah, sarana dan prasarana, dana, program yang sesuai kebutuhan, pola komunikasi. Sedangkan faktor penghambat proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius adalah kurangnya konsistensi, kurangnya transparansi hasil evaluasi kegiatan, psikologis guru yang labil. 2) Dampak dari penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius ini berdampak terhadap kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, dampak tersebut diperoleh dengan cara menggunakan program-program yang berdasarkan nilai-nilai Islam seperti bina pribadi Islami (BPI), *mabit*, *usbu' ruhi*, shalat berjama'ah, shalat dhuha, *daurah Al-Qur'an*. Program-program tersebut menjadi stimulus bagi guru/karyawan untuk mencapai keprofesionalitasnya dalam bekerja.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Religius, Profesionalitas Guru.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari manajemen. Hal ini terlihat dari bagaimana pengertian pendidikan,

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.¹

Dalam definisi tersebut, pendidikan mengandung makna sebuah usaha sadar dan terencana. Dengan kata lain, dari definisi pendidikan itu sendiri sudah terkandung fungsi atau kaidah manajemen.

Pendidikan merupakan sebuah proses kegiatan yang khusus dilakukan oleh manusia. Kegiatan pendidikan yang dilakukan dalam upaya mempertahankan dan melanjutkan hidup dan kehidupan manusia. Selain itu, pendidikan secara filosofis dimaksudkan dalam rangka perkembangan manusia. Karenanya, pendidikan dimaksudkan untuk manusia.² Dengan demikian hakikat pendidikan nasional ialah untuk mempertahankan dan melanjutkan hidup manusia, oleh karenanya manajemen pendidikan juga membahas tentang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan sangat penting perannya, karena manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor

¹ Anonim, Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hal. 1.

² Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), hal. 30.

yang mempengaruhi keberhasilan sebuah institusi pendidikan. Pada era modern saat ini, persaingan dalam dunia pendidikan juga terdapat pada sumber daya manusia, sumber daya manusia yang lebih berkualitas yang akan memenangkan persaingan, sehingga mengorganisir sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh sekolah.

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang sumber daya manusia, dalam hal sumber daya manusia di bidang pendidikan pemerintah mengeluarkan kebijakan nasional tentang manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang tertuang berawal dari Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, yaitu pada bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Lebih lanjut, pemerintah mengatur secara khusus melalui Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kemudian dari dua peraturan perundangan-undangan tersebut diimplementasikan dengan sejumlah acuan kebijakan yang ada di bawahnya. Seperti, peraturan pemerintah No. 32 Tahun 2013 tentang perubahan peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, yang salah satunya tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan. Semuanya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pendidikan nasional dilaksanakan oleh dan dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang profesional.³

Mengacu pada defenisi pendidikan yang mana salah satu hal yang dikembangkan ialah spritualitas keagamaan peserta didik ataupun pendidik dan tenaga kependidikan, oleh sebab itu, peran agama dalam sekolah memiliki peranan

³ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2006), hal. 24.

yang sangat strategis, sehingga dengan hadirnya nilai-nilai agama di dalam sekolah dapat membantu membangun sumber daya manusia yang baik. Nilai-nilai agama yang sudah menjadi rutinitas sehari-sehari biasanya kita kenal dengan istilah budaya religius.

Keberagamaan dan religiusitas memiliki fleksibilitas dalam kehidupan manusia dari berbagai sisi. Penerapan agama tidak hanya digunakan pada saat manusia beribadah saja, akan tetapi, dapat digunakan juga dalam aktivitas keseharian manusia yang didasarkan pada kekuatan spritual. Aktivitas tersebut bukan hanya aktivitas yang terlihat oleh indra penglihatan saja, tapi, aktivitas yang tidak tampak oleh penglihatan dan terjadi di dalam hati seseorang, oleh sebab itu, keberagaman seseorang akan meliputi berbagai macam sisi dan dimensi.⁴

E. Mulyasa berpendapat bahwa profesional guru diawali oleh kepala sekolah yang profesional. Keprofesioanal kepala sekolah dalam pandangan baru manajemen pendidikan akan menghasilkan dampak yang positif dan menghasilkan perubahan yang signifikan dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah⁵. Oleh sebab itu, keprofesioanal guru di sekolah berada pada kepala sekolah yang profesional.

Dalam hal ini, peneliti pada saat melakukan observasi lapangan pada lembaga/instansi yang dilaksanakan di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta banyak sekali pembelajaran yang dapat diambil. Dari kegiatan-kegiatan, serta program kerja yang sudah dirancang pada bidang manajemen sumber daya manusia pihak

⁴ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam, Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 293.

⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 89.

sekolah memasukan nilai-nilai Islam dalam setiap rancangan kegiatannya. Manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius sangat penting untuk membantu mensukseskan kinerja para guru/karyawan. Karena dengan manajemen yang tersusun rapi, akan memudahkan setiap kegiatan dan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Namun, ketika para guru/karyawan tidak profesional dalam menjalankan tugasnya, maka program atau kerja yang sudah dirancang sebelumnya tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karenanya, manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius merupakan hal yang penting diterapkan di sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dan dampak manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius untuk meningkatkan profesionalitas guru di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta, budaya religius bukan hanya difokuskan dengan guru agama semata akan tetapi guru mata pelajaran umum dan staf pendidik.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, permasalahan yang hendak dijawab dengan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?
2. Bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam mencapai profesionalitas guru dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dari penelitian tentang “manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta” bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pelaksanaan manajemen Sumber daya manusia berbasis budaya religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.
- b. Bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius terhadap profesional guru dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.

2. Kegunaan penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat/sumbangsih keilmuan bidang pendidikan, terkhusus dalam materi Manajemen sumber daya manusia.
- 2) Sebagai bahan rujukan bagi para peneliti lainnya dalam manajemen sumber daya manusia dan melengkapi kekurangan-kekurangan pada penelitian sebelumnya.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi penulis: memberikan wawasan dan keilmuan tersendiri bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2) Bagi sekolah: hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi tinggi dalam mencapai profesionalitas guru dalam

kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial melalui manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius.

- 3) Bagi masyarakat umum: mampu mengetahui secara lebih rinci mengenai peranan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil telaah pustaka dari dua sumber literature yakni tesis dan skripsi yang menjadi acuan penulis terdapat beberapa hasil penelitian yang menjadi rujukan penulis dalam penelitian ini. Penelitian tersebut adalah:

Pertama, tesis yang disusun oleh Rohmadi dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kurikulum Iman dan Al-Qur’an Untuk Peningkatan Kompetensi Guru Di Kuttab Al Fatih Semarang”, penelitian tersebut dilakukan untuk memdalam tentang manajemen sumber daya manusia di Kuttab Al Fatih Semarang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, pengambilan data menggunakan teknik, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia di Kuttab Al Fatih akan meningkat setelah mengikuti program *Upgrading Guru* yang dilaksanakan setiap hari, program manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan sudah berjalan baik, namun, belum mencapai hasil yang efektif karena target hasil kegiatan belum tercapai, faktor yang menghambat manajemen sumber daya

manusia adalah karena input guru yang belum memenuhi syarat minimal serta alokasi waktu yang masih kurang.⁶

Kedua, skripsi yang disusun oleh Innana Nilna Masroh dengan judul “Implementasi Budaya Religius Siswa Studi Komparatif di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta dan SMP Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta”, penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan yang bersifat kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan cara mereduksi, melakukan penyajian data, dan triangulasi dari hasil wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, banyak budaya religius yang di terapkan di sekolah SMP IT Abu Bakar Yogyakarta dan SMP Muhammadiyah Boarding School, seperti, berdoa sebelum dan sesudah belajar, SMUTLIS (Sepuluh Menit untuk Lingkungan Sekitar) dan *Cleaning Time*, tilawah dan tahsin, dll. Sedangkan di SMP Muhammadiyah, berdoa sebelum dan sesudah belajar, shalat dhuha, ABAS (Amal Bakti Santri), dll. Factor yang mempengaruhi perbedaan budaya religius siswa adalah letak geografis sekolah, latar belakang orang tua, teman sebaya, dan kebijakan sekolah.⁷

Ketiga, skripsi yang disusun oleh Puji Lestari dengan judul “Peran Guru dalam Implementasi Budaya Religius di MIN Wonosari, penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kualitatif, pengambilan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, analisis data menggunakan model Miles

⁶ Rohmadi, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kurikulum Iman dan Al-Qur'an untuk Peningkatan Kompetensi Guru di Kuttab Al Fatih Semarang, (tesis., Program Magister UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017)

⁷ Innana Nila Masroh, Implementasi Budaya Religius Studi Komperatif di SMP IT Abu Bakar dan SMP Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2016)

dan Huberman, triangulasi. Hasil dari penelitian ini bahwa, implementasi di MIN Wonosari dilakukan dengan internalisasi nilai baik di dalam proses pembelajaran maupun di luar jam pembelajaran, melalui kegiatan pembiasaan yang diterapkan di madrasah, melalui kegiatan ekstrakurikuler yang menjadi pendukung penerapan budaya religius di MIN Wonosari. Peran guru dalam implementasi budaya religius yaitu, peran guru sebagai teladan atau contoh, peran guru sebagai penginternalisasian nilai, peran guru sebagai motivator kegiatan keagamaan, peran guru sebagai pembimbing kegiatan keagamaan.⁸

Keempat, skripsi yang disusun oleh Suherni dengan judul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIN Jejeran Bantul”, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan triangulasi. Hasil dari penelitian ini bahwa kepala sekolah madrasah sebagai supervisor akademik dalam meningkatkan profesionalitas guru melakukan monitoring, perbaikan dan peningkatan profesionalitas guru. Kepala sekolah berupaya meningkatkan profesionalitas guru dengan teknik individu. Tugas dan tanggung jawab menjadi faktor yang paling mendukung terlaksananya supervise akademik oleh kepala madrasah MIN Jejeran Bantul.⁹

Kelima, skripsi yang di susun oleh Faradilla Ummary dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Profesionalisme Pegawai

⁸ Puji Lestari, Peran Guru dalam Implementasi Budaya Religius di MIN Wonosari, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)

⁹ Suherni, Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIN Jejeran Bantul, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)

bidang Pendidikan di Kantor Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data. Hasil dari penelitian adalah manajemen sumber daya manusia pada bidang pendidikan madrasah di kantor wilayah Kementerian Agama Yogyakarta melalui tahap perencanaan, *recruitmen*, penempatan dan penugasan, pemeliharaan, pembinaan, dan pemberhentian, hasil dari manajemen sumber daya manusia pada bidang pendidikan madrasah di kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta adalah dengan meningkatnya profesionalisme pegawai yang dapat dilihat dari meningkatnya prestasi kerja dan keberhasilan program atau kegiatan yang dilaksanakan.¹⁰

Maka dengan ini dirumuskan sebuah judul penelitian sebagai berikut “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Mencapai Profesionalitas Guru Dalam Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial” dalam penelitian ini mengambil sekolah SMP IT Abu Bakar Yogyakarta sebagai objek penelitian dikarenakan belum pernah ada yang mengambil objek tersebut sekaligus dengan penelitian yang sama. Pengambilan judul juga berdasarkan telaah pustaka, dari referensi tesis serta skripsi yang jadi rujukan belum ada yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Mencapai Profesionalitas Guru Dalam Kompetensi Kepribadian

¹⁰ Faradilla Ummayy, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesionalisme Pegawai bidang Pendidikan madrasah di Kantor Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, (Skripsi, UIN Sunan Kalajaga Yogyakarta, 2016)

dan Kompetensi Sosial, terutama dalam bidang sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai skema penelitian ini, maka dirasa sangat perlu untuk menjelaskan sistematika pembahasan yang secara garis besar terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan, latar belakang, berisi tentang argumentasi mengenai signifikansi dari beberapa topik penelitian sehingga topik ini dianggap penting untuk diteliti. Rumusan masalah, berisi pertanyaan dengan tujuan mempertegas permasalahan yang akan diteliti. Tujuan dan kegunaan penelitian, yaitu bertujuan untuk menjelaskan tujuan kegunaan penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan, pengelolaan pendidikan, pembaca, dan diri sendiri. Kajian telaah pustaka, berisi tentang kajian tentang yang masih berkaitan dengan penelitian ini. Sistematika pembahasan, menjelaskan struktur penulisan penelitian.

Bab II Kajian Teori dan Metode Penelitian, dalam bab ini berisi tentang uraian mengenai landasan teori dan metode penelitian yang akan digunakan peneliti dalam melakukan penelitian di tempat yang bersangkutan. Landasan teori yang akan diuraikan terkait mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam mencapai profesionalitas guru dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kemudian, untuk metode penelitiannya terdiri dari jenis penelitian yang akan digunakan, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas dan keabsahan data, serta teknik analisis/pengolahan data.

Bab III Gambaran Umum, berisi tentang gambaran umum yang berkaitan dengan sekolah SMP IT Abu Bakar Yogyakarta, yang terdiri letak geografis, sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, tugas dan keadaan sarana prasarana sekolah.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta, serta proses pelaksanaan yang meliputi perencanaan, *recruitmen*/perekrutan, pengembangan karyawan/guru, penilaian prestasi kerja di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta, menganalisis dampak positive atau negative dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius terhadap profesioanalitas guru di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.

Bab V penutup, penutup berisi tentang kesimpulan dari hasi penelitian dengan cara mengambil poin-poin pentingnya saja sebagai jawaban dari rumusan masalah, saran kepada semua pihak yang dianggap perlu dalam manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam mencapai profesionalitas guru dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, penutup berupa ucapan syukur kepada Allah SWT.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan oleh peneliti terkait tentang manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius dalam mencapai profesionalitas guru dalam bidang kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta melalui tahap perencanaan dimana proses perencanaan ini dilakukan melalui tahap analisis SWOT dan didasarkan oleh nilai-nilai Islam. Tahap yang kedua yakni *recruitment* (perekrutan) yang akan dikendalikan langsung oleh yayasan sekolah sedangkan tugas kepala sekolah hanya memberikan kriteria atau persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengisi kekosongan yang diperlukan dan dalam proses *recruitment* sekolah memasukan nilai-nilai keislaman untuk mendapat pegawai yang sesuai dengan visi dan misi sekolah, tahap yang ketiga yakni pengembangan diri, dalam tahapan ini para guru/karyawan diberikan program-program yang menunjang profesionalitas dalam bekerja, program-program berbasis budaya religius seperti bina pribadi Islami (BPI), shalat dhuha berjama'ah dan dzikir, usbu' ruhi, dauroh Al-qur'an, sedangkan program-program untuk meningkatkan kompetensi seperti pelatihan, workshop penulisan soal-soal ujian dan pembekalan yang diselenggarakan oleh dina-dinas terkait. Tahap keempat yakni penilaian

prestasi kinerja guru, dalam penilaian prestasi kinerja ini SMP IT Abu Bakar menggunakan instrument-instrumen yang menjadi penilai kepala sekolah kepada guru/karyawan, bagi guru/karyawan yang berprestasi akan diberikan *reward* berupa kenaikan gaji, pemberian emas dan pemberangkatan umroh, sedangkan bagi guru/karyawan yang melanggar akan diberikan *punishmen* berupa pemanggilan oleh kepala sekolah, selanjutnya berupa SP 1 sampai SP 3 atau pemberhentian selain itu juga ada mutasi jabatan. Adapun faktor pendukung proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta antara lain: kesamaan ideologi (Islam) dan kekuatan visi dan misi sekolah, sarana dan prasarana, dana, pola komunikasi dan program yang sesuai kebutuhan. Sedangkan faktor yang menghambat proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius antara lain: kurangnya konsistensi, kurangnya transparansi hasil evaluasi kegiatan dan psikologis guru/karyawan yang kurang stabil.

2. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius ini berdampak baik terhadap kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, dalam hal ini dicerminkan oleh respon guru/karyawan yang rata-rata merasa senang dalam bekerja karena hak untuk beribadah diberikan secara luas dan sistematis dan juga membantu guru/karyawan untuk bekerjasama antar guru. Program yang diadakan sekolah seperti BPI (bina pribadi Islami), shalat dhuha, Usbu' ruh, mabit, shalat wajib berjama'ah, dzikir bersama, daurah Qur'an. Program-program tersebut menjadi stimulus tercapainya keprofesionalan guru dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

B. Saran-saran

Sejalan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta, oleh karena itu penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah agar terus memotivasi para guru/karyawan untuk lebih giat lagi dalam mengikuti program sekolah.
2. Wakil-wakil kepala sekolah agar lebih optimal untuk membantu terselenggarang kegiatan sekolah dan menjaga komunikasi dengan baik kepada kepala sekolah ataupun para guru/karyawan.
3. Para guru/karyawan agar terus berusaha menjaga semangat dalam setiap kegiatan/program yang diselenggarakan sekolah dan terus berusaha menjadi guru yang teladan bagi siswa.

C. Penutup

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta melalui tahap perencanaan, *recruitment* (perekrutan), pengembangan diri karyawan, penilaian prestasi kinerja. Faktor pendukung proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius adalah adanya kesamaan ideologi (Islam), kekuatan visi dan misi sekolah, sarana dan prasarana, dana, pola komunikasi dan program yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan faktor yang menghambat adalah kurangnya konsistensi, kurangnya transparansi hasil evaluasi kegiatan, dan psikologis guru/karyawan yang kurang stabil. 2) dampak dari penerapan

manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius adalah tercapainya profesionalitas guru dalam kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial melalui program yang membiasakan guru untuk beribadah dan saling berinteraksi satu sama lainnya.

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkah, limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga karya ini dapat menghantarkan penulis mendapat ilmu yang bermanfaat dan berkah, serta ilmu yang terdapat di dalam skripsi ini bermanfaat bagi orang banyak, *amin ya robbal 'alamin*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ari Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power: Sebuah Inner Journey Melalui Ihsan*, Jakarta: ARGA, 2003.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008.
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999.
- Fathurrahman, Muhammad, *Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Tinjauan Teoritik dan Praktik Kontekstual Pendidikan Agama Islam di Sekolah)*, Yogyakarta: Kalimedia, 2005.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEF, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Hidayat, Ara dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Kaukaba, 2012.
- Huberman, Michael A. dan Milles, B. Mattew, *Analisis Data Kuantitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), 2009.
- Kuanadar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Grafindo, 2007.
- Lestari, Puji, “Peran Guru dalam Implementasi Budaya Religius di MIN Wonosari”, *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Masroh, Innana Nila, “Implementasi Budaya Religius Studi Komperatif di SMP IT Abu Bakar dan SMP Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Majid, Abdul dan Dian Andayani, *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Moleong, Lexy J., *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyasa, E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Nurdin, Syarifudin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, 2002
- Pangabean, Mutiara Sibrani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Ranupandojo, Heidjarachman, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPEF, 2013.
- Rohmadi, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kurikulum Iman dan Al-qur'an Untuk Peningkatan Kompetensi Guru di Kuttab Al Fatih Semarang", *Tesis*, Yogyakarta: Program Magister UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Rusman, *Model-model Pembelajaran: Meningkatkan Profesionalisme guru*, Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Sahlan, Asmaun, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah (Upaya Mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi)*, Malang: UIN Maliki Press, 2009.
- Setiadi, Elly M., *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Subiyantoro, "Pengembangan Pola Pendidikan Nilai Humanis-Religius Pada Diri Siswa Berbasis Kultur Madrasah di MAN WATES 1 Kulon Progo Yogyakarta", *Disertasi*, Yogyakarta: Pascasarjana UNY Yogyakarta, 2010.
- Suherni, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Akademik dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MIN Jejeran Bantul", *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suyanto, dan Jihad Asep, *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kuailitas Guru Di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Syafri, Ulil Amri, *Pendidikan Karakter Berbasis Al-qur'an*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Syah, Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995.
- Tafsir, Ahmad, *Metodelogi Pengajaran Agama Islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Trianto, *Pengantar Penelitian bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pres, 2006.
- Ummary, Faradilla, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesionalisme Pegawai Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Umar, Husain, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- UU Nomor 14 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen

PEDOMAN WAWANCARA

KEPALA SEKOLAH

1. Apa yang Ustadz ketahui tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
2. Apa perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius dengan yang Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Umumnya?
3. Apa tujuan diterapkannya Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?
4. Apakah Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius ini sudah diterapkan dari awal?
5. Bagaimana proses pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?
6. Apa saja karakteristik Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
7. Apa saja faktor pendukung dan penghambat penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
8. Bagaimana respon guru/karyawan tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius ini?
9. Apa saja program yang menunjang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius disini?
10. Apa dampak dari penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
11. Apa saja bentuk pembinaan guru di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?
12. Seperti apa evaluasi kinerja guru disini?
13. Bagaimana tingkat profesionalitas guru di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?
14. Sudahkah para guru mengajar sesuai latar belakang pendidikannya?
15. Bagaimana sejarah berdirinya SMP ini?

WAKIL KEPALA SEKOLAH

1. Apa yang Ustadz ketahui tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
2. Apa saja Program yang diterapkan dalam kaitannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
3. Bagaimana jalannya pelaksanaan program tersebut?
4. Apa saja budaya religius yang ada di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?
5. Apa saja faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?

6. Bagaimana upaya sekolah dalam menghadapi psikologis guru yang masih labil?
7. Bagaimana proses perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?
8. Apa dampak dari penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
9. Bagaimana respon guru/karyawan tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius ini?
10. Apa saja karakteristik guru profesional itu?
11. Seperti apa guru profesional itu?
12. Bagaimana pembinaan guru yang ada di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta?
13. Apakah proses rekrutmen memasukkan nilai-nilai Islam?

GURU DAN STAF TU

1. Apa yang Ustadz ketahui tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
2. Apa saja Program yang Ustadz/Ustadz ikuti disini dalam kaitannya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius ?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius?
4. Dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius ini membantu atau tidak dalam meningkatkan profesionalitas guru?
5. Apakah pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius sudah berjalan efektif?
6. Bagaimana respon Ustadz/Ustadzah dengan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius ini?
7. Adakah penghargaan dan *punishmen* terhadap guru?
8. Seperti apakah guru yang profesional itu?
9. Kenapa Ustadz/Ustadzah ingin menjadi guru?

Wawancara Ustadz Herry Purwanto selaku kepala sekolah

Peneliti: Menurut ustadz yang ustadz ketahui tentang manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius itu seperti apa?

Ustadz Herry: Manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius, ya, manajemen itu kan melakukan pengaturan, pengaturan itu kan meliputi aspek-aspek perencanaan, kemudian apa namanya eeee... pelaksanaan dan evaluasi semuanya itu didasarkan pada aktifitas keagamaan kalo kita sebagai seorang muslim berarti ya aktifitas keislaman kita, baik itu yang berbasis ibadah mahdhoh atau ghoiru mahdhoh, yang mahdhoh itu kan berartikan ibadah-ibadah yang kaitannya dengan vertical kepada Allah SWT dan itulah yang menjadi basic untuk itu juga ibadah ghoiru mahdhoh yang sifatnya komunal/masyarakat, ukuran-ukuran itulah yang menjadi salah satu basic bagi penyusunan program-program manajerial tadi, mulai dari perencanaan kemudian pelaksanaan sampai evaluasi, nah, itu menurut saya di letaknya itu pada kekuatan SWOT analisis, basisnya tadi, aktifitas-aktifitas keislaman atau aktifitas religi kalo yang agama Islam seperti itu, nah, tentunya untuk kesana itu butuh informasi, ukuran-ukuran dan sebagainya, nah, ukuran-ukuran inilah yang harus di formulasikan sendiri, misalkan bagaimana caranya mengukur orang itu religi atau tidak?, ya kalo dulu Rasulullah ketika kumpul sama para sahabat kan ditanya, di evaluasi, kenapa kamu tidak shalat jama'ah?

gimana amal apa yang kamu sukai? itukan bagian dari mengukur. Nah, sekarang kalo mengukur seperti itukan eeee.... Sulit ya.. ya mungkin kita bisa membuat instrument-instrumen dan sebagainya, misalkan menurut saya ini, eee.. aktifitas shalat fardhu berjama'ah dalam satu pekan, kan bisa di ukur toh, lima waktu kali tujuh itu tiga puluh lima nah, katakan dia bisa melaksanakan 75% saja dari 35 waktu berarti ada indikator orang ini cukup signifikan, terus apalagi misalkan, puasa sunnah, terus baca al-qur'an, misalkan baca al-qur'annya kalo satu hari, nah terserahlah berapa yang disepakati, dan ukuran-ukuran seperti itu bisa jadi salah satu basic data, nah itu bisa mengukur, oh kalo begitu saya harus program manajerialnya seperti ini dengan dasar data-data seperti tadi seperti itu masih banyak lah yang lainnya ya, kayak misalkan infaq atau misalkan shalat sunnah itukan bisa di ukur. Menurut saya seperti itu mas pemahaman saya.

Peneliti: Kalau menurut bapak/ustadz bedanya yang berbasis relegius sama yang umum itu seperti apa pak?

Ustadz Herry: Gini, kita itukan hidup dengan patokan nilai ya, bagi seorang muslim menurut saya itu harus mempunyai patokan nilai keislaman tadi, dengan ukur-ukuran yang kita bisa rumuskan sendiri, nah, kalua kita sebagai seorang negara patokan kita adalah nilai-nilai Pancasila, naaaah Pancasila itukan bisa di ukur misalkan dia taat terhadap kepada peraturan yang berlaku

kemudian toleransi kemudian tenggang rasa atau apa Namanya menghormati ibadah agama lain dan sebagainya nah ini kan ukuran-ukuran nilai, tapi menurut saya bedanya pada patokan nilai saja, nah kalo kita sebagai muslim ya patokan nilai kita al-qur'an dan sunnah dan kalo kita bernegara ya Pancasila dan sebagainya, nah ukuran-ukuran itulah yang menurut saya harus jelas gitu dan sebagai seorang muslim harus berani menentukan yang tegas eee.. patokan-patokan nilai tersebut, supaya kita punya dasarnya kan jangan terombang ambing, ini yang syariat dikatakan, apa Namanya atas dasar toleransi menjadi longgar disini, nah itu kan menjadi bias nanti, ini yang sifatnya aqidah atas nama kebhinekaan malah jadi luntur iyakan ini juga harus jelas dan saya kira setiap tata nilai itu punya porsinya sendiri-sendiri, ini islam ada porsinya dan tidak bertentangan dengan Pancasila dan undang-undang dasar dan seterusnya, dan agama lain saya kira juga punya nilai sendiri disitulah kheee.....

Peneliti: Kalau tujuannya diterapkan MSDM berbasis budaya relegius disini kenapa ustadz?

Ustadz Herry: Iya tentunya sebagaimana tujuan manajerial itu kan untuk mengatur ya, nah untuk mengatur itu kan berarti biar teratur, biar tertib, biar ada sandaran ukuran-ukuran ya seperti itu, oleh karena itulah tujuan dari berbasis religi itu adalah untuk biar teratur, biar tertib, biar semua saling memahami dengan tugas pokok dan fungsinya

masing-masing, kan dalam manajerial itu ada tupoksi ada dan sebagainya, nah, harapannya orang yang memiliki eeeee... budaya religi tadi itu adalah orang yang sadar, singkatnya wong dengan tuhannya saja, dengan robb nya saja iya taat itukan, apalagi dengan pimpinannya yang sesama muslim ya kan ada atiullah wa atiurrasul wa uli amri minkum, nah korelasinya kesana selagi pimpinannya itu adalah pimpinan yang memang juga taat pada allah dan rosulnya dan tidak ditemukan pelanggaran yang ia pimpinannya itu melanggar syariat seperti itu, jadi ada korelasinya misalnya seperti itu

Peneliti : Kalau ukuran-ukuran apa namanya instrument-instrumen untuk menilai guru-guru itu sudah ada instrumennya atau gimana?

Ustadz Herry : eee.....ada instrumennya Cuma di bawa temen saya jadi eee... kami itu punya kegiatan bina pribadi islam nah itu ada anunya buku evaluasinya nanti saya minta ya, karena kan itu bentuknya anuh ya kayak majlis taklim kecil halaqoh – halaqoh gitu kan nah itu saya pasrahkan tentu saya sebagai pembinanya dan beberapa guru itu eee.. yang tadi didalam BPI Bersama saya nah itu muktabahnya di pegang oleh ketuanya nanti njenengan bisa lihat itu dan ada beberapa ukuran-ukuran seperti tadi yang saya sebutkan. Kami sudah melakukan itu disini

Peneliti : Kalau MSDM berbasis budaya religius itu sudah diterapkan sejak awal atau gimana ustadz?

Ustadz Herry : Sudah sejak dari awal ya sejak masuk bahwa kita itu eee.. guru-guru atau pegawai disini wajib mengikuti pola-pola pembinaan yang tadi eee...apa bisa di mungkinkan mengukur dia dalam aktifitasnya ibadah tadi itu dan kontrak yang mereka dapatkan sejak awal bergabung dengan yayasan ini adalah salah satunya itu komitmen untuk mau dibina artinya kan guru itu kan Pembina siswa masa sebagai Pembina siswa punya input kan makanya harus dibina juga, dibina oleh siapa? Ya oleh manajemen yayasan, bisa pimpinan sekolah atau guru-guru senior yang memang sudah dianggap layak untuk jadi Pembina seperti itu

Peneliti : Kalau pencetusnya ada atau gimana ustadz?

Ustadz Herry : Ya karena itu lembaga ya berarti ini sebuah hasil kesepakatan saja kan kesepakatan kita membuat program pembinaan seperti ini

Peneliti : Kalau pelaksanaannya ustadz?

Ustadz Herry : Kalau untuk guru seminggu sekali

Peneliti : Itu hari apa ustadz?

Ustadz Herry : Terserah kesepakatan kalo kelompok saya tuh hari ini

Peneliti : berarti guru itu ada kelompok masing-masing ustadz?

Ustadz Herry: Ada kenapa dibuat kelompok-kelompok? Ya itu tadi untuk melakukan evaluasi tadi dengan instrument itu kan tidak mungkin dengan kelompok besar juga kan waktunya akan sangat lama dan dengan kelompok kecil 10 orang dengan waktu Cuma satu setengah jam mas, harapannya bisa efektif gitu bisa saling

memberikan informasi feedback ditanggapi sama sama temen yang lain dsb gitu kan pengalaman-pengalaman di lapangan itu kan bisa saja di share di kelompok kecil seperti itu, ya seperti itu ya seperti forum diskusi, tapi yang seperti itu lebih efektif ya kalo dalam istilahnya ee.. dulu apanamanya... sorogan ya kalo kita, kalo sorogan kan ada kyai di sini paling berapa santri ya baca kitab bedanya seperti itu, saling menyimak dan juga sebenarnya konsep dasarnya itu dari sana ya konsep sorogan itu kan Cuma kalo sorogan baca kitab dengan kyai kalo kita itu ngaji bareng namun konteks nya lebih umum gitu ya.. ya ada ngaji quran nya ada tadi apa diskusi keislamaan dan sebagainya seperti itu jadi idenya seperti itu darimana ya di samping kesepakatan dari sorogan-sorogan kayak kyai kyai kita di pesantren.

Peneliti : Kalau menurut ustadz karakteristik yang mencerminkan lembaga itu menggunakan MSDM berbasis budaya religius seperti apa?

Ustadz Herry : Tampilan awal nya ya satu yang sangat mudah dilihat itu kan ada tampilan fisik satu berbusana berbusana yang menutup aurat sesuai dengan kaidah syariat gitu ya eee.. dan tentunya dalam konteks ini dalam menutup aurat pun ee.. sudah ada standarisasi nya ya sebenarnya ya surat al-ahzab ayat 31 surat an-nur tentang kaum bagi laki-laki atau wanita dalam memakai busana dsb kalo kita mau jujur itu panduannya sudah lengkap, pakaian yang longgar jilbab yang menutupi dada yang ee apanamanya yang

tidak ketat dsb semestinya sudah ada ya walaupun kita juga mengapresiasi saudara muslimah kita yang baru mulai berjilbab mungkin masih kecil dsb tapi kan proses proses kesadaran diri kan bertahap mas tapi kalo dilihat dari indikator hasilnya kan jelas dalam surat al quran tadi nah itu paling tidak satu itu tampilan fisik yang kedua adalah eee,... aktifitas-aktifitas ibadah ditempat tersebut contoh kongkrit misalkan ee kalo di instansi bagaimana respon ibadahnya ketika adzan berkumandang gitu kan terus aaa... aktifitas-aktifitas kajian misalkan kalo dikantor-kantor kan sekarang semarak ya kajian-kajian kantor dsb nah itukan bagian yang bisa kita lihat kan terus yang ketiga tentunya juga eee.. apa namnay hubungan antar personal yang saling menghargai karena tidak mungkin ketika pada suatu tempat kesadaran keislamannya itu sudah sangat tinggi tinggal nanti terjadi variasi pemahaman

Peneliti : Apakah ada *punishmen* jika melanggar dan yang tidak sesuai peraturan sekolah?

Ustadz Herry : Ada, dan pernah kita terapkan jadi dipanggil oleh kepala sekolah dipanggil oleh yayasan sampai buat surat pernyataan bermaterai itu pernah bahkan ee istilahnya seperti kayak mutasi itu pemindahan jabatan itu sudah dilakukan

Peneliti : Itu sebenarnya otoritas yayasan atau sekolah ustadz?

Ustadz Herry : Iya yayasan buat panduan untuk diatur peraturan kepegawaian tentu sekolah melaksanakan saja aturan-aturan tersebut

Peneliti : Kalau faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan MSDM ini?

Ustadz Herry : Faktor pendukung satu kita satu ideologi artinya sekolah ini sekolah islam sejak awal jadi untuk masalah ideologi ga ada masalah dan yang kedua tentunya eee.... Kekuatan visi dan misi sekolah itu kita ingatkan terus ya kepada guru pegawai nah salah satunya tadi melalui kegiatan BPI tadi itu kan bentuk-bentuk mereview mengulang mengingatkan itu ya terus yang ke tiga kita ee... apa namanya daya dukung yang lain adalah kayak macam pelatihan atau paling tidak motivasi yang dilakukan oleh bisa dari pengurus yayasan atau juga dari lembaga yang memahami konsep-konsep Pendidikan islam itu pernah kita lakukan , kalo yang menghambat lebih kepada eee... satu ya itu kan kalo yang menghambat sifatnya komunal atau kumulatif ee.. komunitas berawal dari ee... dari masing-masing individu yang kemudia tdk ketemu dalam konteks ee kemufakatan ya saya melihat itu hambatan pertama adalah dari internal sendiri mau berubah atau tidak itu yang paling sangat kita rasakan ...uhukk uhuukk... dalam sebuah istilahnya penggerakan manajemen itu adalah kemauan dari diri sendiri yang kedua menurut saya adalah kekuatan leadership ini ketika tadi secara internal ini ga kuat tapi kalo leadership nya ga kuat ya sudah biarkan tidak bisa tadi loh memaksa nah yang penting internalnya kurang, kurang hidup Bersama dan mau ga mau dipaksa itu juga bagian bab sendiri

adalah leadership termasuk hierarki keorganisasian ya kan, siapa sih dalam organisasi ini mempunyai kebijakan ketika itu juga tidak memiliki keinginan atau misalkan lambat dalam merespon ya bisa jadi juga pegawainya jadi dalam organisasi ada yang sifatnya instruksional yang bersifat di atas garis komaando dan juga ada garis komunikasi kalo garis komunikasi sih itu lebih relative lebih cair .

Peneliti : Bagaimana respon para guru tentang MSDM berbasis budaya religius itu sendiri?

Ustadz Herry : Yaa.... Menyambut baik buktinya mereka bersedia bergabung di sini ya. Ya kalo saya memandangnya ukuran-ukuran kegembiraan itu bisa relative mungkin awalnya karena itu kebutuhan dia ee .. satu untuk eksistensi dua mencari nafkah dsb maka dengan tawaran seperti itu dia pada awalnya mungkin bersedia tetapi bisa jadi karena faktor tadi Namanya juga manusia kadang ada bosan dsb jadi tidak gembira tapi terus aja itu dilakukan

Peneliti : Apakah MSDM berbasis budaya religius berdampak positif terhadap keprofesionalitas guru?

Ustadz Herry : Saya menjawab bisa iya bisa tidak karena masing-masing itu kan punya ukuran kompetensi sendiri-sendiri gitu kan makanya maksud saya begini ee.... Tidak lantas kemudian orang yang sholatnya rajin berjamaah baca qurannya itu lalu kemduia dia bisa profesional dibidang karena masing- masing punya ukuran

sendiri-sendiri makanya kata rasulullah “Allah lebih mencintai orang yang ahli ilmu dari pada ahli ibadah” bahkan belajarnya orang yg ahli ilmu sendiri satu jam itu derajatnya jauh lebih tinggi dari pada orang yang ibadah seribu rakaat gitu kan, dan ini menunjukkan bahwa ilmu itu kan berarti babnya bab kompetensi nah kemampuan itu harus diukur juga sendiri – sendiri tidak kemudian ini yang aktif ke masjid tidak lantas menjadi profesional makanya kita ada kompetensi kepribadian hanya untuk mengukur religiusitas mengukur spiritualitas ada kompetensi keprofesionalan ada kompetensi sosial ada kompetensi pedagogi ya itu kan masing-masing kadang ada guru yang kompetensi pedagogiknya itu bagus tapi secara sosial dengan teman-teman bisa jadi kita temukan dia satu sisi misalkan hafal Qura’annya nah ini kan ada dimana letaknya gitu kan tipe-tipe ini mungkin akhirnya tidak seperti referensi tipe manusia itu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kan
Peneliti : Berarti MSDM berbasis budaya religius masuknya ke kompetensi kepribadian?

Ustadz Herry : Ya kalo saya masuknya di kompetensi kepribadian ya kan menurut saya tetapi itu kan paling tidak sudah menjadi dasar artinya harapannya orang sudah punya modal kompetensi kepribadian kan orang ibadah kepada allah kan harapannya ee... apa Namanya innassholata tanha anil fahsya I wal munkar kan org itu yang

sholat itu kan akan mencegah perbuatan keji dan munkar jadi kan kalo sudah mencegah perbuatan keji harapannya di menjadi makruf atau lebih baik terus kesadaran meningkat dan itu sudah ada rumusannya

Peneliti : Selain BPI program apa yang menunjang MSDM berbasis budaya religius?

Ustadz Herry : Ya kita ciptakan kegiatan-kegiatan ee.. yang mengarah kepada peningkatan kepada regiusitas seperti sholat dhuha di awal waktu terus kemudian dzikir gitu kan, itu kita program kan kalo yang di asrama itu ada ee... program sholat tahajjud berjamaah dan ada juga program usbuk ruhi atau pekan ruhiyah itu ada pekan pekan yang kita evaluasi sendiri ada mukhaayam alquran atau daurah quran

Peneliti: Apakah itu termasuk pengembangan diri guru- guru disini?

Ustadz Herry : eee....termasuk pengembangan diri ya karena kalo usbuk ruhi itu kan ke siswa tapi juga untuk guru ya kita libatkan dalam program musyawarah guru mata pelajaran ee.... Ada program yang kita buat sendiri ada yang partisipatif kalo yang buat sendiri kita kembangkan lebih kepada inisiatif dari MGMP mau program apaya ee.. apa namanya kalo yang aktif ada yang aktif dan juga ada yang jalan ditempat setengah-setengah tergantung proses. Kalo ada kegiatan peningkatan kualitas pedagogik maupun sosial

kita ikut sertakan seperti misalkan worksop penulisan soal-soal ujian kita di undang

Peneliti : Kalau evaluasi itu sendiri dilakukan setiap bulanan atau kapan ustadz?

Ustadz Herry : ee... kalo evaluasi pekanan dibuku panduan yang di bawa temen saya itu jadi kan evaluasinya pekanan jadi setiap pekan di isi beberapa item ukuran itu kan pekanan, dari pegangan itu nanti dilihat bulanan tetapi yang sudah rutin kalo dikelompok itu yang pekanan tapi yang misalkan tentang kehadiran sebulan atau sebagainya itu belum sampai lengkap saat ini

Peneliti : Laporan kepada yayasan atau ke...?

Ustadz Herry : Pertama jenjangnya itu laporan kepada ketua pembinanya dulu ya mereka kan ngetik nah salah satu ukuran yang ada di situ adalah kehadiran jadi misalkan pekan ini dia ga hadir dapet nol satu nol satu nol gitu kan tau dia kehadiran terlambat itu bisa di liat tetapi itu belum digunakan secara efektif lebih tepatnya kondisional di kelompok masing-masing, nah.. kemaren habis ada rapat kerja di pengurus saya terkait dengan kegiatan BPI dan salah satunya mulai akan di rancang dari buku evaluasi menjadi dasar penilaian-penilaian yang entah itu menjadi satu bulan atau dua bulan itu di setorkan ke penanggung jawab BPI pegawai tadi itu idealnya seperti itu. Tapi selama ini kami belum, dan itu juga termasuk menjadi penilaiain kinerja dan ini terus terang baru dirancang tadi

jadi belum selesai tentang konsepnya kalo tadi yang pekatan di kelompok saya sudah selesai ga tau di kelompok lain.

Peneliti : Kalau sejarah sekolah sendiri bagaimana ustadz?

Ustadz Herry : Kalau sejarah sekolah itu berdiri tahun 2001 mas dan sekolah ini kan berasal dari SDIT Lukman Alhakim jadi lulusan 2001 itu lulusannya kita tamping nah jadilah SMP Abu Bakar ini ee.. dan SDIT Lukman Alhakim itu berdiri gara-gara TK Muas bin jabal itu mau meluluskan siswanya jadi kita itu berawal dari TKIT Muas bin jabal lalu SDIT Lukman Alhakim terus SMPIT abu bakar.

Peneliti : Berarti berjenjang?

Ustadz Herry : Berjenjang kebetulan mau meluluskan ini sayang dari pada keluar dari IT jadi kita buat walaupun banyak juga yang keluar tapi kan yang mau kembali ke IT sudah ada wadahnya

Peneliti : Kalau tingkat ke profesionalan guru di sini bagaimana ustadz?

Ustadz Herry : Kalau tingkat ke profesionalitasan guru di sini mengacu kepada empat standar kompetensi, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kepribadian. Nah saya akan sampaikan dari kompetensi yang pertama kepribadian guru kami harus islam kemudian untuk menjaga kompetensi kepribadian ini dari yayasan membuat program yaitu Bina Pribadi Islami untuk pegawai. Bina Pribadi Islami ini bentuknya sebagai monitoring pekatan para guru atau karyawan dengan

pembinanya masing-masing. Apa yang di monitoring? Yang pertama dari sisi ibadahnya kita punya aplikasi di android untuk mengisi seperti berapa kali sholatnya, puasa sunnah, sholat dhuha, sholat tahajjud, baca Qur'an , dan ada menghadiri pembinaan-pembinaan dan shodaqoh atau infaq. Yang kedua kegiatan-kegiatan insidental seperti pembinaan langsung oleh kepala sekolah dalam rapat-rapat guru mengulas kembali visi dan misi sekolah. Yang ketiga adalah dengan memotivasi guru untuk mempunyai kapasitas untuk menjadi seorang Da'i. Kemudian kompetensi yang kedua kompetensi profesional ini diukur dengan kesesuaian latar belakang pendidikan guru yang dibuktikan dengan ijazah S1. Sedangkan untuk guru tenaga layanan seperti perpustakaan, tata usaha yang dibuktikan dengan sertifikat dibidangnya. Kemudian yang kedua melakukan pembinaan-pembinaan guru yang dilakukan sekolah maupun yayasan seperti melakukan pengawalan aktifitas guru dengan absensi finger print baik kehadiran maupun kepulangan. Yang ketiga adalah kompetensi pedagogik ini terkait dengan pembelajaran hal yang kita lakukan, 1 pembinaan guru terkait dengan pembelajaran dikelas seperti, metode pembelajaran, teknis penilaian, pembuatan silabus. Yang ke 2, supervisi akademik yang dilakukan satu semester dua kali oleh kepala sekolah atau tim yang ditunjuk kepala sekolah. Yang keempat

adalah kompetensi sosial, guru-guru kita dorong untuk aktif ditengah-tengah masyarakat seperti menjadi pengurus RT, takmir masjid, pengurus PKK, maupun organisasi-organisasi kemasyarakatan lainnya. Semuanya itu sudah terakomodir di instrumen akreditasi sekolah.

Peneliti : Terkait tentang latar belakang pendidikan Guru di sini sudah sesuai dengan bidang masing-masing atau bagaimana ustadz?

Ustadz Herry : ee... 98% sudah sesuai bidang, artinya guru IPA ya dia dari pendidikan IPA rata-rata sudah S1 semua dan ada juga 8 orang yang sudah S2.

Wawancara Ustadz Anas Sumarhadi selaku wakil kepala sekolah bagian

Humas

Peneliti: Menurut ustadz, yang ustadz pahami tentang MSDM berbasis budaya religius itu seperti apa?

Ustadz Anas: Ya... manajemen pengelolaan SDM, kalo disini berbasisnya berbasis budaya kerja ya kan, kalo religusnya sudah jelas karena disinikan IT, budaya kerja dsinikan artinya etos kerja, dedikasi terhadap lembaga, makanya, dsini sedikit saya terapkan antara *punishmen* dan reward tetapi tidak bisa, ya biasanya disitu sih. Artinya ada yang terlambat ada potongannya (gaji). Kalau rewardnya pun juga penambahan gaji, kalau dari yayasan biasanya seperti umroh dan biasanya bentuknya ibadah.

Peneliti: Apa saja program yang diterapkan dalam kaitannya MSDM berbasis budaya religius?

Ustadz Anas: Ya ada pembinaannya, pembinaan di sini ada secara pembinaan pekanan bentuknya itu BPI dan ada pembinaan klasikal yang disesuaikan dengan kompetensinya masing—masing juga ada dan biasanya kalau untuk guru-guru itu kebanyakan pelatihan-pelatihan dari dinas pendidikan, kita kan ikut dinas pendidikan dan banyak, dinas pendidikan cenderung welcome ke kita, dan kemaren itu kita mengirimkan 4 guru untuk menulis soal khot yang mana soal itu akan digunakan untuk soal khot nasional.

Peneliti: Kalau pelaksanaan sendiri berjalan lancar atau gimana ustadz?

Ustadz Anas: Ya, kalau yang pekanan berjalan lancar, kalau misalkan mereka tidak bisa mengikuti itu ada evaluasinya, kalau pembinaan kepegawaian tentang kompetensi ya itu biasanya di lakukan di awal-awal semester di setelah raker atau sebelum itu ada materi, kalau pematernya biasanya dari yayasan sendiri, kemudian dari dinas yang terkait, itu selalu menjadi kegiatan rutin

Peneliti: Kalau selain BPI itu apalagi ustadz?

Ustadz Anas: Kalau selain BPI disini ya, ada mabit tapi itu setahun sekali, itu kan pembinaan secara religiusnya.

Peneliti: Kalau budaya religiusnya disini apa saja ustad?

Ustadz Anas: Disini pagi ada shalat dhuha berjama'ah dilanjutkan tilawah, kemudian dhuhur bersama dilanjutkan dzikir, dan untuk bulan sekarang ada bulan senyum itu kan karakter, dan itu tiap bulan ganti-ganti kebutulan bulan ini senyum dan santun paling gak guru sebagai pelopornya, tujuannya untuk membiasakan anak-anak terbiasa apa ya, nek bertemu itu ojo cemberut, senyum itu kan sedekah nah itu yang akan kita biasakan kemudian salim, salim itu kan salah satu upaya ketika guru itu ridho kepada anak didiknya ilmu itu akan barokah.

Peneliti: Kalau faktor pendukung dan penghambat apa saja ustadz?

Ustadz Anas: Kalau yang mendukung tentang manajemennya ya, yang mendukung ya saya rasa ee.. memang ya di sini sistem ada lah

tapi belum maksimal kemudian kalau faktor penghambatnya ya, memang kan setiap pegawai itu kan ada yang semangat ada yang males-malesan ya itu wajarlah dan ini yang menjadi PR kita keseragaman dan motivasi dalam bekerja itu belum sepenuhnya baik, tapi ada penggerak-penggerak yang mededikasikan untuk itu.

Peneliti: Upaya sekolah dalam menghadapi psikologis guru yang masih labil itu seperti apa?

Ustadz Anas: Itu, motivasi tetapi itu selalu kita ingatkan, kan di peraturan kepegawaian itu ada SP1, SP2 dan SP3, nah, ketika awal ya ingat-ingatkan dulu dan yang kedua kita panggil untuk menghadap kepala sekolah dan kalau masih tetep saja itu baru SP3.

Peneliti: Apakah perancangannya sendiri sudah menggunakan MSDM berbasis budaya relegius ustadz?

Ustadz Anas: Kalau budaya religius ya jelas sekali disini itu, yang jelas, yang pertama saya sampaikan kriterianya saja ya, yang jelas harus bisa baca qur'an untuk pegawai kalau guru tidak hanya membaca tapi menghafal juga kemudian sholatnya tidak bolong-bolong, kemudian tidak merokok, ya kalau dikatakan religius ya religius sekali, makanya kalau dilingkungan disini ya bisa kita lihat dan setiap program itu ustadz dan ustadz dipisah, nah itu juga sudah religius loh.

Peneliti: Kalau dikaitkan ke profesionalitas guru itu berdampak tidak ustadz?

Ustadz Anas: Ada, yang kayak pedagogik, sosial itu kan secara umum ya, biasanya sekolah itu akan di lihat dari trek record dari hasil ujiannya, Cuma memang kalau saya, terutama ini sih yang masih kurang itu kompetensi sosial di masyarakat, biasanya kita jalin itu setahun sekali, tapi akhir-akhir ini cenderung baik, biasanya ada syawalan, pembagian qurban.

Peneliti: Kalau dari ustadz sendiri, guru yang profesional itu seperti apa?

Ustadz Anas: Yang menguasai 4 kompetensi itu tadi, tetapi tidak semuanya harus rata, ya paling tidak sosial dan pedagogik, dikarenakan kita pembentukan karakter itu kalau sosial berjalan, kalau akademis efeknya untuk diri sendiri, biasanya kalau disini berbanding lurus, misalnya, gurunya sosialnya bagus akademiknya juga bagus.

Peneliti: Kalau respon guru-guru disini tentang MSDM berbasis budaya religius itu seperti apa ustadz?

Ustadz Anas: Responnya ya banyak yang bagus yang saya lihat, sehingga dengan adanya persyaratan-persyaratan tadi kita lebih mudah untuk mengelolanya, jadi dalam tanda kutip tidak banyak ngeyelnya dan saat ini juga belum ada aduan atau komplek secara langsung belum ada, kalau grenengan-grenangan itu wajar.

Peneliti: Kalau menurut ustadz ciri-ciri guru profesional itu seperti apa?

Ustadz Anas: Ciri-cirinya, baik ibadahnya kemudian baik budi pekertinya kemudian menguasai bidang kompetensinya, menguasai sosialnya

ya kan, dan menguasai dalam mendidik anak-anaknya, itu kalau sudah terpenuhi semua sudah mantap.

Peneliti: Kalau dari data-data standar dinas guru-guru disini sudah dikatakan profesional ustadz?

Ustadz Anas: Kalau dari dinas sudah

Peneliti: Kalau dari standar sekolah?

Ustadz Anas: Insha allah sudah meskipun belum 100%

Peneliti: Kalau evaluasinya sendiri gimana ustadz?

Ustadz Anas: Itukan ada mutaba'ahnya, nah, dalam BPI itu kan ada mutaba'ah.

Sepekan ini qiyamul lailnya berapa? Sepekan ini tilawahnya berapa juz? Sepekan ini baca bukunya berapa lembar atau dapet berapa buku? Itukan dapet di evaluasi, nah, rekapan dari BPI itu, itulah yang dijadikan penilaian kinerja pegawai, nah kalau keprofesionalannya itu dilihat dari kompetensi yang ada, karena kan sekarang kan ada,

Peneliti: Kalau yang cenderung mengakibatkan guru itu tidak profesional apa ustadz?

Ustadz Anas: Kalau disini, mungkin belum tertib administrasi, kita belum bisa 90% di karenakan males kalau belum di oyak-oyak, ini yang menghambat sekali, kalau pengkondisian itu cenderung lebih gampang misalkan ini ada ini silahkan ikuti seperti itu. Dan ini biasanya yang junior masih sregep-sregep, yang susah itu yang senior

Peneliti: Kalau dari ustadz sendiri, dari sekian program MSDM berbasis budaya religius itu yang paling berkesan yang mana?

Ustadz Anas: Ya di ibadah, ibadah itu, kalau sendiri itu males,tetapi kalau berjama'ahnya itu lebih banyak target-target dan itulah indahnya berjam'ah, ya itu yang paling berdampak, dan budaya ikhlas artinya ketika kita itu ridho allah akan membukakan pintu-pintu rezekinya dan itu yang saya rasakan, ya alhamdulillah, butuh opo yo iso, bener itu saya rasakan sendirinya itu tadi ibaratnya itu shadaqoh dan itu juga yang membuat saya menjadi pendidik, enjoynya disitu.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**Wawancara Ustadzah Eko Budi Lestari selaku wakil kepala sekolah bagian
kurikulum**

Peneliti: eee.. Menurut ustazah, apa yang ustazah ketahui tentang MSDM berbasis budaya religius?

Ustadzah Eko: Ya,, sebenarnya ketika kita membahas SDM bagaimana kualitas SDM itu tergantung dari eee.. nilai-nilai religius yang guru-guru miliki karena semuanya bersumber disitu. Bagaimana kita menanam karakter dalam diri anak? Bagaimana kita menanam spritual dalam diri anak? Itu juga berkaitan pada nilai-nilai pada dirinya, nah, kita membutuhkan ustadz dan ustazah yang bisa menjadi contoh untuk anak terkait dengan karakter dan spritual harus selalu dibina.

Peneliti: Kalau mengenai pembinaan itu sendiri seperti apa?

Ustadzah Eko: Pembinaan sendiri, disini kan ada pembinaan pekanan kemudian dari sekolah ada tiap bulan jadi sebulan itu ada 2x pada minggu pertama dan minggu ke tiga itu kita agendakan untuk rapat, yang diagenda rapat itu kita membuat beberapa agenda selain membahas rencana kedepan dari sekolah juga menambah materi-materi kebutuhan seperti karakter, spritualitas dan profesionalitas guru dalam mengajar, kalau yang kemaren itu kita pada pekan pertama lebih pada memotivasi para guru seperti mengingatkan untuk bangun malam biar guru mengecas baterai diri kita itu,

selain itu juga ada seperti hafalan, tahsin dan itu di cek kalau ada yang belum lancar maka akan dibina, kalau guru wajib hafalnya juz 30 dan itu ada setoran, kalau sekarang ada program itu terkait PAI itu ada program bahasa arab, kalau yang guru PAI, guru tahfidz, guru bahasa arab itu wajib, tapi kalau seperti guru IPA itu tidak wajib.

Peneliti: Nah, kalau dari bagian kurikulum sendiri sudah menggunakan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius atau gimana ustadzah?

Ustadzah Eko: Ya, kan kita sekolah IT ya, oleh karena itu dari awal ya kita harus menggunakan budaya religius, ya paling gak gini, eee...terkait mutaba'ah, nah, kalau kurikulum kan biasanya ke wali kelas ya, kalau wali kelas mutaba'ahnya dilakukan sebulan sekali, jadi sebulan sekali itu para wali kelas melaporkan mutaba'ahnya yang sudah dilakukan seperti mutaba'ah pendampingan, mutaba'ah shalat sunah dan sebagainya, itu semua sudah ada fromnya.

Peneliti: Apakah dengan adanya MSDM berbasis budaya religius itu membantu para wali kelas ustdzah?

Ustadzah Eko: Kalau menurut saya, amat sangat membantu, kita itukan membuat program sudah lama ya, ee.. tentang bagaimana membuat jadwal di sekolah, misalnya, kita dulu masuk sekolah itu jam 7 seperempat, dari jam 7 seperempat itu tidak ada shalat dhuha berjama'ah tapi langsung mengaji/tilawah di dalam kelas

kemudian dilanjutkan kegiatan mengajar, nah banyak problem disitu, seperti ada anak yang tidak mengaji dengan demikian kita mengubah jam masuk sekolah, dirubah pada jam 7 masuk sekolah terus anak langsung shalat dhuha berjama'ah dan berdzikir kemudian berdoa setelah itu tilawah, awalnya banyak yang terlambat tapi pada akhirnya kan yang terlambat di iqob, suwe-suwe mereka pada tertib, jadi dari karakter itu tadi ya seperti shalat dhuha berjama'ah itu ternyata efeknya sangat besar sekali ya, nah masuk jam 7 itu berlaku pada guru tetap itu wajib akan tetapi untuk guru honor tergantung pada jam mengajarnya. Ketika ada program itu banyak sekali perbedaannya dengan program sebelum bernilai religius tadi. Perbedaannya itu setelah shalat dhuha dan sebagainya itu membuat anak semakain siap untuk belajar. Kalau untuk gurunya lebih tertib lagi toh.nah, sekolah ini besar bukan karena pimpinannya tapi dari SDM yang di dalamnya itu.

Peneliti: Kalau pembinaan agar gurunya lebih maju itu seperti apa ustazah?

Ustadzah Eko: Ya itu tadi, lebih mengoptimalkan kepada rapat dua pekan tadi itu , ketika di situkan nanti ada masukan-masukan untuk sekolah, jadi di sini itu berbentuk seperti sharing.

Peneliti: Nah, kalau karakteristik MSDM yang berbasis budaya religius itu seperti apa ustazah?

Ustadzah Eko: Yang jelas karena kita umat islam ya, pedomannya al-qur'an dan sunnah, nah, jadi ya untuk memenej SDM nya itu ya standarnya al-qur'an, kalau kita kan gini ya, mencerminkan 10 ma'ashofat ya, ya mu'ashofat itu sudah mencangkup aspek ibadah dan dari sini banyak tertuang indikator, nah, 10 mu'ashofat tadi menjadi tujuan pendidikan kita, jadi antara guru dan siswa itu sama, gitu mas menurut saya.

Peneliti: Kalau faktor-faktor pendukung atau penghambat apa saja ustadzah?

Ustadzah Eko: Gini, sebenarnya kesadaran setiap guru untuk menegakkan itu, nah kesadaran itu bisa menjadi penghambat ataupun pendukung karena kesadaran guru itu berbeda-beda, misalnya, ada guru ketika ada siswa yang nakal langsung menegor ada juga yang membiarkan.

Peneliti: Dengan adanya MSDM berbasis budaya religius itu berdampak atau tidak ustdzah ke profesionalitas guru itu sendiri?

Ustadzah Eko: eee.. kita harapkan ada, karena salah satunya kan religius itu merasa diawasi, nah, ketika guru tersebut melakukan pelanggaran dia akan marasa diawasi langsung oleh allah paling tidak itu ya, dalam rapat juga sering di ingatkan bahwa kita di sini itu beribadah bahkan kepala sekolah itu kalau ada guru baru dalam brifing awalnya itu menyampaikan bahwa ustadz dan ustdzah itu disini bukan untuk mencari ma'isyah, jadi memang

sejak awal itu kita di niatkan untuk ibadah, tapi ibadah itu kan tidak sak-sak e,

Peneliti: Kalau ketika rekrutmen itu sudah memasukkan aspek-aspek religius ustazah?

Ustadzah Eko: Ya sudah, jadi kalau yang tes itu bukan kita tapi yayasan nanti dilihat backgrounnya nah dari sana kan di panggil, kemudian dilihat dari penampilannya dan tes tulis, terus disampaikan kalau disini ada peraturan gini gini seperti kalau ustazah harus menutup aurat dan juga setelah masuk ada pembinaan, sehingga setelah tes itu kalau mau lanjut itu sudah tahu aturan disini seperti tidak merokok dan lain lain.

Peneliti: Kalau dari segi penilaian atau evaluasi gimana ustazah?

Ustadzah Eko: Ya, tadi itu kayak yang saya sampaikan, kalau secara umum alhamdulillah sudah berjalan dengan baik nah, guru itu sekarang masuk dalam tim ketertiban, jadi mereka menertibkan siswa, ketertibannya terkait apa? Ya ketertiban shalatnya, ketika kita libatkan semua guru dalam kegiatan ritual seperti shalat, shalat dhuha dan macam-macamnya yang kaitannya dalam karakter seperti mabit seperti itu ee.. mereka itu semakin mempunyai rasa kepemilikan ke sekolah ini.

Peneliti: Kalau programnya sendiri selain BPI apalagi ustazah?

Ustadzah Eko: Ada namanya mabit, itu sebulan sekali, ada juga jasah ruhih, kalau yang bapak-bapak itu biasanya dari sore sampai pagi itu biasanya

di masjid sini, kadang sendiri, kadang campur dengan unit lain, kalau yang ibu-ibu itu dari pagi sampai siang atau dari siang sampai sore. Dan ini ustad dan ustadzah itu di pisah dan isinya itu seperti qultum.

Peneliti: Kalau menurut ustdzah, guru yang profesional itu yang seperti apa?

Ustadzah Eko: Ya,, guru profesional itu, guru yang bisa menempatkan dirinya pada tempatnya, dia sebagai guru, dia mempunyai tugas mengajar berarti dia punya profesional dalam bidangnya tersebut, intinya mas, guru yang profesioanal itu harus melengkapi dirinya dengan empat kompetensi itu, guru juga bisa menjadi sebagai orang tua bagi murid, sebagai teman juga tapi minimal dia mempunyai kompetensi tadi itu ya dan juga sebagai murobbi memberikan contoh yang baik, akhlak yang bagus.

Peneliti: Kalau respon guru-guru sendiri terhadap penerapannya MSDM berbasis budaya religius itu seperti apa ustdzah?

Ustadzah Eko: Ya,, mungkin ketika awal masuk rodok kaget ya, ini sekolah apa pondok seperti itu hehehe....tapi ketika menyampaikan bahwa disini kita membentuk sebuah anak agar mempunyai karakter yang islami berarti kan kayak pondok ya, apalagi guru-guru yang dari umum ya,, makanya ketika awal masuk sudah di arahkan termasuk setiap minimal setahun sekali atau setiap semester itu dari yayasan mengisi bahwa dulu itu sekolah ini dibangun untuk membekali anak tidak hanya mater-materi pelajaran, dulu kan ada

pondok yang hanya mengajarkan materi keislaman saja, ada yang sekolah negeri yang hanya materi umum saja, nah, kita itu pengen menyatukan keduanya itu. Ingin menjadikan anak pintar tapi juga shalih, bisa menjadi panutan, hafalannya banyak, mengerti ilmu-ilmu fiqih, ilmu aqidah dan lain-lain, nah itu selalu diingatkan, ketika sistem di buat islami mereka tidak kaget lagi, nah, dari situ guru akan mengetahui. Memang kalau disini itu ditekankan untuk menjadi guru itu sebagai ibadah bukan tempat mencari ma'isyah.

Peneliti: Kalau boleh tahu, kenapa ustz mau menjadi guru?

Ustazah Eko: Saya masuk sini itu 2002, itu masih di SD dulu, nah, ketika saya ditanya itu pas daftar saya bilang untuk dakwah hehehe...gak mikirkan yang lain, nah, kalau sekarang kan sudah berbeda namanya hidup kan berkembang, namanya juga manusia butuh juga ma'isyah untuk meningkatkan kesejahteraan diri. Kemudian untuk salah satunya fasilitas untuk anak-anak guru disini itu untuk anak nya yang di sekolahkan di yayasan itu di berikan fasilitas antar jemput gratis jadi guru kan bisa optimal untuk mengaja, ada juga bantuan biaya sekolah untuk anak-anak guru disini dan juga untuk ibadah.

Peneliti: nah, menurut ustz faktor penghambat untuk menjadi guru profesional itu apa ustz?

Ustazah Eko: Ya,,yang namanya keluarga itu kan gak cuman ibu, yang namanya keluarga itu dalam menyelesaikan masalah itu ya ibu dan bapak,

jadi semua kerjasama insya allah kalau sudah kerjasamanya berjalan baik akan tertangani begitu, sebenarnya keprofesionalan seorang guru itu ya ditentukan bagaimana dalam keluarga khususnya komunikasi, cuman satu komunikasi itu sebenarnya bukan yang lain dan juga saling keterbukaan satu sama yang lain.

Peneliti: Kalau karakter guru yang profesional itu seperti apa?

Ustadzah Eko: Kalau karakter orangnya itu macam-macam. Kalau Karakter guru yang disukai anak itu seperti guru yang terbuka, suka komunikasi, memahami anak model-model guru seperti tapi juga tegas , kalau ada guru yang dekat dengan anak tapi tidak tegas maka dia akan jadi bulan-bulan anak, nah, guru yang profesional juga memiliki jiwa keibuan dan keapakan, dekat dengan anak, kemudian akhlak yang baik dan menjadi teladan yang baik kemudian disiplin.

Peneliti: Kalau dari sekian dari program-program MSDM berbasis budaya religius yang paling ustazah sukai yang mana?

Ustadzah Eko: Ya,, yang jelas yang namanya BPI yang seminggu sekali itu memang waktu yang kita tunggu-tunggu, karena BPI bukan untuk tempat mengaji tok, namanya BPI itu selain untuk mencari ilmu, forum ukhuwah, forum curhat dan ini juga forum keluarga. Dan juga menambah kompetensi sosial antar guru.

**Wawancara Ustadzah Bustani Nur Hidayati selaku wakil kepala sekolah
bagian kesiswaan**

Peneliti : eee.. Menurut ustdzah, yang ustdzah ketahui tentang MSDM berbasis budaya religius itu seperti apa?

Ustadzah Bustani: Ya, manajemen SDM kalau dari saya ya, dari proses rekrutmen sampai apa ya, di awal rekrutmen kemudian pembuatan proses MOU nya kemudian pembagian tugasnya, kontrolingnya gitu ya, mungkin proses itu ya, sebisa mungkin menerapkan nilai-nilai islam dari rekrutmennya sampai tahap MOU nya harus begitu ya misalnya, ya kira-kira seperti itu ya yang saya pahami.

Peneliti: Kalau nilai-nilai islamnya sendiri apa saja ustdzah?

Ustadzah Bustani: Kalau saya sangat banyak ya, misalnya, kalau kita menyeleksi banyak kriterianya, kriterianya itu tidak hanya kompetensi akademik tapi juga ada kompetensi eee.. sosial, pedagogik, selain itu ada baca qur'an kemudian ada wawancara yang menanyakan komitmennya semisal tidak boleh merokok di lingkungan sekolah tapi ada sebagian yang masih butuh proses atau adaptasi dulu yang itu sebenarnya menurut saya semuanya termasuk islami, kira-kira begitu.

Peneliti: Kalau pelaksanaannya sendiri sudah berjalan lancar atau seperti apa ustdzah?

Ustadzah Bustani: Pelaksanaannya, nah itu kalau pelaksanaan mengenai SDM dulu itu dikelola langsung oleh pimpinan sebagian besar ya, jadi administrasi dan pemberitahuan saja ke yayasan nah, kalau sekarang menggabungkan dari keduanya, jadi kita itu membuat analisa SDM kemudian kebutuhannya apa?, kriterianya apa? misalnya kita butuh guru olahraga, nah kita sampaikan dulu ke yayasan, di yayasan kayak ada bidang SDM nya, misalnya buat pengumuman kemudian masuk lamaran itu ke yayasan kalau ada lamaran yang masuk ke sekolah pun di serahkan ke yayasan dulu, nah, yayasan yang mengetes dan terakhir sekolah yang mewawancara, jadi kalo yayasan acc akan di kirim ke kepala sekolah dan sebaliknya kalo yayasan tidak acc otomatis tidak lulus, nah, kepala sekolah tinggal iya atau tidak saja, beda kalau dulu, semuanya lewat sekolah yang menyeleksi.

Peneliti: Kalau karakteristik MSDM yang berbasis budaya religius itu seperti apa ustazah?

Ustadzah Bustani: Kalau yang disini ya, eee... dia harus siap untuk mengetahui visi sekolah, yang misinyakan mendidik generasi yang qur'ani gitu gitu ya, sehingga nanti karena kita mau membangun karakter budaya islami pada anak ya harapannya yang masuk itu sebisa mungkin kita pilih yang baik. Kalau masih kurang

sana-sini ya berproses, ada juga pembinaan guru rutin setiap pekan yang mana disitu nilai-nilai islamnya di tanamkan.

Peneliti: Kalau mengenai program MSDM di sini apa saja ustdzah?

Ustadzah Bustani: Programnya itu banyak ya, ya itu tadi , pengajian pekan kemudian ada juga pembekalan, pernah juga kajian tafsir untuk guru, ada juga acara-acara yang nonformal tapi itu mempunyai makna yang besar ya, misalnya 17 agustus an, ada makan-makan, mengundang sarasehan, idhul adha itu menyembelih bersama kemudian kemaren yang terakhir itu untuk kekompakan guru itu ada lomba masak antar MGMP gitu, tidak banyak untuk program atau pembekalan yang formal karena sebagian besar tuh eksternal yang mengadakannya seperti dinas.

Peneliti: Kalau program rutinitas dalam kaitannya MSDM berbasis budaya religius itu apa ustdzah?

Ustadzah Bustani: Ya BPI ada, kemudian ya tadi ya, ada shalat dhuha, mengikuti kegiatan anak, ada rapat sebulan sekali kalau dulu itu ada kajian tafsir dulu pada jam 7.30 .

Peneliti: Kalau faktor pendukung dan penghambat jalannya pelaksanaannya MSDM berbasis religius apa saja ustdzah?

Ustadzah Bustani: Faktor pendukung itu ya, seperti sarana, dana, termasuk pola komunikasi, programnya harus sesuai keinginan dan kebutuhan juga , yang bapak-bapak futsal misalnya seperti itu,

kayak saling tukar kado lebih kesederhana sih cuman itu pengennya saling keterkaitan ya, kalau penghambatnya, program-program akademik atau program rutin sekolah itu kayak berdesakan dengan waktu yang ada, makanya kita tidak bisa mengelola atau penataan SDM berbasis budaya religius itu dengan program yang ketat karena guru-guru sendiri sudah punya modal tinggal di gerakkan, nah, ada juga bukun panduan tata tertib untuk guru.

Peneliti: Menurut ustdzah, dengan dimasukkannya nilai-nilai islam ke dalam proses rekrutmen dan ke dalam peraturan sekolah itu membuat perasaan nyaman atau seperti apa ustdzah?

Ustadzah Bustani: Kalau saya ya, tidak bisa mengatakan nyaman atau tidak, tapi sejauh ini sih kami, apa ya, karena peraturannya sudah sejak awal di ketahui saya melihatnya nyaman ya, karena ada BPI yang setiap minggu akan di pahami, mungkin, guru-guru yang tidak terbiasa dengan setiap ke masjid membawa al-qur'an sama seperti muridnya, biasa kalau awal-awal belum biasa mengikuti budaya disini, kalau dulu ada yang sebelum masuk sini yang kurang pas dan kurang bisa menyesuaikan dengan lingkungan disini berhenti, tapi kejadian itu sangat jarang ya justru kalau guru-guru yang putri yang saya dekat ya malah bersyukur kerja disini, bersyukur kenapa? Karena belum tentu kalau kerja di tempat lain bisa ngaji satu jus

sehari, kalau disini kan sebelum dhuhur biasanya baca qur'an dulu, apalagi yang sudah pernah kerja di tempat yang lain ya, belum lagi seiring bertambahnya usia kan banyak problem-problem, nah kalau disini kan, shalatnya tepat waktu, ada shalat sunnah ada manajemen teguran/pengkondisian makanya ada ustazah yang bersyukur menemukan tempat kerja disini .

Peneliti: Kalau ini ustazah, dengan adanya MSDM yang berbasis budaya religius ini membantu tidak ustazah dalam kerja sebagai guru profesional?

Ustazah Bustani: Kalau saya sih membantu sekali ya, ee .. kalau seseorang berada pada ruang yang islami itu mejadi produktif, seperti ya kayak kita mengkondisikan anak untuk membaca al-qur'an jadi hatinya lebih tenang, justru dari sana awal terbentuknya keprofesionalitas. Modal profesionalnya kan sudah ada semua ya tinggal di bangun

Peneliti: Kalau karakteristik guru yang profesional itu seperti apa?

Ustazah Bustani: Profesional itu yang 4 itu ya ya itulah. Kalau saya mengikut saja, kalau dia secara akademik punya modal, secara sosial dia dengan teman gurunya dia bisa bekerja sama dia juga edukatif selain mengajarkan yang materi dia juga bisa mendidik gitulah ya kira-kira. Empat-empatnya itu islami lah yang saya lihat.

Peneliti: Ada tidak ustazah instrumen-instrumen penilaian, kaitannya dengan kriteria yang tadi ustazah?

Ustadzah Bustani: Ada lah, kalau sangat detil itu biasanya untuk sertifikasi yang sampai ada komponennya, kalau untuk guru yang lain ee,, itu ada juga dari yayasan tapi ya secara administratif belum detail, kalau akhir tahun ya saatnya kita memberi progres ke yayasan ee, jadi ada pegawai ada dari usia kita urutkan seperti penaikan jabatan dan sebagainya, ada juga baca qur'annya, kehadiran BPI kemudian admistrasi mengajar ada supervisi juga ya, jadi kami tuh pimpinan dibagi mengawasi/mendampingi guru, kalau saya guru bahasa inggris jadi guru yang saya dampingi itu guru bahasa inggris dan bahasa indonesia, jadi bagaimana saya melihat terus saya melaporkan disisi pembelajarannya dan ini di lakukan setiap semester serta menjadi arsip.

Peneliti: Kalau evaluasi sendiri sudah berjalan atau gimana ustadzah?

Ustadzah Bustani: Sudah, istrumennya ya tadi itu dari udtzah eko supervisor kemudian istrument kehadiran ada di sarpras tapi kita itu pengelolaannya momentum saja lebih kondisional saja, semuanya di laporkan ketika rapat tadi itu dengan pimpinan, biasa jalannya rapat mengalir, kadang bahas SDM, problem solving.

Peneliti: Respon ustdzah atau guru-guru yang lain dengan adanya MSDM yang berbasis budaya religius itu seperti apa ustadzah?

Ustadzah Bustani: Saya melihat responnya itu baik ya, baik yang saya lihat meskipun ada beberapa tadi yang belum memenuhi tapi

ketika diingatkan pun itu juga baik tapi ada juga yang pamit,
kalau saya sih seperti itu.



Wawancara Ustadz Ahmad Aniq selaku guru PAI

Peneliti: Menurut ustadz, MSDM berbasis budaya religius itu seperti apa ustadz?

Ustadz Aniq: Ya...dia membiasakan dirinya dengan yang dia yakini ya kalau disini islam, ya dia kalau prakteknya disini ya mengikuti dzikir pagi sore dan juga membiasakan ibadah-ibadah yaumiyah ya, baca qur'an, shalat jama'ah di masjid kemudian memberikan contoh bagaimana mengaplikasikan islam, buang sampah pada tempatnya, menjada kerapian dan keindahan kayaknya seperti itu ya yang diharapkan. Manajemennya sudah ya, sudah ada timnya seperti itu ya, dari perenc anaannya, pengorganisasiannya juga sudah ada petugasnya dan begitu juga aktuating nya ya,, meskipun masih banyak kekurangan disana disini pasti ada ya,,kemudian kontrolingnya sedikit ada ya belum maksimal, evaluasinya ada tapi follow upnya yang belum optimal.

Peneliti: Kalau dari segi program-programnya apa saja ustadz?

Ustadz Aniq: Programnya yaa... penilaian kinerja guru itu ada sih, bahkan setiap tahun ada pemilihan pegawai atau guru yang berprestasi di bidang akademik maupun non akademik hanya saja perangkat penilaiannya juga belum optimal masih feeling belum terukur dengan baik ya, ada yang namanya bina pribadi islami (BPI) ini juga ada buku mutaba'ahnya, seperti pembiasaan untuk ibadah.

Peneliti: Nah, ciri-ciri sekolah yang menggunakan MSDM berbasis budaya religius itu seperti apa ustadz?

Ustadz Aniq: Ya,, dimulai dari syarat masuk kesini ya, seperti tidak merokok ya, kemudian hafal minimal juz 30 kemudian yang ketiga berlaku islami terutama islami yang tampak ya seperti tidak pacaran, rambutnya rapi ya seperti itu, kemudian dalam ucapan, kemudian dalam sosial, kedisiplinan.

Peneliti: Apa saja faktor penghambat dan pendukung MSDM berbasis budaya religius disini ustadz?

Ustadz Aniq: Ya sebenarnya kalau saya ya normatif, yang penting ada rencana kemudian dilakukan ya, tapi kan banyak prinsip-prinsip manajemen banyak tidak dilakukan. Dari perencanaan sampai evaluasi masih kurang optimal, kalau evaluasi sendiri dijadwalkan bulanan tapi kenyataannya lagi-lagi belum optimal, ya setidaknya satu semesteran ya. Nah, belum ada transparansinya yang akan di kerjakan atau yang sudah sehingga saya tidak tahu semisal, hasil evaluasi ada 20 item dan yang akan di prioritaskan yang mana itu belum ada dan kontrolingnya tadi ya masih belum optimal.

Peneliti: Nah, yang menyebabkan itu semua kira-kira apa ustadz? Apa kurangnya kesadaran atau apa ustadz?

Ustadz Aniq: Yaa.. kalau kesadaran saya kira bagus kan disini menerapkan budaya islami ya, ya manajemen organisasi nya belum optimal

terutama pada kontroling, dan juga manajemen waktu yang tidak pas,

Peneliti: Kalau menurut ustadz, guru yang profesional itu seperti apa ustadz?

Ustadz Aniq: Ya kalau saya ya normatif, sebagaimana seperti pemerintah ya, menguasai pedagogik, sosial, keribadian dan profesional, kalau agama malah ada 6 religius satu lagi saya lupa.

Peneliti: Kalau dari sekolah sendiri dalam kaitannya budaya religius ikut menilai atau gimana ustadz?

Ustadz Aniq: Mestinya iya, bahkan untuk salah satu variable kenaikan gaji itu ya itu tadi belum tuntas, dulu ada sosialisasi yang hafal 10 juz keatas itu ada nominalnya sendiri.

Peneliti: Kalau penghargaan sendiri untuk guru-guru yang berprestasi itu seperti apa?

Ustadz Aniq: Ada setiap tahun itu guru yang di umrohkan itu kan penghargaan adanya juga yang sudah lama dikasih emas yang sudah 20 tahun lebih ya, kalau yang penilaian kinerja guru, saya sekali mas seperti siapa guru yang tidak pernah telat nah, itu sekali tok itu 2 tahun yang lalu tapi setelah itu tidak ada lagi, reward atau *punishmen* belem berjalan dengan seimbang. Selama saya disini ada 2 orang guru yang di skors.

Peneliti: Kalau menurut ustadz, dengan adanya MSDM yang berbasis budaya religius ini berdampak atau tidak pada profesionalitas guru ustadz?

Ustadz Aniq: Ya pasti mas, nabi sendiri juga mengatakan” lisanul hal afsuhu lisanul maqol” contoh itu lisan hal itu seperti pelaksanaan, teladan lebih baik daripada maqol (ucapan/kata-kata) insya allah kalau memang memberi teladan yang baik insya llah akan dicontoh karena tidak malu tapi kalau yang dicontoh itu begitu ya sudah, nabi saja memberi contoh yang baik belum tentu dicontoh iya kan, sama disini dan saya kira makhluk yang lain akan ketawa, ini guru katanya gak boleh telat tapi kok telat, nah, kan kalau seperti itu akan jadi baha ketawaan toh.

Peneliti: Kalau dari sekolah upaya-upaya untuk meningkatkan kesadaran guru itu apa saja ustadz?

Ustadz Aniq: Satu, nasehat, ya nasehat mengingatkan, bisa sih bisa tapi ya lama sekali, menunggu kesadaran masing-masing orang. Nah, prinsip manajemen itu dilaksanakan secara gradual, tapi alhamdulillah dari pemangku yayasan sudah mengarah kesana, dan sudah mulai fokus.

Peneliti: Kalau menurut ustadz, menjadi guru itu sebagai panggilan atau gimana ustadz?

Ustadz Aniq: Ya kalau saya sendiri, itu tujuan atau cita-cita saya ingin menjadi guru/dosen atau pendidik. Saya juga lulusan tarbiyah jurusan PBA di uin, itupun juga perjalanannya naik turun, apa betul ini akan memenuhi kehidupan kita. Keluarga saya juga dari guru/kyai kampung. Kemudian keyakinan, kan allah juga memberikan kehormatan di akhirat begitu.

Peneliti: Menurut ustadz pengaruh setelah adanya budaya religius itu seperti apa ustadz?

Ustadz Aniq: Ya pertama, menjadi tenang terus dia tidak takut tidak khawatir, kemudian ketika tenang maka ketika mengajar pun enak, kemudian kita tenang bahagia akan tampak toh ini yang saya rasakan, kemudian menjadi sabar, kalau kita sabar menghadapi anak yang rame bisa menghadapi dengan nyaman iya toh dan bagaimana memenej emosi juga? Tahu kapan waktunya marah dan marahnya pun dengan nada-nada yang sopan.

Peneliti: Kalau menurut ustadz, respon guru itu seperti apa ustadz?

Ustadz Aniq: Pada umumnya senang, sehingga harus sadar juga, kita kan juga muslim hak-hak ibadahnya juga ada, lingkungannya mendukung ,masalah pasti ada, tapi kan dengan adanya visi misi yang sama maka bisa diredam dan juga di ingatkan intinya dialog lah seperti itu yang saya dengar dari ustadz-ustadz yang lain.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Wawancara Ustadz Tri Anggoro Adhi selaku Guru Pkn

Peneliti: Menurut ustadz yang ustadz ketahui tentang MSDM berbasis budaya religius seperti apa?

Ustadz Tri: Ya... manajemen itu dikepalai oleh kepala sekolah dan kemudian kepala TU karena kan yang mengambil kebijakan itu kepala sekolah kemudian waka waka dibawahnya dan kalo di asrama, di sini kan sifatnya boarding school jadi musrif juga yang menentukan, seperti kalo ada pelanggaran di asrama itu juga berdampak di sekolah dan sebaliknya.

Peneliti : Kalau budaya religius untuk guru itu apa saja ustadz?

Ustadz Tri: Ada yang namanya BPI itu jadi kami hampir setiap pekan ada BPI kelompok kelompok kecil terdiri dari 10 sampai 15 orang itu memang sudah ada program tiap unit untuk membuat BPI ini wajib khususnya untuk mereka yang guru tetap.

Peneliti: Pembagian kelompok seperti apa ustadz?

Ustadz Tri: Pembagiannya itu berdasarkan 1 unit , 2 berdasarkan jenjang contohnya senior dan senior, junior dan junior. Dan kemudian ada jenjang tersendiri, misal guru bahasa arab akan dikelompokkan khusus dikarenakan tahsin dan hafalannya sudah mumpuni. Isinya 1, kultum yang isi giliran dan saling belajar, temanya dari ketua BPI dan ada kurikulumnya dan setiap BPI di kasih buku panduan. Guru dan anak masing-masing memiliki kurikulum juga, guru yang

mengikuti BPI juga akan mem BPI anak- anak juga, jadi ada dari guru yang bertanggung jawab di setiap kelas untuk BPI. Misalnya saya megang kelas 9 B jadi antara 8-13 orang. Selain BPI ada rapat rutin yang juga isinya taujih, rapat rutin biasanya pada minggu pertama dan minggu ke 3 biasanya ada tausiyah sebelum rapat dimulai, yang mengisi giliran dari para guru dan ditunjuk oleh kepala secara random yang dijadikan khutbah jum'at khusus jadi khotib dan bergiliran. Dari yayasan untuk pengembangan SDM banyak, seperti memberi pelatihan untuk pengembangan karakter anak, pembicara dari jakarta.

Peneliti : Menurut ustadz pelaksanaan MSDM berbudaya religius itu sudah berjalan secara efektif atau ada kendala?

Ustadz Tri : Namanya plus minus pasti ada ya mas jadi kalo dibilang efektif atau tidak itu yang menilai orang lain, kalo dari penilaian unit lain kami ini sudah termasuk yang efektif dibanding unit-unit lain dalam satu yayasan. Contohnya terkait dengan pengelolaan siswa jadi guru-guru di beri pembinaan supaya bisa berkomunikasi baik dengan anak.

Peneliti : MSDM yang berbasis budaya religius ini berdampak kepada ke profesionalitas guru?

Ustadz Tri : Sangat berdampak contohnya saya dulu tidak mengenal BPI, salah satu kegiatannya itu tilawah dan belajar ngaji, tajwidnya dibetulkan. Terus yang ke dua kultum, dan setoran hafalan.

Peneliti : Apakah ada *punishmen* dan reward nya ustadz?

Ustadz Tri : Bagi penghafal terbanyak itu biasanya umroh, bagi guru karyawan yang berprestasi dapat umroh, bidangnya umum contohnya membimbing anak di lomba, yang kedua hafalannya banyak, yang ketiga menjadi leader berarti panutan untuk gur-guru yang lain itu nanti mendapat reward haji atau umroh.

Peneliti : Menurut ustadz respon terhadap program MSDM berbasis budaya religius?

Ustadz Tri : Kalau saya sebagai subjek dan objek mendukung sekali jadi karena kami merasa pada saat ini memang banyak sekolah sekolah yang tidak istilahnya tidak memberikan pemahaman lebih agama yang jelas banyak, saya merasa bersyukur berada di sini, satu karena banyak pahalanya, yang kedua kami selalu di tuntut untuk selalu belajar meningkatkan SDM karena kami selalu di support, yang jelas kami selalu di ingatkan, saaya sangat setuju sekali kalo memang di sekolah lain dan sekolah islam lain di rintis budaya-budaya keagamaan budaya-budaya santun sopan bahkan kami sudah mengawali itu, bahkan muwasofat-muwasofat kami mengawali yang sekarang dipakai di kurikulum 13 sebenarnya itu semua ada di muwasafat kami, jauh sebelum kurikulum 13 butir-butir itu sudah ada di muwasafat kami.

Peneliti : Dengan adanya MSDM berbasis budaya religius disini berdampak terhadap keprofesionalitas guru tidak?

Ustadz Tri : Sangat berdampak karena memang kalo orang intinya orang yang tadinya ga bisa ngaji terus bisa ngaji, dia pasti akakn mendidik dengan berbeda, orang yang sering ngaji pasti berbeda dengan orang yang tidak sering ngaji mendidik anak pasti hasilnya berbeda, sangat berdampak sekali.

Peneliti : Menurut ustadz keprofesionalan guru itu seperti apa?

Ustadz Tri : Ini subjektif saya ya, yang pertama profesional jelas dia dalam arti dalam menjalankan tugas sesuai porsinya, yang kedua dia harus selalu bisa mengembangkan diri berarti bisa mengembangkan segala sesuatu meskipun dia bukan potensinya dia di amanahi mau ga mau dia harus belajar,yang ke tiga dia harus bisa menjadi teladan bagi orang lain, teman-teman dan guru lain apalagi siswa.

Peneliti : Kalau boleh tau ustadz kenapa ustadz memilih menjadi guru?

Ustadz Tri : Saya dulu tidak bercita-cita menjadi guru tapi saya memilih jurusan keguruan jadi dulu saya bercita-cita jadi hakim, tapi saya akhirnya mengambil jurusan kependidikan karena bapak ibu saya guru dan ternyata mendidik itu tidak semudah yang kita bayangkan, salah satu orientasi saya menjadi pendidik adalah karena ladang pahala.

Wawancara Ustadzah Aflaha Rara W salah satu staf TU

Peneliti: Menurut ustadzah, apa yang ustadzah ketahui tentang MSDM berbasis budaya religius?

Ustadzah Rara: Emm.. MSDM berbasis budaya religius itu penataan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan berdasar nilai-nilai keagamaan. Jadi para tenaga kerja bekerjasama dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan berlandaskan keagamaan.

Peneliti: Apakah MSDM yang berbasis budaya religius disini diterapkan sejak awal?

Ustadzah Rara: Iya. Karena ini merupakan sekolah berbasis islam terpadu yang sudah dibentuk dari awal perekrutan guru dan karyawan itu untuk menuju visi misi yang sama. Ya pas perekrutan tu guru dan karyawan diminta mengaji dan ada tes pengetahuan umum mengenai keagamaan. Jadi setelah sah jadi guru karyawan disini tu langsung diminta untuk bergabung dalam BPI. BPI tu Bina Pribadi Islam, kayak kajian kelompok-kelompok gitu. Kan bisa kita lihat dari awal perekrutan aja udah di tes keagamaan, setelah jadi karyawan trus BPI, dan di SMP ini juga menerapkan budaya religius sampai mereka akan menjadi pribadi yang lebih religius. Sesuai dengan manajemen, dari input ke proses ke output. Budaya

yang diterapkan disini juga dari saling senyum, salam, dan sapa, program takhasus untuk ustadz/ustadzah, BPI itu juga.

Peneliti: Eee terus, bagaimana pelaksanaan MSDM berbasis budaya religius disini us?

Ustadzah Rara: Ya kayak yang saya sampaikan sebelumnya tadi, jadi disini tu karyawan tetap bekerja sesuai garis koordinasi untuk saling bekerjasama menuju visi dan misi. Kami juga melakukan kajian sebagai booster bekerja kami agar tetap selalu semangat berdakwah. Disini itu kami memposisikan bukan hanya untuk mengajar dan bekerja tetapi juga berdakwah melalui pendidikan.

Peneliti: Kalau, program yang mendukung MSDM yang berbasis budaya religius disini apa saja us?

Ustadzah Rara: Ada BPI, Takhasus, trus...kajian pada hari sabtu, yang terlihat seperti program tertulis sih itu. Tapi program yang sudah menjadi budaya gitu ya berjalan gitu aja. Kayak doa sebelum rapat dimulai atau sebelum memulai kerja itu kan dah jadi budaya, sholat dhuha trus ya masih banyak lainnya.

Peneliti: Nah, kalau faktor penghambat dan pendukungnya us?

Ustadzah Rara: Faktor pengahambatnya tu yaa.. ketika ada beberapa ustadz/ustadzah egois. Jadi merasa benar, mengkoreksi program yang sudah dibentuk dan akhirnya tidak satu visi dan misi. Faktor pendukungnya karna disini sekolah berbasis islam

jadi lebih mudah untuk menerapkan nilai-nilai religius.

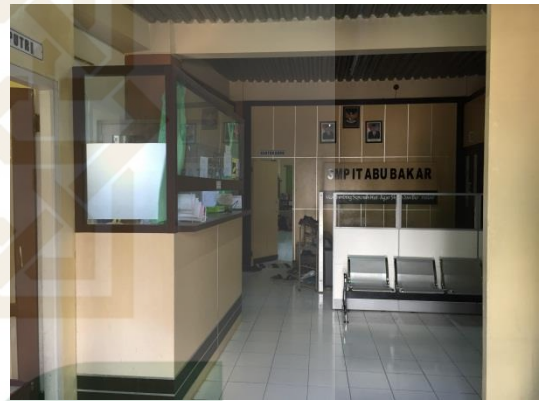
Mobilisasi dari yayasan yang terkontrol.

Peneliti: Kalau respon guru-guru disini tentang penerapan MSDM yang berbasis budaya religius gimana us?

Ustadzah Rara: Emm yaa ada yang susah ada yang mudah. Kayak tadi saya bilang kan ada yang egois ada yang enggak. Ya gitu mas..

Peneliti: Apa dampaknya terhadap ke profesionalitas guru disini us?

Ustadzah Rara: Para guru dan karyawan lebih ikhlas dalam bekerja jadi juga berdampak lebih mudah dalam mencapai visi dan misi.





STATE ISLAMIC UNIVERSITY

SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA



Visi <i>"Melahirkan Generasi muslim yang berpribadi Qur'ani, Berwawasan Lingkungan, Unggul dalam Bahasa, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi."</i>	Tujuan Pendidikan <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai aqidah yang lurus dan mampu beribadah secara benar 2. Mampu membaca Al-Qur'an dengan tartil 3. Mampu menghafal Al-Qur'an dengan target 5 - 10 juz untuk program Fullday School dan 10 - 30 juz untuk program Boarding School 4. Mampu menerjemahkan Al-Qur'an juz 30 5. Mampu bersikap santun dan berakhlak mulia 6. Mampu menjadi pribadi mandiri dan berbakti untuk negeri 7. Mampu menjadi pribadi yang peduli dan bertanggung jawab terhadap lingkungan 8. Mampu memahami teks bahasa arab dengan baik 9. Mampu mencapai nilai TOEFL minimal 450 10. Setiap siswa mampu meraih rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) minimal 75 11. Berprestasi dalam lomba-lomba di tingkat kota/propinsi dan nasional
Misi <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas pembelajaran ulumul qur'an 2. Menyelenggarakan program pembinaan pribadi qur'ani secara intensif 3. Menanamkan rasa cinta tanah air 4. Menumbuhkan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman, asri dan islami 5. Meningkatkan program pembinaan dan pembiasaan berbahasa Arab dan Inggris 6. Melaksanakan pembelajaran secara efektif dan berkualitas 	
SMPIT ABU BAKAR YOGYAKARTA	



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: rk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B.54/UIN.02/KJ.MPI/P.009/2018
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 6 Maret 2018

Kepada Yth. :
Drs. Mangun Budiyanto, M.S.I
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

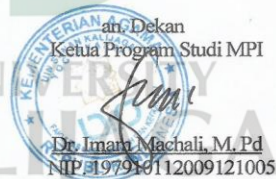
Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 6 Maret 2018 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2017/2018 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Ainul Haq Rahmatullah
NIM : 14490062
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS GURU DI SMP MA'ARIF GAMPING
YOGYAKARTA

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Tembusan dikirim kepada yth :

1. Ketua Prodi MPI
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU

Lampiran IV : Bukti Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Ainul Haq Rahmatullah
Nomor Induk : 14490062
Jurusan : MPI
Semester : VIII
Tahun Akademik : 2017/2018
Judul Skripsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS BUDAYA
RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU
DI SMP MA'ARIF GAMPING YOGYAKARTA

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 17 Juli 2018

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd
NIP. 19791011 200912 1 005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran V : Berita Acara Seminar



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id, Email: fit@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Selasa
Tanggal : 17 Juli 2018
Waktu : 09.30
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA	TANDA TANGAN
1.	Pembimbing Drs. Mangun Budiyanto, M.S.I	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Ainul Haq Rahmatullah Tanda Tangan
Nomor Induk : 14490062
Jurusan : MPI
Tahun Akademik : 2017/2018
Judul Skripsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS BUDAYA
RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI
SMP MA'ARIF GAMPING YOGYAKARTA

Pembahas

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	14490062	Intan Puspita Sari	1. Ips
2.	14490026	Etika Nur Handayani	2. [Signature]
3.	14490044	Dwi Wahyu Antika	3. [Signature]
4.	13490028	Zairul Mustakin	4. [Signature]
5.	14490043	Anis Sofyan	5. [Signature]
6.	13490022	Ahmad Kurniawan	6. [Signature]
7.	12490033	Husain Annuri	7. [Signature]

Yogyakarta, 17 Juli 2018

Moderator

Drs. Mangun Budiyanto, M.S.I
NIP. 19551219 198303 1 001

Lampiran VI : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>
E-mail : ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : B-5443 /Un.02/DT.1/PN.01.1/09/2018
Lamp. : 1 Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

4 September 2018

Kepada
Yth : Kepala SMP IT Abu Bakar Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan Judul: "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI SMP IT ABU BAKAR YOGYAKARTA", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Ainul Haq Rahmatullah
NIM : 14490062
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Sumenep Madura

untuk mengadakan penelitian di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta,
dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.
Adapun waktunya
mulai tanggal : 6 September 2018
Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Istihingsih

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kaprodi MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 1 November 2018

Nomor : 074/10578/Kesbangpol/2018
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :
Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Perizinan Kota Yogyakarta
di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Nomor : B-4196/Un.02/DT.1/PN.01.1/10/2018
Tanggal : 22 Oktober 2018
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS BUDAYA RELIGIUS DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI SMP IT ABU BAKAR YOGYAKARTA" kepada:

Nama : AINUL HAQ RAHMATULLAH
NIM : 14490062
No. HP/Identitas : 088227864522/3529021309950002
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : SMP IT Abu Bakar Yogyakarta
Waktu Penelitian : 1 November 2018 s.d 1 Desember 2018

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

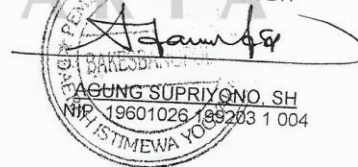
Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

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

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

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY






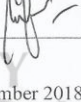

Tembusan disampaikan Kepada Yth.:

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.

Lampiran VII : Kartu Bimbingan Skripsi

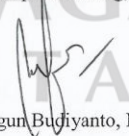
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ainul Haq rahmatullah
NIM : 14490062
Pembimbing : Drs. Mangun Budiyanto, M.S.I
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan Ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	17-07-2018	1	Perbaiki penulisan, narasikan sistematika pembahasan, alasan memilih lokasi penelitian, tambahkan karakteristik guru profesional, perbaiki Bab I dan Bab II	
2	15-08-2018	2	Urutkan daftar pustaka, buat outline (daftar isi), perbaiki Bab II dan buat Bab III dan IV	
3	31-08-2018	3	Konsultasi pindah lokasi penelitian	
4	23-10-2018	4	Tambahkan biaya pendidikan di Bab III, perbaiki footnote, perbaiki judul Bab IV	
5	06-11-2018	5	Skripsi lengkap, perbaiki tanggal surat-surat	

Yogyakarta, 06 November 2018

Dosen pembimbing,


Drs. Mangun Budiyanto, M.S.I

Lampiran VIII : Sertifikal PLP 1

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Fax. (0274) 586117
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Sertifikat

Nomor : B-1951/Un.02/DT.1/PP.02/06/2017

Diberikan kepada:

Nama : AINUL HAQ RAHMATULLAH
NIM : 14490062
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Zulkifli Lessy, Ph.D.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I)
di SMP N 1 Pleret dengan nilai:

95,00 (A)


Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai
syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 20 Juni 2017
a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua,


Adhi Setivawan, M.Pd.
NIP. 19800901 200801 1 011



Lampiran IX : Sertifikat PLP 2 -KKN Intergratif

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Sertifikat

Nomor: B.4033/Un.02/WD.T/PP.02/12/2017


Diberikan kepada:

Nama : AINUL HAQ RAHMATULLAH
NIM : 14490062
Jurusan/Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

yang telah melaksanakan kegiatan PLP II tanggal 3 Oktober sampai dengan 21 November 2017 di SMP 1 Pleret dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Dzulkifli Lessy, Ph.D. dan dinyatakan lulus dengan nilai **92,00 (A-)**.

Yogyakarta, 29 Desember 2017

a.n Wakil Dekan I,
Ketua Laboratorium Pendidikan


Fery Irianto Setyo Wibowo, S.Pd., M.Pd.I.
NIP. 19840217 200801 1 004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Nama : Ainiul Haq Rahmatullah
 NIM : 14490062
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
 Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	40	E
3.	Microsoft Power Point	75	B
4.	Internet	80	B
5.	Total Nilai	72,5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



Jakarta, 13 November 2018
 Kepala PTIPD
 Dr. Sutomo Matuli Uyun, S.T., M.Kom.
 NIP. 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

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

Lampiran X : Sertifikat ICT



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: 02/LA/PM.03.2/6.49.25.667/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Ainul Haq Rahmatullah :

تاريخ الميلاد : ١٣ سبتمبر ١٩٩٥

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٩ مايو ٢٠١٧، وحصل على
درجة :

٥١	فهم المسموع
٤٦	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٩	فهم المقروء
٤٢٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

جوكجاكرتا، ٩ مايو ٢٠١٧
المدير



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.10.17/2017

This is to certify that:

Name : **Ainul Haq Rahmatullah**
Date of Birth : **September 13, 1995**
Sex : **Male**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **September 22, 2017** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	36
Reading Comprehension	42
Total Score	400

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, September 22, 2017
Director,



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



Lampiran XIII : Sertifikat SOSPEM



Lampiran XIV : Sertifikat OPAK





SERTIFIKAT

No. OPAK.Dema-JINSuka.VIII.2014

diberikan kepada:

ANULL HAQ R

sebagai

PESERTA

dalam kegiatan **Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan**
(OPAK) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Pada tanggal 21-23 Agustus 2014.

Yogyakarta, 23 Agustus 2014

Mengetahui,

Wakil Rektor III

Bid. Kerjasama dan Kelembagaan
UIN Sunan Kalijaga

Presiden

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga

Ketua Panitia,


Dr. Maksudin, M.Ag
NIP. 19600716 199103 1 001


Syaifulin Ahrom A.
NIM 09250013


Syaugi Biq
NIM.11520023



Lampiran XV : Sertifikat PKTQ


PENGEMBANGAN KEPERIBADIAN DAN TAHSINUL QUR'AN
FAKULTAS ILMU TARBIAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sertifikat

Nomor : 603/B-2/PKTQ/FITK/IV/2016

Menerangkan bahwa :

AINUL HAQ RAHMATULLAH
telah dinyatakan lulus dalam :
SERTIFIKASI AL-QUR'AN
dengan nilai **75 (B-)**

yang diselenggarakan oleh PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
pada tanggal 24 April 2016

Yogyakarta, 24 April 2016

a.n Dekan
Wakil Dekan III
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. Muqowim, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19730310 199803 1 002


Ketua PKTQ
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Afiq Fikri Almas
NIM. 13490077

UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran XVI: *Curriculum Vitae*

CURICULUM VITAE

Alamat Email: ahaq.ainul@gmail.com

1. Nama : Ainul Haq Rahmatullah
2. No. Telp/Hp : 081333186494
3. Tempat, tanggal lahir : Sumenep, 13-September-2018
4. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
5. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
6. Agama : Islam
7. Alamat di Yogyakarta : Sopen
8. Orang Tua Ayah/Ibu : H. Abdurrahman/Hj. Nur Hayati

Yogyakarta, 31 Oktober 2018
Yang membuat

Ainul Haq Rahmatullah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA