

**UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
IMPLIKASINYA TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI GANDEKAN BANTUL TAHUN 1999 – 2004**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Jogjakarta
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam

Oleh :

SITI MUNAWAROH

NIM : 98474089

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
JOGJAKARTA
2005**



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
Jln. Laksda Adisucipto, Teip. : (0274) 513056, Jcgjakarta 55281

PENGESAHAN

Nomor : IN/ I/ DT/ PP. 01.1/ 32/ 2005

Skripsi dengan judul : " UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH GANDEKAN BANTUL TAHUN 1999-2004 ".

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

SITI MUNAWAROH

NIM : 98474089

Telah dimunaqosahkan pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 28 Juni 2005

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSAH

Ketua Sidang

Drs. Jamroh Latief, M.Si.
NIP : 150 223 031

Sekretaris Sidang

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
NIP : 150 264 112

Pembimbing Skripsi

Dra. Asnafiyah, M.Pd.
NIP : 150 236 439

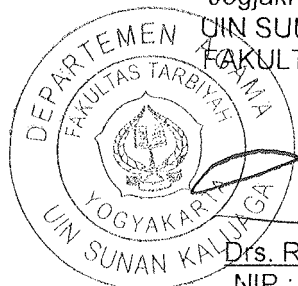
Penguji I

Drs. H. Hamruni, M.Si.
NIP : 150 223 029

Penguji II

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag.
NIP : 150 246 924

Jogjakrta, 23 Juli 2005



UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
DEKAN

Drs. Rahmat, M.Pd.
NIP : 150 037 930

NOTA DINAS

Dra. Asnafiyah, M.Pd
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Jogjakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah mengadakan bimbingan, pengarahan dan koreksi terhadap skripsi saudara :

Nama : SITI MUNAWAROH
NIM : 98474098
Jurusan : Kependidikan Islam (KI)

Yang berjudul : "UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH GANDEKAN BANTUL TAHUN 1999-2004", sudah dapat diajukan pada sidang munaqosah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu pendidikan Islam.

Demikian persetujuan ini kami beritahukan, atas perhatiannya dihaturkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jogjakarta, 10 Juni 2005

Pembimbing,



Dra. Asnafiyah, M.Pd

NIP. 150 236 439

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi Sdri Siti Munawaroh
Lamp. : 7 eksemplar

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Jogjakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : SITI MUNAWAROH
NIM : 98474098
Jurusan : Kependidikan Islam (KI)
Judul : "UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENINGKATAN MUTU
PENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH GANDEKAN
BANTUL TAHUN 1999-2004",

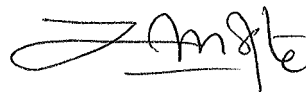
Sudah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.

Harapan kami semoga skripsi tersebut dapat bermanfaat bagi Almamater, Agama, dan Negara, Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jogjakarta, 13 Juli 2005

Konsultan



Dra. Wiji Hidayati, M.Ag

NIP. 150 246 924

MOTTO

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ
وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلٍ لَّفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ.
(سورة الجمعة: ٢)

Artinya : “Dia-Lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rosul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka danmengajarkan kepada mereka kitab dan hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (QS. Al-Jumu’ah : 2)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

* Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta : Pengadaan Kitab Suci, 1982) Halaman 932.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Penulis persembahkan kepada

Almamaterku UIN Sunan Kalijaga

Jogjakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ
الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Tiada kata yang dapat diucapkan selain puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi agung kita Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, Amin.

Skripsi yang berjudul : "UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MADARASAH ALIYAH GANDEKAN BANTUL TAHUN 1999-2004", ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana lengkap.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari partisipasi dan bantuan berbagai pihak yang berkenaan memberikan perhatian, maka dari itu penulis menghaturkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Drs. H. Rahmat Suyud, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta yang telah memberikan pengesahan pada penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Jamroh Latief, M.Si selaku ketua Jurusan Kependidikan Islam yang telah mempermudah proses pengajuan judul penelitian ini.
3. Ibu Dra. Asnafiyah, M.Pd selaku pembimbing skripsi ini yang telah dengan penuh perhatian memberikan arahan dan bimbingan.

4. Segenap dosen Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pemikiran yang positif.
5. Kepada MAN Gandekan Bantul beserta para Dewan Guru dan Karyawan yang telah berkenan meluangkan waktunya demi terselesainya penelitian ini.
6. Kedua orang tua, yang dengan ikhlas dan kecintaannya senantiasa mendo'akan untuk kesuksesan anaknya.
7. Suamiku tercinta yang tidak bosan-bosannya memberikan motivasi dan senantiasa menghantarkan do'a dan anakku tersayang yang selalu menyertaiku.
8. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulisan skripsi dapat terselesaikan.

Atas segala bantuannya, penulis hanya bisa memohon kepada Allah SWT, semoga amal kebaikan yang telah diberikan mendapat pahala di sisi Allah SWT, Amin.

Jogjakarta, 25 April 2005

Penulis



Siti Munawaroh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Istilah	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	7
D. Alasan Pemilihan Judul	7
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
F. Telaah Pustaka	8
G. Kerangka Teoritik	12
H. Metodologi Penelitian	25
I. Sistematika Pembahasan	30
BAB II : GAMBARAN UMUM MAN GANDEKAN BANTUL	
A. Letak Geografis	31
B. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya	31
C. Keadaan Guru, Karyawan dan Siswa	35
D. Fasilitas Kegiatan belajar Mengajar	40
E. Struktur Organisasi	42

F. Tata Kerja Organisasi MAN Gandekan Bantul	43
--	----

BAB III : UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

A. Strategi Pengembangan SDM Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan	50
B. Upaya-upaya Pengembangan SDM Di MAN Gandekan Bantul	64
C. Implikasi Hasil Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan	78
1. Mutu Pendidikan Dilihat Dari Input	78
2. Mutu Pendidikan Dilihat Dari Proses	82
3. Mutu Pendidikan Dilihat Dari Output	87

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	91
B. Saran-saran	94
C. Kata Penutup	96

DAFTAR PUSTAKA

CURRICULUM VITAE

LAMPIRAN-LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Istilah

Penegasan Istilah dimaksudkan untuk mengarahkan pemahaman yang tepat. Karena pemahaman yang tidak tepat akan menimbulkan pengertian yang berbeda dan menyimpang dari maksud yang sebenarnya. Skripsi berjudul "UPAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN GANDEKAN BANTUL TAHUN 1999 – 2004, dapat diberi batasan pengertian sebagai berikut :

1. Upaya

Adalah suatu usaha untuk menyampaikan maksud akal.¹

2. Pengembangan SDM

Pengembangan menurut Kamus Besar Indonesia Kontemporer adalah proses, cara atau perbuatan mengembangkan.²

SDM adalah suatu upaya untuk mewujudkan dan mengembangkan seluruh daya manusia secara terpadu sehingga memperoleh kompetensi yang memadai sehubungan dengan kedudukannya, baik sebagai subyek pembangunan maupun kekayaan insaninya, sebagai obyek atau yang dibangun.³

¹ WJS. Poerwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 1976) .hlm.34.

² Peter Salim, Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta : Modern English Press), 1991, hlm.700.

³ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta), 1998, hlm. 2.

3. Implikasi

Implikasi adalah maksud atau pengertian yang tidak disebut secara langsung.⁴ Dapat pula berarti keterlibatan atau keadaan terlihat yang termasuk atau tersimpul.⁵

4. Peningkatan Mutu Pendidikan

- Peningkatan adalah menaikkan (derajat, taraf dan lain sebagainya), mempertinggi atau memperhebat.⁶
- Mutu : Berarti baik atau buruk suatu benda, mutu juga berarti kualitas.⁷ Secara umum mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari cabang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang di tentukan atau yang tersirat. Sedang dalam pendidikan mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.
- Pendidikan
Pendidikan merupakan proses pengubahan cara berpikir atau tingkah laku dengan cara pengajaran, penyuluhan, latihan, proses mendidik.⁸

Jadi pengertian peningkatan mutu pendidikan disini adalah suatu proses menaikkan/mempertinggi kualitas cara berpikir atau tingkahlaku manusia guna memperoleh perkembangan kemampuan pribadi dan sosial yang optimal.

⁴ Peter Salim dan Yeni Salim., *Op.cit*, hlm. 1416.

⁵ Depdikbud., *Kamus Besar Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka), 1991, hlm. 146. 334

⁶ Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1988), hlm.1078.

⁷ Depdikbud, *Op.cit*. hlm. 1060. 677

⁸ Peter Salim, Yenni Salim, *Op.Cit*, hlm.153.

4. Madrasah Aliyah Negeri Gandekan Bantul

Kata madrasah dari bahasa Arab Madrosatun yang artinya sekolah.⁹ Madrasah Aliyah mengandung arti tempat atau wahana anak mengenyam proses pembelajaran. Di sana anak mengalami proses belajar secara terarah, dipimpin dan terkendali. Dengan demikian secara teknis madrasah menggambarkan proses pembelajaran secara formal yang tidak berbeda dengan sekolah.¹⁰ Madrasan Aliyah (MA) adalah SMU yang berciri khas agama Islam yang di selenggarakan oleh Departemen Agama. Yang di maksud madrasah Aliyah Negeri Gandekan Bantul disini adalah Madrasah yang beralamat di Jl Prof. Dr. Soepomo, SH Kotak pos 128 Bantul Jogjakarta.

Jadi yang dimaksud dalam judul penelitian ini adalah suatu proses kegiatan untuk mewujudkan dan mengembangkan SDM di MAN Gandekan Bantul, dalam hal ini upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, Guru dan Karyawan pada tahun 1999-2004. Melalui upaya ini diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatkan mutu pendidikan di MAN Gandekan Bantul.

B. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dimensi penting dalam proses pembangunan nasional yang saling berkaitan dengan pembangunan dimensi ekonomi. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia harus mendapat perhatian secara sungguh-sungguh

⁹ Abd. Bin Nuh dan Oemar Bakry, *Kamus Arab-Indonesia Inggris*, (Jakarta : Mutiara, 1983), hlm.104.

¹⁰ A.Malik Fajar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, (Yogyakarta : Tiara Wacana, 1998), cet.1, hlm. 18-19.

berdasarkan perencanaan secara sistematis dan terperinci yang mengacu ke masa depan.

Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan SDM sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Pada jenjang Sekolah Menengah Umum/Madrasah Aliyah Negeri (MAN), persoalan kualitas secara kualitatif dicerminkan dengan kenyataan bahwa lulusan SMU/MAN ternyata belum siap; baik untuk memasuki lapangan kerja maupun untuk memasuki jenjang pendidikan tinggi, ketidaksiapan tersebut menyangkut kemampuan dan sikap mental yang tidak memadai.

Persoalan kualitas semakin kompleks, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kualitas guru dan karyawan belum sebagaimana yang diharapkan.¹¹ Meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan memang bukan hal yang mudah, bagi lembaga pendidikan harus mencari terobosan-terobosan dalam upaya pembaharuan di segala bidang atau yang mencakup seluruh komponen pendidikan yang lebih adaptif terhadap persoalan yang berkembang di masyarakat lebih-lebih jika keberadaannya ingin tetap eksis.) Sebagai penjual jasa lembaga pendidikan semestinya tidak hanya mempertahankan faktor-faktor keberhasilan masa lampau sebagai standar keberhasilan di masa sekarang dan yang akan datang. Sebab keberadaan lembaga pendidikan sekarang ini sudah lalu. Kenyataan ini menyadarkan bahwa apabila diamati faktor-faktor yang membawa keberhasilan atau kegagalan di masa sekian tahun lalu, belum tentu akan sama pengaruhnya pada saat sekarang ini.

¹¹ Zamroni, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, No. 020 Tahun ke-5, (Desember 1999.), hlm. 27.

Mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kreatif merupakan kewajiban dan suatu kebutuhan mendasar dalam dunia pendidikan yang harus dilaksanakan sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan syarat mutlak bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun dengan tidak membedakan SLTA umum, Kejuruan maupun SLTA yang bercirikan agama Islam seperti Madrasah Aliyah diharapkan dapat menghasilkan siswa yang unggul sehingga masyarakat kita memiliki warga yang dapat diandalkan.

Dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan (madrasah) untuk dapat berhasil sebagaimana yang diharapkan menuntut perhatian semua pihak, mulai dari kepala madrasah, Guru, Karyawan, Siswa, Orang tua siswa, masyarakat dan personil lain yang terkait.

Kesemuanya itu, dibutuhkan suatu upaya pengembangan SDM yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut, karena dalam dunia pendidikan pengembangan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah selaku manajer, para guru dan para pegawai.¹²

Sebagaimana apa yang dikemukakan oleh Castetter dalam konsep pengembangan SDM, khususnya SDM pendidikan, beliau mengatakan bahwa sudah ada gambaran yang jelas mengenai pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut.

¹² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2003), Cet. V, hlm.32.

Sejalan dengan konsep yang ditawarkan Castetter, maka pengembangan SDM perlu selalu dipikirkan dalam kaitannya dengan perencanaan dan kebijakan pembangunan secara utuh (kaffah). Meskipun konsep-konsep yang diajukan itu lebih ditekankan pada masalah manajemen pendidikan namun Castetter telah memberikan wawasan sistematis. Masalahnya, bagaimana menerapkannya dalam konteks Indonesia sejalan dengan upaya peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif.¹³

Di samping itu, melalui perubahan tersebut diharapkan terciptanya iklim yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), untuk mempersiapkan bangsa Indonesia memasuki era globalisasi. Perubahan-perubahan tersebut, menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level makro sampai pada level mikro, yakni tenaga kependidikan di sekolah. Di sekolah yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan; yakni kepala sekolah dan guru, tetapi peran pegawai pun tetap menjadi prioritas. Oleh karena itu, untuk menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan, maka diperlukan suatu proses upaya pengembangan SDM.

Sebelum Tahun 1999 di MAN Gandekan Bantul, SDM yang tersedia belum dimanfaatkan secara maksimal, tetapi setelah Tahun 1999 sampai 2004 di Madrasah Aliyah Gandekan Bantul itu sendiri selalu melakukan upaya-upaya pengembangan SDM guna perubahan ke arah yang lebih baik dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Saat ini banyak sekali kegiatan-

¹³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), Cet. IV, hlm.125-127.

kegiatan yang telah dilakukan, baik yang bersifat formal maupun non formal, sehingga terlihat semakin tertibnya proses belajar-mengajar, juga banyak cara yang dilakukan oleh kepala madrasah, para guru maupun karyawan guna meningkatkan mutu pendidikan di MAN Gandekan Bantul tersebut.

Dalam hal ini Penulis ingin mengetahui lebih jauh usaha apa saja yang dilakukan lembaga pendidikan (MAN Gandekan Bantul) dalam memajukan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia madrasah, khususnya bagi Kepala Madrasah, Guru dan Karyawan dilihat dari beberapa kegiatan yang ada selama lima tahun terakhir (periode Tahun 1999 – 2004) ini, sehingga akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut diatas, dapat Penulis rumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Upaya apa saja yang ditempuh oleh MAN Gandekan Bantul dalam rangka pengembangan SDM ?
2. Bagaimana implikasi yang dapat diperoleh dari hasil pengembangan SDM terhadap peningkatan mutu pendidikan ?

D. Alasan Pemilihan Judul

Adapun yang mendorong Penulis memilih judul di atas sebagai obyek pembahasan adalah berdasarkan alasan-alasan berikut:

1. Upaya pengembangan SDM merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

2. Untuk meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan upaya pengembangan SDM yang ada.
3. Dengan adanya pengembangan SDM sangatlah berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan :

- a. Untuk mengetahui gambaran yang jelas dan rinci mengenai upaya yang telah ditempuh dalam pengembangan SDM.
- b. Untuk mengetahui hasil yang dicapai oleh MAN Gandekan Bantul dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Kegunaan :

- a. Menambah wawasan bagi Penulis dalam pelaksanaan pengembangan SDM dan implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan.
- b. Untuk menambah bahan pemikiran dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan SDM.
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi peningkatan mutu pendidikan.

F. Telaah Pustaka

Dalam telaah pustaka ini penulis hanya menegaskan bahwa kaitannya dengan penelitian ini, penulis berpijak pada hasil-hasil penelitian dan tulisan-tulisan yang sesuai atau ada kesamaan dengan judul skripsi ini. Diantaranya penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. W.D. Fatchurrohman S. berjudul : Manajemen Kelembagaan Di MAN Model Bandarlampung dan Implikasinya Terhadap Peningkatan SDM, mengangkat system manajemen yang diterapkan di MAN Model Bandarlampung dalam peningkatan SDM melalui program MBS.
2. Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Diniyah As-Syarifiyah Kecamatan Cibadak Kabupaten Sukabumi, yang ditulis oleh Ipa Sapurah. Dalam skripsi ini banyak membicarakan masalah pengelolaan personalia dan upaya Madrasah di dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Usaha Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam pada Madrasah Diniyah Awaliyah Jangkungan Gandusari kecamatan Bandungan kabupaten Magelang, yang ditulis oleh Mafrukhin yang berisi tentang pelaksanaan pendidikan pada Madrasah Diniyah tersebut yang meliputi beberapa faktor yaitu, faktor pendidik, anak didik, kurikulum, sarana dan prasarana, Evaluasi dan faktor pendukung dan penghambat serta usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan usaha-usaha yang dilakukan adalah dengan memperhatikan masalah pendanaan, kualitas dan kedisiplinan pendidik, masalah alat-alat pendidikannya, tentang kedisiplinan siswa, serta tentang administrasi Madrasah.
4. Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam (studi pada kelas II periode 2001/2002 MTS Yayasan Darul 'ulum Purwogondo Pucanguan Jepara Jawa Tengah yang ditulis oleh Agus siswanto th. 2002, yang berisi tentang kualitas output siswa, baik dari segi prestasi akademik maupun prestasi non akademik.

5. DR. Made Pidarta dalam bukunya Manajemen Pendidikan Indonesia, beliau menjelaskan bahwa seorang manajer tidak hanya memanfaatkan tenaga bawahannya yang sudah ahli atau trampil demi kelancaran organisasi yang dia pimpin saja, melainkan juga seharusnya memberikan kesempatan bahkan menghimbau atau memberi jalan agar para bawahannya dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilannya. Dengan cara ini mutu organisasi akan semakin meningkat. Dari isi buku di atas jelas bahwa pengembangan SDM adalah sangat penting guna meningkatkan mutu pendidikan.

Disamping itu, ada beberapa buku karangan Prof.Dr.S.P. Siagian, MPA., Ph.D. yang berjudul sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diterbitkan oleh Bumi Aksara pada tahun 1996 cetakan kelima. Beliau mengemukakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dari seluruh proses administrasi dan manajemen dalam organisasi terlepas apa proses tersebut berlangsung. Pada salah satu babnya beliau membahas teori, prinsip dan rekrutmen tenaga kerja. Telah dimaklumi bahwa proses rekrutmen bukanlah proses yang mudah dan tidak pula selalu mulus. Para profesional di bidang manajemen sumber daya manusia mutlak penting mengenali berbagai sumber rekrutmen dengan setepat-tepatnya karena dengan demikian terdapat jaminan bahwa tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan kebutuhan organisasi diperoleh dengan biaya, waktu dan tenaga yang serendah mungkin.

Pada bab yang lain beliau membahas tentang pentingnya pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para pekerja, meliputi pentingnya

motivasi, kepuasan kerja, masalah stress dan cara-cara mengatasinya, sistem komunikasi dalam organisasi, perubahan organisasional, pengembangan organisasi dan peningkatan kekaryaan para pekerja.

2. Pengembangan Sumber Daya Insani, Yang diterbitkan oleh PT. Gunung Agung pada Tahun 1987 cetakan kedua. Beliau mengemukakan bahwa menangani unsur manusia dalam organisasi bukanlah merupakan tugas yang mudah. Karena sesungguhnya setiap manusia mempunyai kepribadian yang khas. Dalam kehidupan organisasionalnya perilaku organisasional seseorang akan lebih mudah dikendalikan dan diarahkan apabila dalam diri seseorang itu berhasil ditanamkan suatu keyakinan bahwa melalui jalur organisasional berbagai kebutuhannya akan dapat terpenuhi secara wajar; sehingga segala kemampuan, waktu, dan tenaganya benar-benar dapat di manfaatkan secara konstruktif tidak hanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi akan tetapi juga dalam rangka pemenuhan berbagai kebutuhan manusia itu sebagai insan yang terhormat.

Kalau di cermati lebih jauh tulisan-tulisan tersebut di atas jelas belum ada yang mengkaji secara spesifik tentang upaya pengembangan SDM dan implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di lingkungan madrasah, dalam hal ini Penulis melihat fenomena yang muncul khususnya di MAN Gandekan Bantul.

G. Kerangka Teoritik

1. Kajian Pengembangan SDM

a. Pengertian SDM

Menurut pendapat Thomas H. Stone mendefinisikan SDM adalah proses meramalkan kebutuhan akan SDM dari organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan itu akan dapat dipenuhi.¹⁴

Menurut Prof. Dr. Azyumardi Azra mengatakan bahwa SDM adalah menciptakan manusia yang memiliki kualitas yang seimbang, beriman, berilmu (IPTEK) dan beramal ; cakap baik secara lahiriah maupun batiniah, berkualitas secara emosional dan rasional atau memiliki EQ dan IQ yang tinggi.¹⁵

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat dipahami bahwa SDM pada hakekatnya adalah segala usaha dan kemampuan yang dimiliki oleh manusia secara maksimal untuk mewujudkan dan mengembangkan kualitas dirinya dalam membangun diri pribadi, keluarga, masyarakat, bangsa dan agamanya. Untuk itulah peranan Sumber Daya Manusia amatlah penting dan tidak mungkin diabaikan, karena justru dengan SDM akan menentukan apakah tujuan itu dapat tercapai dengan tepat dan baik.

Berbicara masalah SDM, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni, kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas menyangkut jumlah SDM yaitu : penduduk yang kurang penting kontribusinya

¹⁴ Moekijat, *Perencanaan SDM*, (Bandung : Mandar Maju : 1989), hlm. 4.

¹⁵ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Cet III, (Jakarta : Kalimah : 2001), hlm. 55-56.

dalam pembangunan, di banding dengan aspek kualitas. Bahkan aspek kuantitas SDM ini tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban terhadap pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas mengenai mutu SDM tersebut menyangkut berbagai kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh karena itu untuk kepentingan pembangunan di bidang apa pun, yakni berupa peningkatan kualitas SDM merupakan prasyarat utama.

Kualitas SDM ini memiliki dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lainnya. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas SDM dapat di arahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan non fisik tersebut, maka melalui upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling penting diperlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan SDM.¹⁶

Dalam MBS, pengembangan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja sekolah agar dapat mencapai tujuan secara optimal, efektif, dan efisien. Pada dasarnya terjadi melalui beberapa tahap. *Pertama*, masyarakat mengembangkan sebuah kesadaran awal bahwa mereka dapat melakukan tindakan untuk meningkatkan kehidupannya dan memperoleh seperangkat keterampilan agar mampu bekerja lebih

¹⁶ Soekdjo Notoatmojo, *Loc. Cit.*, hlm. 2.

baik. *Kedua*, mereka akan mengalami pengurangan perasaan ketidakmampuan dan mengalami peningkatan kepercayaan diri. *Ketiga*, seiring dengan tumbuhnya keterampilan dan kepercayaan diri, masyarakat bekerja sama untuk berlatih lebih banyak mengambil keputusan dan memilih sumber-sumber daya yang akan berdampak pada kesejahteraan mereka.¹⁷

b. Pengembangan SDM

Keberhasilan dalam suatu organisasi, bukan hanya ditentukan oleh para manajer saja, tetapi juga ditentukan oleh kerjasama yang harmonis antara atasan dan bawahan yang dijiwai oleh saling percaya mempercayai, keterbukaan, rasa tanggung jawab dan saling ketergantungan antara keduanya. Semua sumber manajemen, khususnya sumber daya manusia perlu ditingkatkan, lebih diberdayakan lagi agar kualitas dan produktifitas kerja meningkat secara berarti.

Secara operasional, penerapan konsep Casteter (sebagaimana dijelaskan pada latar belakang) dalam pengembangan tenaga kependidikan di Indonesia dapat diidentifikasi ke dalam strategi umum dan strategi khusus.

1) Strategi Umum

- a) Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas (*educational planning based on manpower recruitment*). Dengan demikian,

¹⁷ E. Mlyasa, *MBS, Loc.Cit*, hlm. 33.

tidak akan terjadi ketimpangan antara kebutuhan akan tenaga kependidikan dengan tenaga kependidikan yang tersedia.

- b) Dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional. Bukan saja pengetahuan dan kewirausahaan, akan tetapi juga sikap, inisiatif dan kepercayaan atas kemampuan diri.
- c) Kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan, terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi.

2) Strategi Khusus

Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga kependidikan, rekrutment dan penempatan, pembinaan mutu tenaga kependidikan, dan pengembangan karier.¹⁸

Untuk ini semua, ada berbagai upaya yang dapat dilaksanakan, seperti meningkatkan peran serta semua staf dalam semua kegiatan di unit kerja, mengembangkan cara kerja baru dari cara yang monoton, meningkatkan volume kerja, mengurangi pemborosan dan membatasi biaya, meningkatkan kinerja, dan lainnya lagi sesuai dengan keadaan organisasi dan peluang yang tersedia.

¹⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Loc.cit, hlm. 128.

Ada berbagai alternatif strategi pengembangan SDM yang dapat ditempuh dalam meningkatkan mutu pendidikan¹⁹, yaitu :

a. Mengoptimalkan peran seleksi

Untuk mendapatkan personalia yang berkualitas dan paling tepat dalam suatu pekerjaan baik guru maupun karyawan, maka peran seleksi memegang peranan sangat penting. Seleksi merupakan suatu proses untuk mencocokkan kepribadian, kemampuan dan karakter individu dengan spesifikasi persyaratan yang dituntut oleh pekerjaan. Seleksi ini biasanya dilakukan guna menerima Guru Tidak Tetap maupun Pegawai Tidak Tetap yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Adapun bentuk seleksi yang dapat dilakukan berupa :

- 1) Wawancara pendahuluan untuk menyaring para pelamar yang betul- betul berminat.
- 2) Pelaksanaan ujian saringan sesuai dengan jenis pekerjaan yang tersedia.
- 3) Wawancara lengkap dengan mereka yang lulus ujian saringan oleh tim penguji atau penyelia yang berpengalaman.
- 4) Pemeriksaan kesehatan bagi mereka yang dinyatakan lulus.
- 5) Perkenalan dengan suasana kerja, lingkungan kerja, atasan dan teman sekerja.

b. Mengoptimalkan Peran Pelatihan

Dengan proses seleksi yang cermat, akan memudahkan pelatihan SDM. Pelatihan dilakukan terutama untuk jenis pekerjaan

¹⁹ Lembaga Administrasi Negara, *Pembinaan Mental Fisik Dan Disiplin*, (Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 1999), hlm, 46.

yang menuntut keterampilan rumit. Adapun pekerjaan yang masih dianggap relatif sederhana bisa dilakukan melalui petunjuk kerja dan bimbingan dari penyelenggara.

Ada berbagai cara pelatihan yang dapat dimanfaatkan. Pelajaran yang diprogramkan (programed intruksional), adalah cara pelatihan bagi staf dengan cara menyiapkan seperangkat unit keterampilan yang harus dipelajari. Setelah satu dipelajari, dilakukan ujian, dan kalau belum dikuasai dengan baik disuruh mengulang. Jika satu unit telah dikuasai dengan baik selanjutnya staf dipersilahkan melanjutkan pada jenis ketrampilan berikutnya sampai menguasai satu set ketrampilan yang dipersyaratkan.

c. Meningkatkan Pendidikan Rata-rata staf

Kenyataan bahwa tingkat pendidikan rata-rata penduduk dan karyawan/pegawai di Indonesia relatif rendah dibandingkan dengan bangsa lain di tepian Pasifik. Padahal dalam era globalisasi, era industri padat pengetahuan, SDM yang bermutu tinggi dan dijunjung oleh tingkat pendidikan tinggi, merupakan tulang punggung kemajuan. Oleh karena itu, guna meningkatkan mutu pendidikan perlu ditingkatkannya pendidikan rata-rata staf sesuai dengan bidangnya, bisa melalui proyek dengan penataran-penataran, Diklat, Penyetaraan D-III, maupun dengan mendorong agar melanjutkan pendidikan, dari D-III ke S-1 dan dari S-1 ke S-2.

d. Memberi Kesempatan Untuk Bertanggung Jawab dan Mengambil Keputusan

Membuat keputusan dalam konteks pemecahan masalah bukan pekerjaan mudah, akan tetapi merupakan tantangan yang beresiko. Hanya dengan diberikan kepercayaan dan kesempatan mengambil keputusan dan menerima resiko, seorang staf akan berkembang. Staf akan belajar dari kesalahannya, ia akan menjadi staf aktif, kreatif, proaktif bekerja dengan teliti dan penuh perhitungan dan tidak hanya menunggu dan bekerja kalau ada petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dari atasan. Pemberdayaan staf dapat ditempuh dengan cara memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk bertanggung jawab, serta mengambil keputusan bersama.

e. Pembinaan Disiplin dan Dinamis

Yang dimaksud dengan disiplin dan dinamis adalah sikap kesediaan seorang staf untuk mematuhi dan mentaati norma atau peraturan yang telah disepakati bersama dalam perwujudan sasaran. Dengan disiplin dinamis, diharapkan akan tumbuh kepedulian setiap staf untuk bersama yang lainnya mewujudkan sasaran. Disiplin dinamis juga berarti menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan sbaik-baiknya, memiliki rasa kebersamaan, dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

f. Mengembangkan Cara Kerja Baru

Cara kerja yang monoton seringkali menyebabkan kebosanan. Kebosanan dalam bekerja dapat menurunkan produktivitas kerja. Adanya variasi dalam cara bekerja akan membantu meningkatkan semangat dan gairah kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan produktivitas organisasi. Dalam suatu organisasi seyogyanya dikembangkan cara kerja yang lebih baru, lebih sederhana, lebih cepat, dan biaya lebih murah.

g. Pemberian Motivasi Kerja

Pihak yang paling penting dalam memelihara semangat kerja adalah pimpinan unit kerja. Dalam pemberian motivasi kepada staf, satu hal yang harus diingat oleh penanggungjawab kegiatan adalah bahwa mereka berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan kebutuhan, perbedaan fungsi tugas dan latar belakang kepribadiannya. Menuntut digunakannya strategi pemberian motivasi yang bervariasi.

Dalam pemberian motivasi, seharusnya seorang pimpinan dapat memahami perilaku staf, menyesuaikan jenis motivasi dengan karakteristik staf secara individual dan realitas. Pimpinan hendaknya berusaha untuk menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi, memberi dorongan bagi yang belum berprestasi, memberikan teguran, menyesuaikan jenis tugas dengan kemampuan staf. memberikan kesempatan yang luas untuk maju dan berkembang.

2. Kajian Peningkatan Mutu

Dalam kehidupan sehari-hari masalah mutu menarik minat banyak orang untuk membicarakannya, misalnya sering mendengar bahwa mutu produk buatan luar negeri lebih baik daripada mutu produk dalam negeri. Apa sesungguhnya mutu itu?. Pertanyaan ini sangat beragam jawabannya, mengingat pengertian mutu itu sendiri memiliki makna yang berlainan bagi banyak kriteria yang berubah secara terus menerus.

Dengan demikian, akan sulit mendefinisikan mutu dengan tepat. Pengertian mutu dapat dilihat dari dua segi, yakni segi normatif dan segi deskriptif. Dalam arti normatif, mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan instrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria instrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan, yakni "*manusia yang terdidik*" sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik "*tenaga kerja*" yang terlatih.²⁰

Sesuai dengan salah satu contoh nyata misalnya diminta menyebutkan mutu pendidikan MAN. Maka akan muncul jawaban yang beragam tentang mutu pendidikan tersebut, sebagai contoh berbagai batasan mutu yang mereka berikan antara lain : Rata-rata NEM siswa; Kemudahan untuk masuk ke Perguruan Tinggi ; Kemudahan untuk mendapat pekerjaan.

Contoh tersebut menggambarkan salah satu aspek dari mutu, yaitu aspek hasil. Pertanyaan mengenai "*apakah produk atau jasa*

²⁰ Dr. Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 1993), hlm. 33.

tersebut memenuhi atau bahkan melebihi harapan konsumen/pelanggan?" ini merupakan aspek yang terpenting tentang mutu. Konsep mutu itu sendiri sering dianggap sebagai ukuran relatif kebaikan suatu produk atau jasa yang terdiri atas mutu desain dan mutu kesesuaian (Hubeis, 1999).²¹

Pengertian kualitas (quality) dan kualitas pendidikan (quality of education) dalam makna kuantitatif dan kualitatif barangkali mudah dirumuskan, akan tetapi sukar dinyatakan di dalam realita. Menurut Sallis (1993) mutu dapat diartikan sebagai derajat kepuasan luar biasa yang diterima oleh kustomer sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Achmad (1993) mengemukakan bahwa mutu pendidikan disekolah dapat diartikan sebagai kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.

Para ahli merumuskan standar umum yang dapat dipakai untuk mengukur mutu pendidikan pada setiap jalur dan jenjang dengan spesifikasi standar mutu yang masih kabur adanya. Klasifikasi mengenai standar mutu lulusan lembaga pendidikan antara lain dapat dilakukan dengan jalan menjabarkan konsep *link and match*, di mana *educational outcomes* dari jenjang pendidikan tertentu harus *link* dan *match* dengan dunia kerja atau dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Ukuran mutu pendidikan juga dapat diakses dari tercapai tidaknya tujuan institusional lembaga itu, yaitu atas dasar persentase lulusan yang dapat

²¹ Heru Nurasa, *Manajemen Mutu Terpadu*, (makalah dalam pelatihan peningkatan SDM), hlm. 2.

diserap di dunia kerja dan lulusan yang dapat diterima pada jenjang pendidikan di atasnya. Ukuran ini pun tidak akurat. *pertama*, belum tentu setiap lulusan diterima pada bidang pekerjaan yang relevan dengan kemampuannya. Akses seseorang memasuki dunia kerja satu diantaranya memang ditentukan oleh kemampuan yang ia miliki. Faktor lainnya dapat bersumber dari hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan kemampuan dasar itu, seperti status sosial ekonomi orang tua, ciri-ciri fisik, asal daerah, kesiapan mental memasuki pekerjaan, dan kemampuan lain sebagai penunjangnya. *Kedua*, tidak secara otomatis setiap lulusan lembaga pendidikan bercita-cita melanjutkan studi pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.²²

Meskipun tidak ada definisi mengenai mutu yang dapat diterima secara universal, tetapi dari definisi-definisi tersebut, intisari elemen-elemen mutu (Tjiptono dan Diana, 1995) dapat dipahami sebagai berikut :

- a. Mutu meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan
- b. Mutu mencakup produk, jasa manusia, proses, dan lingkungan
- c. Mutu merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya yang dianggap merupakan bermutu saat ini mungkin dianggap kurang bermutu pada masa mendatang).

Ada banyak pendapat mengenai kriteria mutu pendidikan. Engkoswara (1986) melihat mutu / keberhasilan pendidikan itu dari tiga sisi, yaitu prestasi, suasana, dan ekonomi. Sallis (1993) mengemukakan dua standar utama untuk mengukur mutu, yaitu: (1) standar hasil dan pelayanan, dan (2) standar kustomer. Indikator yang termasuk ke dalam

²² Sudarwan Danim, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 79.

standar hasil pelayanan adalah *comformance to specification, fitness for purpose or use, zero defects, dan right first time, every time*. Terkandung makna di sini bahwa standar hasil pendidikan mencakup spesifikasi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang diperoleh oleh anak didik; hasil pendidikan itu dapat dimanfaatkan di masyarakat atau di dunia kerja; tingkat kesalahan yang sangat kecil; bekerja benar dari awal, dan benar untuk bekerja berikutnya.

Mutu pendidikan itu tidak semata-mata diukur dari mutu keluaran pendidikan secara utuh (*educational outcomes*) akan tetapi dikaitkan dengan konteks di mana mutu itu ditempatkan dan seberapa besar persyaratan tambahan yang diperlukan untuk itu. Misalnya jika seseorang lulusan SMK untuk memasuki dunia kerja tidak perlu mendapatkan pelatihan tambahan sebelum memberikan layanan di tempat kerjanya, berarti ia adalah lulusan yang lebih bermutu daripada yang masih harus menempuh pelatihan pra penempatan dengan spesifikasi yang sama. Mutu pendidikan juga dapat diukur dari besarnya kapasitas layanan pendidikan dalam memenuhi *customers needs and wants* dikaitkan dengan besarnya pengorbanan yang diperlukan untuk itu, seperti biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh masyarakat dan pemerintah, lama belajar dan biaya-biaya yang tidak langsung.²³

Dilihat dari sudut pandang ekonomi, mutu pendidikan dapat diukur dari besarnya *earnings* yang diperoleh oleh lulusan setelah ia secara formal menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu dengan kurun waktu kerja yang tertentu pula. Tugas kependidikan secara umum adalah

²³ Ibid, hlm. 80.

memberikan pelayanan optimal pada peserta didik khususnya dan kustomer pendidikan umumnya, pada titik di mana pelayanan itu harus dilakukan.

Mengenai mutu pendidikan, ditekankan bahwa pemerataan pendidikan bukan hanya secara kuantitatif, melainkan secara kualitatif.²⁴ Khususnya profesionalisme tenaga kependidikan yang diutamakan. Dalam hal ini, mengajar merupakan penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan proses belajar. Sistem lingkungan ini terdiri dari komponen-komponen yang saling mempengaruhi, yakni tujuan intruksional yang ingin dicapai, materi yang diajarkan, guru dan siswa yang harus memainkan peranan serta ada dalam hubungan sosial tertentu, jenis kegiatan yang dilakukan, serta sarana dan prasarana belajar mengajar yang tersedia.

Jika seluruh komponen pendidikan dan pengajaran tersebut dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, maka mutu pendidikan dengan sendirinya akan meningkat. Namun dari seluruh komponen pendidikan tersebut, gurulah yang merupakan komponen utama. Jika gurunya berkualitas baik, maka pendidikanpun akan baik pula. Dalam hubungannya dengan keberhasilan dalam mendidik, maka guru harus mampu melaksanakan *inspiring teaching*, yaitu guru yang melalui kegiatan mengajarnya mampu mengilhami murid-muridnya.

Untuk menjadi guru yang baik, di samping mengajar ia harus merenung dan membaca. Untuk ini guru membutuhkan waktu. Kalau waktu habis untuk mengajar sekolah yang satu kesekolah yang lain setiap

²⁴ Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Cet. III (Yogyakarta : Kanwil Depdiknas DIY, 2000), hlm. 118.

hari, dari pagi sampai malam, maka tidak akan ada kesempatan baginya untuk meningkatkan kemampuannya sebagai pendidik. Dengan demikian tidak ada harapan baginya untuk meningkatkan mutu pendidikan kita.

H. Metodologi Penelitian

Dalam suatu penelitian, metode mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha mengumpulkan data dan analisa data, yang dimaksud metode sebenarnya berarti jalan untuk mencapai tujuan.²⁵

Dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui bagaimana situasi dan kondisi dalam praktek lapangan. Di sini Penulis ingin mengetahui bagaimana upaya pengembangan SDM yang dilakukan oleh Madrasah Aliyah Negeri Gandekan Bantul Jogjakarta dalam meningkatkan Mutu Pendidikan.

Dari adanya definisi, dapat dikatakan bahwa metode penelitian termasuk metode ilmiah karena cara yang dipakai dalam metode penelitian juga dipakai dalam metode ilmiah, sebagaimana diungkapkan oleh Muhammad Ali, metode penelitian sebagai suatu cara untuk memperoleh pengetahuan atau memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi, dalam hal ini yakni metode ilmiah.²⁶ Maka Penulis ingin melakukan penelitian dengan menggunakan metode :

²⁵ Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, (Bandung : PT Al Ma'arif, 1995), hlm. 183.

²⁶ Muhammad Ali, *Penelitian Kependidikan; Prosedur dan Strategi*, (Bandung : Angkasa, 1987), hlm. 21.

1. Metode Penentuan Subyek

Metode ini dilakukan untuk menentukan dan memilih populasi subyek penelitian, kaitannya dengan data yang dibutuhkan. Subyek penelitian adalah sumber tempat kita memperoleh keterangan penelitian.²⁷

Adapun pihak-pihak yang dijadikan subyek (sumber data) dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepala Madrasah
- b. Para guru
- c. Karyawan

2. Sumber Data

- a. Data Primer : merupakan data yang berhubungan dengan variabel penelitian dan diambil dari responden, hasil observasi dan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, para guru dan karyawan, tentang upaya yang dilakukan dalam pengembangan SDM di MAN Gandekan Bantul.
- b. Data Sekunder : merupakan data pendukung yang berasal dari data atau arsip sekolah.
- c. Kepustakaan : sumber data kepustakaan ini diperlukan untuk memperjelas dan memperkuat hasil penelitian, dan juga terutama dapat digunakan untuk menyusun telaah pustaka dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian.

²⁷ Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta : Rajawali Press, 1990), hlm. 92.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dimaksud adalah suatu cara yang ditempuh untuk mencari dan memperoleh data yang lengkap, akurat, obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Sebelum Penulis mengumpulkan data, maka terlebih dahulu menentukan metode yang tepat dalam mengumpulkan data.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai fenomena-fenomena yang diselidiki.²⁸

Dalam pelaksanaan pengumpulan data melalui metode observasi ini, Penulis bertindak sebagai pengamat. Dengan demikian diharapkan dapat memperoleh data yang akurat tentang gambaran umum MAN Gandekan Bantul, strategi dan upaya-upaya pengembangan SDM.

b. Metode Interview

Interview merupakan dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari terwawancara.²⁹ Interview dilakukan secara intensif dan mendalam dengan menggunakan interview bebas terpimpin yaitu kerangka pertanyaan pokok yang diajukan sudah

²⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian Research II*, cet. XXII, (Yogyakarta : Andi Offset, 1993), hlm. 136.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1993), hlm. 124.

tersusun tetapi dalam pelaksanaannya dapat dikembangkan asal tidak menyimpang dari persoalan pokok.

Metode interview ini ditujukan kepada Kepala Madrasah, dewan guru dan karyawan guna melengkapi data yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian ini.

c. Metode Dokumentasi

Yaitu cara memperoleh data-data penelitian dengan cara mencatat bahan-bahan keterangan dan dokumen-dokumen yang ada. Jadi metode dokumentasi untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, leger, agenda dan semua yang ada hubungannya dengan penelitian yang sedang dilakukan.³⁰

4. Metode Analisa Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Atau usaha yang konkrit untuk membuat data "berbicara".³¹

Adapun metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptik-analitik, dilakukan dengan membaca tabel-tabel, grafik-grafik dan angka-angka yang terkumpul dan selanjutnya diuraikan serta dilakukan interpretasi atau penafsiran.³² Dalam menafsirkan data tersebut menggunakan metode :

³⁰ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung : Tarsito, 1985), hlm. 163.

³¹ *Ibid*, hlm. 109.

³² Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta ; Bagian Penerbitan Fak. Ekonomi UII. 1993), hlm. 62.

- a. Metode Induktif : yaitu cara berpikir yang berangkat dari hal-hal yang sifatnya khusus, kemudian digeneralisasikan ke dalam kesimpulan yang bersifat umum.
- b. Metode Deduktif : yaitu cara berpikir yang berangkat dari masalah-masalah yang umum, kemudian untuk menilai peristiwa-peristiwa yang khusus.³³

Langkah-langkah penelitian dalam metode deskriptif-analitik adalah sebagai berikut :

- 1) Membandingkan persamaan dan perbedaan fenomena tertentu lalu mengambil bentuk studi komparatif.
- 2) Mengadakan penilaian.
- 3) Menetapkan standar (normative)
- 4) Menetapkan hubungan dan kedudukan (status) satu unsur dengan unsur yang lain.
- 5) Menarik kesimpulan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1994), hlm. 36-42.

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sebagai gambaran umum dari isi skripsi ini maka perlu dikemukakan sistematika sebagai berikut :

Pembahasan skripsi terdiri dari empat bab, yang sebelumnya diawali dengan bagian-bagian formalitas meliputi : halaman judul, nota dinas, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar dan daftar isi. **Bab pertama**, merupakan pendahuluan, menguraikan tentang penegasan istilah yang terdapat dalam judul, permasalahan yaitu tentang latar belakang masalah dan rumusan masalah, alasan pemilihan judul, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, menjelaskan tentang gambaran umum MAN Gandekan Bantul, dengan ruang lingkup letak geografis, sejarah berdiri dan perkembangannya, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan dan siswa, fasilitas kegiatan belajar-mengajar, serta tata kerja organisasi MAN Gandekan Bantul.

Bab ketiga, mengungkap analisa hasil penelitian tentang upaya pengembangan SDM di MAN Gandekan Bantul, yang meliputi strategi pengembangan SDM dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dan upaya-upaya pengembangan SDM di MAN Gandekan Bantul serta implikasi hasil pengembangan SDM terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Bab keempat adalah bab penutup, terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Bagian akhir dari skripsi ini mencakup daftar pustaka, lampiran-lampiran dan curriculum vitae.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah Penulis menguraikan seperlunya terhadap data yang telah dikumpulkan mengenai upaya pengembangan SDM dan implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN Gandekan Bantul, maka Penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan dari laporan atau hasil penelitian sebagai berikut :

1. Strategi pengembangan SDM di MAN Gandekan Bantul sudah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan, yang meliputi : perencanaan SDM, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian. Meskipun dalam batas-batas tertentu terjadi disfungsi dalam pembagian tugas, hal tersebut dikarenakan kurangnya kedisiplinan, khususnya dari Waka-waka madrasah dalam menjalankan tugas belum sesuai dengan job discriptionnya. Sehingga dalam pelaksanaan tugas tersebut masih terdapat penggantian tugas, sebagai contoh Waka urusan kesiswaan masih bertugas ganda memegang keuangan yang merupakan tugas dari bendahara.
2. Upaya pengembangan SDM di MAN Gandekan Bantul selalu dilaksanakan secara terus-menerus, yang meliputi :
 - a) Mengoptimalkan peran seleksi, b) Mengoptimalkan peran pelatihan, c) Meningkatkan pendidikan rata-rata staf, d) Memberikan kesempatan untuk bertanggungjawab dan mengambil keputusan, e) Pembinaan disiplin dan dinamis, f) Mengembangkan cara kerja baru, dan g)

Pemberian motivasi kerja. Meskipun upaya-upaya tersebut selalu dilaksanakan oleh MAN Gandekan Bantul, melalui usaha kepala madrasah kepada tenaga kependidikan, namun masih kurangnya perhatian dan monitoring, sehingga terkesan upaya-upaya tersebut berjalan lambat.

3. Implikasi hasil pengembangan SDM terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui indikator mutu, yakni dilihat dari input, proses dan output.

- a. Mutu pendidikan dilihat dari input

Input di sini mencakup siswa dan tenaga kependidikan, yakni guru, karyawan serta kepala madrasah. Jumlah siswa MAN Gandekan Bantul setiap tahunnya cenderung menurun, sedangkan jumlah guru ada peningkatan dengan memperbanyak Guru Tidak Tetap (GTT). Walaupun kuantitas guru banyak tetapi masih ada sebagian guru mempunyai tugas mengajar ganda atau kurang sesuai dengan bidang jurusannya. Sehingga kurang profesional dalam pembagian tugas mengajar. Sedangkan input siswa dilihat dari kemampuan, secara intelektual relatif rendah karena madrasah hanya dijadikan pilihan kedua bahkan ketiga, sehingga baik kuantitas maupun kualitas input kurang terpenuhi.

- b. Mutu pendidikan dilihat dari proses

MAN Gandekan Bantul dalam proses upaya pengembangan SDM dimulai dari mengoptimalkan peran pelatihan, baik dilaksanakan di luar maupun di dalam madrasah, meningkatkan pendidikan rata-rata staf, pembinaan kedisiplinan, mengembangkan cara kerja baru, dan

pemberian motivasi kerja. Kesemuanya itu belum secara penuh dapat berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN Gandekan Bantul, antara lain :

- Dalam mengoptimalkan peran pelatihan, khususnya pelatihan di dalam madrasah yaitu pelatihan karya ilmiah bagi guru. Pelatihan ini belum terealisasi secara maksimal, hanya beberapa guru saja yang aktif dalam membuat karya ilmiah.
- Pelatihan metodologi pengajaran Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), sudah mulai diterapkan pada tahun ajaran 2004/2005. Dalam pelaksanaannya ada kelebihan dan hambatannya. Yakni, dengan KBK proses belajar mengajar lebih banyak berdiskusi sehingga dapat memahami betul-betul materi pelajaran namun siswa yang tidak mau aktif akan menjadi ketinggalan.
- Pelatihan penulisan karya ilmiah remaja, pelatihan koperasi siswa, pelatihan PMR/UKS dan pelatihan penerbitan bulletin madrasah. Kesemuanya itu sudah terealisasi sesuai dengan target diadakannya pelatihan tersebut.
- Kedisiplinan kepala madrasah, guru, karyawan, dan siswa sudah mulai membaik yakni guru dalam mengajar tidak pernah kosong, sekalipun kosong ada tugas mata pelajaran, karyawan menjadi rajin dalam mengerjakan tugasnya sebagai fasilitator sehingga dengan administrasi yang tertib akan melancarkan proses belajar-mengajar. Siswa pun sudah mulai sadar dengan kewajibannya sebagai seorang pelajar dengan rajin masuk kelas, tertib pakaian, dan berkurangnya pelanggaran.

- Kesejahteraan guru perlu mendapat perhatian madrasah khususnya GTT dan PTT, karena akan memberikan dampak pada kinerja guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas.

c. Mutu pendidikan dilihat dari output

Indikator output dapat dilihat dari data kelulusan siswa MAN Gandekan Bantul, jumlah siswa melanjutkan ke perguruan tinggi dan alternatif bekerja atau pilihan menjadi pengangguran.

- Dilihat dari kelulusan siswa hampir 100 % setiap tahunnya lulus dengan jumlah NEM yang selalu mengalami kenaikan.
- Dilihat dari latar belakang keluarga siswa MAN Gandekan Bantul mayoritas sebagai buruh tani dan pedagang, sehingga tidak mampu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi sebagai alternatif hanya mencari pekerjaan.

Dalam mengantisipasi output siswa yang tidak banyak melanjutkan ke perguruan tinggi karena kurang mampu, maka MAN Gandekan Bantul berusaha akan menjadikan madrasah kejuruan. Hal ini masih dalam perencanaan.

B. Saran - saran

Setelah Penulis mengadakan penelitian tentang upaya pengembangan SDM dan implikasinya terhadap peningkatan mutu pendidikan di MAN Gandekan Bantul, supaya upaya pengembangan SDM yang dilakukan dapat memperoleh hasil yang efektif dan efisien, maka Penulis merasa perlu memberikan suatu saran :

1. Kepada Kepala Madrasah

Untuk mewujudkan perbaikan mutu pendidikan berkelanjutan, maka yang diperlukan adalah pimpinan yang tidak hanya berhasil (*success*), tetapi juga efektif (*effective*). Pimpinan yang efektif adalah mereka yang memberikan pengaruhnya dan orang lain bergerak ke arah tujuan secara sukarela dan senang tanpa merasa terpaksa. Pengaruh ini berkelanjutan untuk mewujudkan mutu pendidikan, sehingga kinerja madrasah dapat dirasakan para pelanggan pendidikan dari lulusan yang bermutu.

2. Kepada Guru

Bagi guru-guru yang ada di MAN Gandekan Bantul hendaknya selalu mengembangkan diri dengan cara menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya kemampuan menguasai kompetensi yang berkaitan dengan pengajaran.

3. Kepada Pegawai TU

Andaikan ingin menjadi pegawai TU yang profesional dalam bekerja, sebaiknya memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, artinya pegawai TU memiliki citra diri yang kuat dan terus membangun citra dirinya karena akan sangat terkait dengan etos kerja (semangat kerja) dan selalu berprestasi.

Penelitian ini belum final sehingga menjadi penting untuk melakukan penelitian yang sama ditempat yang lain dan perlu mengadakan penelitian lebih mendalam supaya dapat menemukan strategi pengembangan SDM tenaga kependidikan serta upaya-upaya apa saja yang dilakukan guna peningkatan mutu pendidikan secara berbeda.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, karena-Mu Ya Allah dengan segala usaha dan kemampuan yang Penulis lakukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Walau masih banyak kekurangan dan kekeliruan di sana sini.

Sebagai penutup, kita tetap berpegang teguh pada pesan : *"Sesuatu usaha yang telah Anda mulai, janganlah hentikan sebelum merasakan hasilnya"* (Shakerpeare).

Penulis yakin bahwa tidak ada gading yang tak retak dan memang bukan gading kalau tidak retak. Maka kritik serta saran yang menambah kesempurnaan, demi kemajuan pengembangan SDM, selalu Penulis harapkan. Akhir kata dengan mengharap ridho dan rahmat Allah SWT, semoga penelitian ini dapat bermanfaat, khususnya bagi Penulis sendiri maupun para pembaca serta dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi setiap lembaga pendidikan dalam upaya pengembangan SDM-nya. Amin.

Jogjakarta, 25 April 2005

Penulis,



Siti Munawaroh

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Bin Nuh dan Oemar Bakry, *Kamus Arab-Indonesia Inggris*, Jakarta, Mutiara, 1983.
- A. Malik Fajar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas*, Yogyakarta, Tiara Wacana, Cet I, 1998.
- Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam*, Jakarta, Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Brelin, Devenport, Jennings, Murphy, *FOCUS QUALITY Meningkatkan Mutu Produk Dengan Hasil Nyata*, Jakarta, PT Pustaka Binaman Pressindo, 1997.
- Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta, Adicita Karya Nusa, 2000.
- Departemen Agama RI., *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta, Pengadaan Kitab Suci, 1983.
- , *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Direktorat Jnderal Kelembagaan Agama Islam, 2004.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1988.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, Cet. V, 2003.
- , *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, Cet. III, 2003.
- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, Cet. IV, 2004.
- Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, Bandung, PT Al Ma'arif, 1995.
- Heru Nurasa, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Makalah dalam pelatihan peningkatan SDM).
- Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, No.020 Tahun ke-5, Desember 1999.
- Lembaga Administrasi Negara, *Pembinaan Mental Fisik dan Disiplin*, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, 1999.
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan*, Indonesia
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta, Bagian Penerbit Fak. Ekonomi UII, 1993.

- Muhammad Ali, *Penelitian Kependidikan; Prosedur dan Strategi*, Bandung, Angkasa, 1987.
- Muhamad Surya, *Percikan Perjuangan Guru*, Semarang, CV. Aneka Ilmu, Anggota IKAPI, 2003.
- Moekijat, *Perencanaan SDM*, Bandung, Mandar Maju, 1989.
- , *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju, 1995.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Bahari, 1994.
- Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, Bandung, Remaja Rosdakarya Offset, 1993.
- , *Pendidikan Guru, Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2003.
- Peter Salim, Yenni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta, Modern English Press, 1991.
- Safuruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, Konsep, Strategi, dan Aplikasi, Jakarta, PT Grasindo, 2002.
- Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, Cet. V, 1996.
- Syafruddin Nurdin, Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implimentasi Kurikulum*, Jakarta, Ciputat Press, 2003.
- Sudarwan Danim, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 1993.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, Yogyakarta, Andi Offset, Cet. XXII, 1994.
- , *Metodologi Penelitian Reseach II*, Yogyakarta, Andi Offset, Cet. XXII, 1993.
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998.
- Soejono Soekamto, *Kamus Sosiologi Edisi Baru*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, Cet. III. 1993.
- Tatang M. Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta, Rajawali Press, 1930.

Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1998.

Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung, Tarsito, 1985.

WJS. Poerwodarmonto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1976.

