

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MADRASAH DINIYAH AL-MUNAJAH
WONOKROMO PLERET BANTUL YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd. I)

Disusun Oleh :

SYAFRUDIN. AS

NIM : 9941 4243

**FAKULTAS TARBIYAH
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2004

Drs. Usman SS M.Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi saudara Syafrudin
Lamp : 7 (lima) Eksemplar

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Tarbiyah
IAIN Sunan Kalijaga

Di –

Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, memeriksa, memberi pengarahannya dan mengadakan perbaikan seperluhunya, kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Syafrudin
NIM : 9941 4243
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Judul : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI MADRASAH DINIYAH AL-MUNAJAH
WONOKROMO PLERET BANTUL YOGYAKARTA**

telah dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Harapan kami semoga dalam waktu singkat, saudara tersebut dapat di panggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya di hadapan sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima-kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 7 Juli 2004
Pembimbing,



Drs. Usman SS M.Ag
NIK : 150 253 886

Drs. Mujahid M. Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi Saudara Syafrudin
Lamp : 7 Eksemplar

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Tarbiyah
IAIN Sunan Kalijaga
Di,-
Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb,

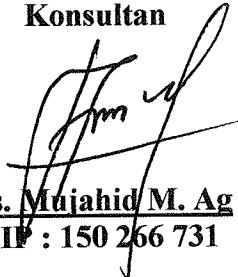
Setelah kami membaca, memeriksa, serta memberi perbaikan-perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Syafrudin
NIM : 9941 4243
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Judul : “STARTEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH DINIYAH AL-MUNAJAH WONOKROMO PLERET BANTUL YOGYAKARTA”.

maka kami selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Kemudian kami ucapkan terima-kasih yang sebesar-besarnya dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi almamater, agama dan bangsa.
Wassamualaikum wr. wb.

Yogyakarta, 4 Ags 2004
Konsultan


Drs. Mujahid M. Ag
NIP : 150 266 731



DEPARTEMEN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
Jln. Laksda Adisucipto, Telp. : 513056, Yogyakarta 55281
E-mail : ty-suka@yogya.wasantara.net.id

PENGESAHAN

Nomor : IN/1/DT/PP.01.1/183/2004

Skripsi dengan Judul : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
MADRASAH DINIYAH AL-MUNAJAH WONOKROMO
PLERET BANTUL YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

SYAFRUDIN. AS
NIM : 9941 4243

Telah dimunaqosyahkan pada :
Hari : Sabtu
Tanggal : 24 Juli 2004

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs. Sarjono, M. Si
NIP : 150 200 842

Sekretaris Sidang

Drs. Karwadi, M. Ag
NIP : 150 289 582

Pembimbing Skripsi

Drs. Usman, SS. M. Ag
NIP : 150 253 886

Penguji I

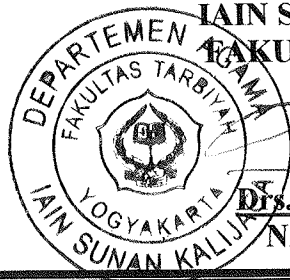
Drs. Mujahid, M. Ag
NIP : 150 266 731

Penguji II

Muqowim, M. Ag
NIP : 150 285 981

Yogyakarta, 4 Ags 2004

IAIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
DEKAN



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

MOTTO

خير الناس أنفعهم للناس

Artinya : “Sebaik-baik Manusia adalah Yang Bisa memberikan Manfaat bagi orang lain”.¹(Shohihul Bukhori).



¹Ibnu Abbas Shihabuddin Ahmad bin Muhammad Qistilani, *Irsyadussa diLisyarhiShohihul Bukhori, wabiha Misyuhu Shohihu Muslim Bisyuruhin Nawawi, Juz.10, Bab Bida Ul Kholqi*, Mesir, Darul Fikri, 1305 H. Hlm 15.

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Sebuah Karya Yang Teramat Sangat Sederhana Ini
Kupersembahkan Buat :*

*Almamaterku Tercinta
Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين، الصلاة و السلام علي أشرف الأنبياء
و المرسلين سيدنا محمد و علي آله و صحبه أجمعين

Alhamdulillah, beribu-ribu puja dan puji syukur kehadiran Ilahi Robbi pemberi kekuatan dan penunjuk jalan. Shalawat dan salam buat junjungan Nabi besar Muhammad SAW sang revolusioner sejati. Semoga cahaya kesuciannya selalu menyinari keimanan kita.

Setelah merentas waktu yang cukup panjang dan melelahkan, Sebuah maha karya yang sangat sederhana ini, yang berjudul “STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH DINIYAH AL-MUNAJAH WONOKROMO PLERET BANTUL YOGYAKARTA” pada akhirnya terselesaikan jua, tentunya setelah melewati berbagai macam tantangan dan rintangan yang penulis rasakan, terutama perang pikiran antara idealisme dan realisme. Namun berkat ketabahan, kesabaran dan kekuatan, serta besarnya dorongan moril dari keluarga dan teman-temanku, maupun do’a yang senantiasa penulis panjatkan kepada Ilahi Robbi, pada akhirnya proses penulisan skripsi ini dapat terselesaikan jua.

Karya ini, penulis sadari sangat jauh dari kesempurnaan, banyak kekurangan-kekurangan di dalamnya. Namun ini semua tentunya merupakan proses pembelajaran yang harus penulis sadari *“Bahwa tak ada yang sempurna di dunia ini, yang ada hanyalah usaha dan usaha untuk mencapai kepada kesempurnaan tersebut”*. Semoga akan menjadi pengalaman bagi penulis untuk dapat berkarya di kemudian hari, serta dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Kemudian, karya ini akan sangat sulit terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari semua pihak, maka ucapan terima-kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. Rahmat M.Pd, sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Sardjono M. Si dan Karwadi M.Ag selaku Ketua dan Sekertaris Jurusan Pendidikan Agama Islam.
3. Ibu Dra. Wiji Hidayati M.Ag sebagai Penasehat Akademik.
4. Bapak Drs. Usman, SS M. Ag sebagai Dosen Pembimbing yang dengan telah penuh kesabaran dan keramahan membimbing penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak M. Ichsan beserta keluarga selaku Kepala Madrasah Diniyah Al-Munajah yang penuh keramahan dan kebaikan memberikan data dan informasi hingga selesainya penulisan skripsi ini.
6. Para Pengurus Yayasan, Dewan Guru serta Adik-adik Santri Tercinta di Madrasah Diniyah Al-Munajah, yang turut berperan aktif membantu penulis dalam menyelesaikan Penulisan skripsi ini.
7. Teman-temanku di komunitas HMI Insan Cita dan komunitas etnis IKARUS “YO”, sebagai tempat diskusi dan teman menjalin tali silaturahmi.
8. Teman-teman kelas PAI II Ang-99 sebagai teman berjuang, dan teman-teman Eks KKN IAIN Ang-49 kelompok Ngringgit, Palihan, Temon Kulon Progo sebagai tempat berbagi cerita, selamat jalan *and* semoga kesuksesan senantiasa menyertai kalian semua.
9. Dan terakhir, buat semua yang telah berpartisipasi hingga selesainya proses penulisan skripsi ini.

Mudah-mudahan kebaikan semuanya diberikan imbalan yang layak oleh Allah SWT. Amin Ya Robbal A’lamin.

Yogyakarta, 22 Juni 2004
Penulis


SYAFRUDIN. AS
NIM : 9941 4243



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Istilah.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Alasan Pemilihan Judul.....	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
F. Metode Penelitian.....	12
G. Tinjauan Pustaka.....	19
H. Kerangka Teoritik.....	21
I. Sistematika Pembahasan.....	31
BAB II GAMBARAN UMUM MADRASAH DINIYAH AL- MUNAJAH WONOKROMO PLERET BANTUL YOGYAKARTA.....	33
A. Letak Geografis.....	33
B. Sejarah Berdirinya.....	34
C. Tujuan Didirikannya.....	36
D. Struktur Organisasi.....	38
E. Keadaan Siswa.....	41
F. Keadaan Guru.....	43
G. Materi yang Diajarkan.....	45
H. Keadaan Karyawan.....	47
I. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	48

BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH DINIYAH AL-MUNAJAH.

A. Konsep Strategi Pengembangan SDM Di Madrasah Diniyah Al-Munajah.....	51
B. Konsep dan Pelaksanaan Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik.....	55
C. Konsep dan Pelaksanaan Strategi Pengembangan Peserta Didik.....	61
D. Implikasi Startegi Pengembangan SDM Bagi Kemajuan Madrasah.....	63
E. Implikasi Strategi Pengembangan siswa Terhadap Prestasi Belajar.....	72
F. Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Pelaksanaan Strategi pengembangan SDM di Madrasah Diniyah Al-Munajah.....	75

BAB IV PENUTUP.

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran-saran.....	81
C. Penutup.....	82

DAFTAR PUSTAKA.....	83
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KURIKULUM VITAE

KETERANGAN DAFTAR TABEL

BAB II.

1. Tabel I : Struktur Kepengurusan Di Madrasah Diniyah Al-Munajah.
2. Tabel II : Keadaan Siswa.
3. Tabel III : Keadaan Guru.
4. Tabel IV : Struktur Program Pengajaran.
5. Tabel V : Keadaan Karyawan.

BAB III.

1. Tabel I : Tentang Kemampuan Mengetahui.
2. Tabel II : Tentang Kemampuan Menyintesa.
3. Tabel III : Tentang Kemampuan Menganalisa.
4. Tabel IV : Tentang Kemampuan Mengaplikasikan.
5. Tabel V : Tentang Kemampuan Membuat Sat-Pel.
6. Tabel VI : Tentang Kemampuan Membuat Alat Peraga.
7. Tabel VII : Tentang kemampuan Melakukan Evaluasi.
8. Tabel VIII : Analisa Hasil Kemampuan Dasar Guru.
9. Tabel IX : Nilai Rata-rata Siswa.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Istilah.

Ada baiknya, untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas serta menghindari terjadinya kesalahpahaman di dalam memahami skripsi berjudul : “STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI MADRASAH DINIYAH AL-MUNAJAH WONOKROMO PLERET BANTUL YOGYAKARTA” ini, maka penulis memandang perlu memberi penegasan terhadap beberapa istilah-istilah yang ada dalam judul skripsi diatas, yaitu:

1. Strategi Pengembangan.

Strategi Pengembangan merupakan sebuah istilah yang didalamnya memuat dua buah kata yaitu; kata strategi dan pengembangan. Masing-masing kedua kata tersebut mengandung pengertian sebagai berikut:

Pertama, *Strategi*: Dalam kamus besar bahasa Indonesia, Kata strategi berarti; rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹ Sedangkan menurut Noeng Muhadjir strategi adalah: “Suatu penataan potensi dan sumber daya agar dapat efisien dalam memperoleh hasil sesuai yang direncanakan”.²

¹Anton M. Moeliono. dkk, Tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, Dep. Pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta; Balai Pustaka, tt) hlm 859.

²Mansur Isna, *Diskursus pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Global Pustaka Utama, 2001). Hlm 75.

Kedua, *Pengembangan*: Pengembangan berasal dari kata kembang yang artinya menjadi maju; sempurna; berkembang. Kemudian mendapat imbuhan Peng-an, sehingga menjadi kata pengembangan. Jadi, kata pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan sesuatu hal agar dapat bertambah maju berkembang dan menuju kearah kesempurnaan.³ Adapun yang diharapkan dari usaha pengembangan adalah terjadinya perubahan kearah yang lebih baik, baik dilakukan secara bertahap (gradual) maupun dilakukan secara spontan.

Adapun strategi pengembangan yang penulis maksudkan disini adalah langkah-langkah atau usaha kongkret yang dilakukan oleh para pengelola yayasan maupun para tenaga pendidik yang ada di Madrasah Diniyah Al-Munajah untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik, terutama dalam rangka peningkatan kualitas atau mutu pendidikan.

2. Sumber Daya Manusia.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo Sumber Daya Manusia adalah:

“Merupakan suatu upaya untuk mewujudkan dan megembangkan seluruh daya manusia secara terpadu sehingga memperoleh kompetensi yang memadai sehubungan dengan kedudukannya, baik sebagai subyek pembangunan maupun kekayaan insaniyah sebagai obyek atau yang dibangun”.⁴

Sedangkan menurut Azyumardi Azra, bahwa SDM adalah:

“Menciptakan manusia yang memiliki kualitas yang seimbang, beriman, berilmu (beriptek) dan beramal: cakap baik

³ Peter Salim, Yenny salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta; Modern English Press, 1991) hlm 700.

⁴ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan SDM*, (Jakarta; Rineka Cipta, 1998). Hal 2.

lahiriah maupun batiniyah, berkualitas secara emosional dan rasional, memiliki EQ dan IQ yang tinggi”.⁵

Dalam konteks pendidikan, Madrasah Diniyah Al-Munajah sebagai institusi pendidikan, di dalamnya tentu memuat berbagai macam komponen manusia, baik itu sebagai pengurus yayasan, tenaga pendidik (guru), siswa didik (santri), karyawan administratif maupun para wali murid, kesemuanya merupakan satu kesatuan yang integral, terutama antara pendidik dan siswa. Akan tetapi mengingat banyaknya komponen manusia di dalam pengertian dari Sumber Daya Manusia tersebut, maka pada penelitian ini, penulis akan membatasi permasalahan atau memfokuskan diri pada tenaga pendidik dan peserta didiknya saja.

3. Madrasah Diniyah.

Pengertian Madrasah Diniyah adalah: salah satu lembaga pendidikan keagamaan pada jalur luar sekolah yang diharapkan mampu secara secara terus menerus memberikan pendidikan agama Islam kepada anak didik yang tidak terpenuhi pada jalur sekolah yang diberikan melalui sistem klasikal serta menerapkan jenjang pendidikan yaitu: Madrasah Diniyah Awaliyah, Madrasah Diniyah Wustho dan Madrasah Diniyah Ulya.⁶

Adapun Madrasah Diniyah yang penulis maksudkan disini adalah; sebuah lembaga pendidikan Islam formal yang semata-mata memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam, dengan maksud untuk

⁵Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam; tradisi dan modernisasi menuju milenium baru*, (Jakarta: logos, 1999). Hlm 57.

⁶Departemen Agama RI, *Pedoman penyelenggaraan dan pembinaan Madrasah Diniyah*, (Dir. Jen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Jakarta, 2000) hlm 7.

memberikan kesempatan kepada murid-murid di sekolah-sekolah umum, yang ingin memperdalam ilmu agama Islam.

4. Madrasah Diniyah Al-Munajah.

Madrasah Diniyah Al-Munajah Wonokromo merupakan lembaga pendidikan Islam yang bernaung dibawah yayasan Al-Munajah. Madrasah ini terletak di Dusun Wonokromo II, Desa Wonokromo Kec. Pleret Kab. Bantul Yogyakarta. Madrasah Diniyah ini, menerapkan 3 tingkat jenjang pendidikan yaitu, Athfal (setingkat TK), Awaliyah (SD) dan Wustho (setingkat SLTP).

Dalam perjalanan sejarah dan perkembangannya, Madrasah ini tentunya mengalami berbagai macam kendala dan tantangan yang mengitarinya sebagaimana layaknya sebagai sebuah lembaga pendidikan swasta seperti Madrasah-madrasah Diniyah lainnya yang ada di Indonesia yang juga kebanyakan mengalami problem seperti ini. Akan tetapi pada tahun berikutnya, yaitu tepatnya pada tahun 1975 sampai dengan sekarang, Madrasah ini mulai menunjukkan eksistensi dan konsistensinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang ikut berperan aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, Madrasah ini dari tahun ke tahunnya mengalami perkembangan yang cukup berarti, baik pada aspek fisik dan non fisik. Seperti jumlah siswa yang semakin meningkat, bertambahnya jumlah tenaga pendidik, serta penambahan bangunan fisik

yang di lakukan dalam rangka mengimbangi semakin meningkatnya jumlah peserta didik tersebut.⁷

Dari penjelasan dan penegasan beberapa istilah yang dimaksud dalam judul penelitian disini, yang ingin kami maksudkan adalah: ingin melihat strategi atau langkah-langkah kongkrit yang dilakukan oleh para pengelola Madrasah (pengurus yayasan maupun tenaga pengajar) dalam rangka melakukan usaha pengembangan kualitas dan kuantitas Madrasah Diniyah kearah yang lebih baik, dengan tenaga pendidik dan peserta didik sebagai fokus utamanya.

B. Latar Belakang Masalah.

Dalam Undang-Undang RI No.20 tahun 2003, Bab II pasal 3 tentang sistem pendidikan nasional, dijelaskan bahwa tujuan dari pendidikan nasional adalah: “berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung-jawab”.⁸

⁷Hasil observasi dan wawancara dengan kepala Madrasah Diniyah Al-Munajah tgl 19 Januari 2003.

⁸Depag RI, Dirjen Binbaga Islam, *Pedoman Evaluasi Pendidikan Madrasah Diniyah*, (Jakarta: 2003). Hlm 24.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan sebuah system untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dengan segala aspek kehidupannya.

Dalam sejarah umat manusia, hampir tidak ada kelompok manusia yang tidak menggunakan pendidikan sebagai alat pembudayaan dan peningkatan kualitasnya. Pendidikan dibutuhkan untuk menyiapkan anak manusia demi menunjang perannya di masa mendatang.

Menurut Dr. Muhaimin mutu manusia yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia antara lain adalah manusia yang berilmu dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.⁹

Di samping sebagai proses peningkatan kualitas diri, pendidikan juga merupakan proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia yang berlangsung sepanjang hayat.

Dalam konteks kehidupan dewasa ini, terjadinya perubahan zaman yang semakin cepat dan pesat, maka mau tidak mau pendidikan juga harus di desain mengikuti irama perubahan tersebut, kalau tidak mau ketinggalan, tak terkecuali dengan pendidikan Islam.

Pendidikan Islam sekarang ini, menurut H.A.R Tilaar telah dihadapkan pada tantangan kehidupan manusia modern. Dengan demikian, pendidikan Islam harus juga diarahkan pada kebutuhan perubahan masyarakat modern tersebut. Dalam menghadapi suatu perubahan, diperlukan suatu disain paradigma baru di dalam menghadapi tuntutan yang baru. Untuk itu pula,

⁹Muhaimin, *Wacana pengembangan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2003). Hlm 147.

pendidikan Islam perlu di disain untuk menjawab tantangan perubahan tersebut, baik pada sisi konsepnya, kurikulum, kualitas sumber daya manusianya, lembaga-lembaga dan organisasinya, serta mengkontruksinya agar dapat relevan dengan perubahan zaman dan kebutuhan masyarakat saat ini.¹⁰

Sebenarnya, kita patut bersyukur dengan hadirnya berbagai macam pendidikan Islam dewasa, baik itu pesantren, berbagai macam bentuk dan jenis Madrasah baik negeri maupun swasta, Sekolah umum yang berciri khas Islam maupun lain sebagainya, yang secara ideal ikut berperan aktif di dalam menciptakan manusia yang berkualitas dari sisi keilmuan maupun moralitas.

Keberadaan Madrasah Diniyah sebagai bagian dari lembaga pendidikan Islam, bisa jadi memiliki peran dan fungsi yang penting didalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sejalan dengan cirinya sebagai pendidikan agama yang secara ideal berfungsi mempersiapkan SDM yang berkualitas terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan agama, maupun dalam hal karakter, sikap moral, serta dalam pengahayatan dan pengamalan ajaran agama.

Dalam konteks kehidupan manusia dewasa ini, dengan semakin meningkatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta semakin derasnya arus informasi disatu sisi bisa melahirkan krisis moralitas, krisis spiritualitas, serta menurunkan minat anak-anak dan remaja untuk mendalami ilmu agama.

¹⁰H.A.R Tilaar, *Studi Pemikiran Pendidikan Islam Modern*, Dalam Jurnal Pendidikan Islam, Konsep dan Implementasi, Vol. V TH. IV, (Yogyakarta ; UII Press, 1999). Hlm 6.

Salah satu langkah untuk mengantisipasi krisis moral tersebut adalah melalui jalur pendidikan keagamaan, yang secara konsisten mengajarkan nilai-nilai fundamental kebenaran dan kebaikan.

Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan yang menyiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama.

Salah satu pilihan alternatif jalur pendidikan luar sekolah yang memberikan pendidikan agama adalah Madrasah Diniyah.

Madrasah Diniyah merupakan sebuah lembaga pendidikan keagamaan pada jalur luar sekolah yang di harapkan mampu secara terus menerus memberikan pendidikan agama Islam kepada anak didik yang tidak terpenuhi pada jalur sekolah yang diberikan melalui sistem klasikal serta menerapkan jenjang pendidikan yaitu : Madrasah Diniyah Awaliyah, Wustho dan Ulya.¹¹

Madrasah Diniyah Al-Munajah yang didirikan pada tanggal 27 April 1923, dari tahun ke tahunnya mengalami peningkatan yang cukup berarti, indikator yang dapat kita lihat adalah semakin bertambahnya jumlah peserta didik di Madrasah Diniyah ini. Untuk saat ini saja tercatat jumlah peserta didik di Madrasah Diniyah Al-Munajah berjumlah 242 orang siswa, sementara tahun sebelumnya hanya berjumlah 218 orang siswa putra dan putri.¹²

Kemudian dari aspek tenaga pendidiknya, Madrasah Diniyah ini telah memiliki 23 orang tenaga edukatif, dengan latar belakang pendidikan yang

¹¹Depag RI, *Pedoman penyelenggaraan*, Lok Cit. Hlm 7

¹²Grafik peningkatan jumlah siswa, selama 5 tahun terakhir secara berturut-turut adalah sebagai berikut : tahun 2000-197 siswa, 2001-211 siswa, 2002-221 siswa, 2003-218 siswa, 2004-242 siswa. Hasil dokumentasi Madrasah Diniyah Al-Munajah, di kutip tanggal 25 Mei 2004.

cukup berkompeten di bidangnya dan memiliki pengalaman mengajar yang cukup baik pula, yaitu 6 orang alumni setingkat SLTP, 9 orang alumni setingkat SLTA, dan 8 orang alumni setingkat Diploma dan Strata I.¹³ Di samping mengajar di Madrasah Diniyah Al-Munajah pada sore harinya, di antara 23 orang tenaga pendidik tersebut ada juga di antaranya yang mengajar di lembaga pendidikan lainnya seperti di SLTP, MTsN dan MAN di Wilayah kecamatan Pleret dan di tempat lainnya.

Dari aspek bangunan fisik, Madrasah Diniyah Al-Munajah telah memiliki gedung sendiri yang bersifat permanen. Pada tahun 1988 gedung tersebut hanya berjumlah 1 buah dengan 3 ruang kelas, akan tetapi sejalan dengan semakin bertambahnya jumlah peserta didik dan di rasa perlu menambah bangunan lagi, maka sampai saat ini Madrasah Diniyah Al-Munajah telah memiliki 6 buah kelas, 2 buah kantor, 2 buah WC dan 1 buah gudang.

Seiring dengan semakin pesatnya perkembangan Madrasah Diniyah Al-Munajah ini, terutama pada aspek fisik, satu hal yang menyadi pertanyaan selajutnya adalah apakah peningkatan aspek kuantitatif tersebut seiring dengan usaha peningkatan aspek kualitas tenaga pendidiknya dan kualitas anak didiknya ?.. Apakah ada usaha pengembangan yang di lakukan dalam rangka peningkatan aspek kualitatif tersebut, walaupun ada seperti apakah konsep dan pelaksanaannya ?...

¹³Keterangan selengkapnya, lihat pada Bab II, tentang gambaran umum keadaan guru.

Berangkat dari latar belakang masalah ini, penulis ingin melihat bagaimanakah konsep dan pelaksanaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (terutama tenaga pendidik dan peserta didiknya) di Madrasah Diniyah Al-Munajah ini serta bagaimana implikasi terhadap kondisi Madrasah Diniyah Al-Munajah itu sendiri.

C. Rumusan Masalah.

1. Bagaimana Konsep dan Pelaksanaan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Al-Munajah serta bagaimana Implikasinya ?.
2. Faktor-Faktor apa sajakah yang menjadi pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Strategi Pengembangan Di Madrasah Diniyah Al-Munajah ?.

D. Alasan Pemilihan Judul.

Dalam asumsi saya bahwa Madrasah Diniyah merupakan lembaga pendidikan Islam yang cukup “unik”, karena secara historis sebenarnya cikal bakal Madrasah Diniyah telah ada pada awal abad ke-20, bahkan telah ada sebelum berkembangnya berbagai macam bentuk dan jenis Madrasah swasta maupun negeri yang ada dewasa ini.¹⁴ Akan tetapi dalam perjalanan kehidupannya, Madrasah Diniyah masih di anggap masyarakat umum sebagai lembaga pendidikan “kelas dua”, dianggap kalah bersaing dengan saudara-

¹⁴Dalam catatan sejarah, cikal bakal Madrasah Diniyah pertama sekali didirikan oleh Zainuddin Labay El-Yunusiy (1980-1924), yaitu pada tanggal 10 Oktober 1915. Madrasah Diniyah Zainuddin Labay, diselenggarakan dengan system klasikal dengan susunan pelajaran yang terintegrasi antara ilmu-ilmu agama dengan ilmu-ilmu umum. H Maksu, *Madrasah sejarah dan perkembangannya*, (Jakarta; Logos Wacana Ilmu, 1999). Hlm 103.

saudaranya yang lain (baik Madrasah negeri maupun sekolah-sekolah umum lainnya), dan dengan berbagai macam alasan dan argumentasi, terutama masalah kualitas *out-put* pendidikan Madrasah Diniyah yang di rasa “kurang menjanjikan”, yang pada akhirnya membuat eksistensi Madrasah Diniyah semakin hari kian mengabur dan menghilang dari permukaan.

Kemudian asumsi kedua, menurut penulis bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan di Madrasah Diniyah, langkah pertama yang harus dibenahi adalah aspek sumber daya manusia yang ada didalam lembaga tersebut, terutama para gurunya, karena kualitas guru yang baik akan berimplikasi kepada anak didik, baru setelah itu pembenahan sarana dan prasana pendukung lainnya. Kedua asumsi inilah yang kemudian melandasi pemikiran penulis untuk mengangkat judul strategi pengembangan SDM.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

a. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui bagaimanakah konsep dan pelaksanaan strategi pengembangan SDM di Madrasah Diniyah Al-Munajah serta bagaimana implikasinya terhadap kondisi Madrasah Diniyah Al-Munajah itu sendiri.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor atau kendala-kendala apa saja turut mempengaruhi pelaksanaan strategi pengembangan SDM di Madrasah Diniyah Al-Munajah.

b. Kegunaan Penelitian.

1. Tulisan ini semoga dapat memberikan sumbangan ide maupun pemikiran kepada pihak sekolah.
2. Dapat bermanfaat bagi para pembaca yang *concern* dan peduli dengan dunia pendidikan Islam, terutama bagaimana pengelolaan Madrasah Diniyah.

F. Metode Penelitian.

a. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *deskriptif analitis*, yaitu memusatkan diri pada pemecahan-pemecahan masalah yang ada, kemudian data yang sudah terkumpul di susun, di jelaskan dan di analisis.¹⁵ Menurut Sumadi Surya Brata, penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui apa yang dikerjakan oleh orang-orang dalam menangani masalah atau situasi yang sama, agar dapat belajar dari mereka untuk kepentingan pembuatan rencana dan pengambilan keputusan di masa depan.¹⁶

b. Metode Penentuan Subyek.

Metode penentuan subyek sering di sebut metode penentuan sumber data, yaitu menetapkan populasi sebagai tempat untuk

¹⁵Winarno Surakhmad, *Pengembangan penelitian ilmiah*, (Bandung; Tarsito, 1989). Hal 146.

¹⁶Sumadi Surya Brata, *Metodologi penelitian*, (Jakarta; rajawali Press, 1995). Hal 19.

memperoleh data. Sedangkan yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.¹⁷

Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Para pengurus yayasan sebagai pihak pengelola Madrasah Diniyah.
2. Para guru, sebagai tenaga pendidik.
3. Para siswa sebagai peserta didik.

Dari keseluruhan populasi diatas yang di jadikan sebagai populasi utama adalah para tenaga pendidik dan para siswa.

Secara keseluruhan, jumlah tenaga pendidik yang ada di Madrasah Diniyah Al-Munajah berjumlah 23 orang, sedangkan jumlah para siswa putra dan putri sekitar 242 orang, dengan 3 jenjang pendidikan yaitu, Athfal, Awaliyah dan Wustho.

Untuk para tenaga pendidiknya (guru), di sini peneliti akan menggunakan metode populasi (meneliti secara keseluruhan dari jumlah guru yang ada dengan bantuan angket, interview dan observasi) yaitu para guru yang pernah mengikuti program penataran guru (berjumlah 11 orang).

Sedangkan untuk para siswanya, peneliti akan memakai metode sampel yaitu, meneliti sebagian dari keseluruhan jumlah populasi atau 20 % (50 orang) dari 242 siswa. Adapun sasaran utamanya adalah sebagian

¹⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, (Jakarta; Rineka Cipta, 1998). Hal 115.

siswa dari kelas 1 sampai kelas 4 awaliyah dan kelas 1 sampai kelas 2 tingkat wustho dengan bantuan metode dokumentasi (nilai raport siswa).

Di samping metode dokumentasi, peneliti juga melakukan observasi langsung (penilaian pada aspek kognitif dan psikomotorik) terhadap beberapa orang siswa yang mewakili tiap-tiap kelas mereka.¹⁸

Adapun landasan pemikiran penulis didasarkan pada keterangan Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa;¹⁹

- 1). Apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.
- 2). Jumlah subyek besarnya lebih dari 100, dapat di ambil antara 10-17 % atau 20-25 % tergantung setidak-tidaknya pada:
 - a. Kemampuan peneliti di lihat dari segi waktu, tenaga dan dana.
 - b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap obyek.
 - c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh setiap peneliti.

c. Metode Pengumpulan data.

Untuk mendapatkan data yang valid dan relevan pada penelitian ini, maka penulis melakukan metode pengumpulan data dengan cara sebagai berikut;

1. Data primer, yaitu data utama dan penting yang sangat dibutuhkan dalam penelitian. Data ini diperoleh dengan cara:
 - a. Metode interview (wawancara).

Interview atau wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh

¹⁸Observasi secara langsung terhadap beberapa orang siswa tersebut dilakukan untuk memberikan penguatan terhadap hasil nilai raport siswa serta untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan proses pengembangan tersebut.

¹⁹Ibid. Hlm 107.

informasi.¹⁹ Yaitu, cara menghimpun data dengan jalan bercakap-cakap, berhadapan langsung dengan pihak yang akan dimintai pendapat, pendirian atau keterangan.²⁰ Metode ini digunakan untuk berwawancara dengan para pengurus yayasan dan para tenaga pendidik. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data tentang bagaimana konsep dan pelaksanaan strategi pengembangan SDM di Madrasah Diniyah Al-Munajah dan hal-hal yang terkait langsung dengan penelitian.

Sebagaimana dikemukakan oleh M. Nazir bahwa yang dimaksud dengan wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya-jawab sambil tatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan “interview guide” (panduan wawancara).²¹

b). Metode kuesioner (angket).

Metode angket adalah: “Metode pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang sudah di persiapkan sebelumnya secara tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan.

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data atau informasi baik itu yang berupa angapan, pendapat atau sikap dari

¹⁹S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2003) Hlm 113.

²⁰ Koentjaningrat, *Metode-metode penelitian masyarakat*, (Jakarta; Gramedia, 1980). Hlm 162.

²¹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta; ghalia Indah, 1988). Hlm 234.

para guru Madrasah Diniyah Al-Munajah Wonokromo terhadap pelaksanaan pengembangan di Madrasah Diniyah tersebut.

c). Metode Observasi.

Metode observasi adalah suatu pengamatan di lakukan secara langsung maupun tidak langsung mengadakan pencatatan yang sistematis.²² Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui keadaan obyektif madrasah diniyah serta untuk mengecek data atau hal yang diperoleh dari hasil wawancara dengan fenomena yang ada.

d). Metode Dokumentasi.

Metode dokumentasi yaitu, mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasastii, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.²³ Metode ini dilakukan untuk memperoleh data tentang gambaran umum Madarasah Diniyah Al-munajah Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta, letak dan keadaan geografis, sejarah berdirinya, tujuan di dirikannya, struktur organisasi dan struktur kerja, keadaan guru, siswa dan karyawan, keadaan sarana dan prasarana sekolah dan lain sebagainya. Serta untuk memperoleh data hasil evaluasi belajar siswa (nilai Raport) dari hasil pelaksanaan pengembangan SDM.

²² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Jakarta; Cipta karya, 1991). Hlm 20.

²³ Suharsimi Arikunto. Op Cit hlm 236.

2. Data Sekunder.

Data sekunder yaitu data pelengkap yang diperoleh sebagai penunjang dalam penelitian. Adapun yang penulis jadikan sebagai sumber penunjang disini adalah berupa literatur-literatur yang membahas tentang strategi Pengembangan Madrasah.

d. Metode Analisa Data.

Dalam penelitian ini ada 2 macam data, yaitu; data yang berupa angka (data kuantitatif) dan data yang tidak berupa angka (data kualitatif), maka untuk menganalisa kedua cara tersebut penulis menggunakan metode analisa yang berupa:

a. Metode Statistik.

Metode statistik adalah suatu cara mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data yang bersifat kuantitatif secara teratur, ringkas dan jelas dengan tujuan dapat memberikan gambaran tentang keadaan data yang di maksud.

Bentuk analisa yang di pakai adalah statistik deskriptif atau statistik sederhana yaitu, statistik yang mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisa angka agar dapat memperoleh gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala peristiwa atau keadaan sehingga dapat di tarik kesimpulan atau makna tertentu.

Adapun dalam penggunaan statistik deskriptif ini adalah dengan menggunakan prosentase pada hasil angket dari para guru maupun hasil nilai raport siswa dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Ket : P : Angka Prosentase.
 F : Frekuensi yang di cari.
 N : Jumlah Responden.
 100 : Bilangan Konstan.²⁴

b. Metode non statistik.

Metode analisa non statistik penulis gunakan untuk mengolah data-data yang tidak berwujud angka-angka atau bilangan. Data-data yang telah terkumpul akan di analisis dengan menggunakan metode *deskriptif analitis* yaitu, proses analisa di mana data-data yang telah terkumpul di gambarkan lebih dahulu kemudian di analisis secara kritis dengan menggunakan metode kualitatif.

Adapun langkah-langkah yang di lakukan adalah :

1. Menela'ah data yang berhasil di kumpulkan, yaitu data dari hasil penelitian.
2. Mengadakan reduksi data yaitu, mengambil data yang sekiranya dapat di olah lebih lanjut.
3. Menyusun data dalam satuan-satuan.
4. Melakukan kategorisasi sambil melakukan coding.
5. Mengadakan pemeriksaaan keabsahan data.
6. Menafsirkan data dan kemudian mengambil kesimpulan.²⁵

²⁴Anas Sudijono. Op cit Hlm 40

²⁵Lexy J Moelong, *Metode penelitian kualitatif*, (Bandung; Rosyda Karya, 2000). Hlm

G. Tinjauan Pustaka.

Sejauh pengamatan yang telah penulis lakukan, sampai saat ini belum ditemukan Skripsi di Fakultas Tarbiyah, khususnya jurusan Pendidikan Agama Islam yang mengangkat judul tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Diniyah, walaupun ada yang jelas mereka tidak membahas Madrasah Diniyah secara khusus, akan tetapi lebih banyak membahas tentang arti Madrasah secara umum. Padahal antara Madrasah Diniyah dengan Madrasah Negeri lainnya mempunyai perbedaan yang sangat jelas, terutama masalah status, kurikulum yang dipakai, materi pelajaran yang di berikan serta metode belajar mengajarnya.

Adapun skripsi yang mengangkat judul tentang strategi pengembangan yang berkaitan dengan madrasah adalah skripsi yang berjudul: "STRATEGI PENGEMBANGAN MADRASAH", oleh; *Zainal Muttaqin*, jurusan Kependidikan Islam. Dalam skripsi ini, Zainal Muttaqin lebih banyak memaparkan tentang sejarah pertumbuhan dan perkembangan madrasah pada masa dahulu dan juga tentang perjalanan madrasah dewasa ini dengan berbagai kendala dan problematika yang dihadapinya. Adapun strategi pengembangan yang dikemukakan oleh penulis, masih berupa gambaran umum yang harus dijelaskan lebih kongkrit lagi, karena jenis penelitian zainal Muttaqin bersifat *Library Research*.

Kemudian, skripsi yang sedikit banyak menyinggung tentang Sumber Daya Manusia (SDM) adalah skripsi yang berjudul: "NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM DALAM PEMBANGUNAN SDM

PENDIDIKAN ISLAM DALAM PEMBANGUNAN SDM BERKUALITAS". Oleh: *Subhan Birori* Jurusan Pendidikan Agama Islam selesai Tahun 2000. Dalam skripsi ini Birori menjelaskan tentang nilai-nilai yang terkandung dalam pendidikan Islam, urgensi pembangunan SDM, serta bagaimana realisasi nilai-nilai pendidikan Islam dalam pembangunan SDM.

Dari kedua skripsi diatas, kemudian yang menjadi sisi perbedaan dengan isi skripsi kami nantinya adalah pada bentuk strategi pengembangan yang dipakai oleh pihak Madrasah Diniyah Al-Munajah yang lebih dijelaskan pada dataran teoritis dan praktis.

Begitu juga dengan buku-buku yang beredar di pasaran, yang secara khusus membahas masalah Madrasah Diniyah sangatlah sedikit –bahkan hampir bisa dikatakan tidak ada-, akan tetapi buku yang berjudul *Pedoman Penyelenggaraan dan Pembinaan Madrasah Diniyah*, penulis dapatkan dari kantor Departemen Agama RI, yang tidak diperjual-belikan, dan sedikit banyak ikut membantu memberikan informasi sebagai bahan acuan bagi penulis.

Kemudian buku yang membahas tentang Madrasah secara umum, (dari segi penjudulan) ada 4 buah yaitu, Prof Azyumardi Azra, *Sejarah Perkembangan Madrasah*. DR. H Maksum, *Madrasah sejarah dan perkembangannya*. Ismail dkk, *Dinamika Pesantren dan Madrasah*. Dan A. Malik Fajar, *Madrasah dan tantangan Modernitas*.

Sementara buku yang sedikit banyak membahas tentang strategi pengembangan SDM (terutama tentang strategi pengembangan tenaga

Pengembangan Pendidikan Islam, dan buku Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi menuju millennium Baru*. Serta buku Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber daya manusia..*

H. Kerangka Teoritik.

Penelitian ini mengarah kepada bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada di Madrasah Diniyah yang dilakukan oleh pengelola madrasah diniyah Al-Munajah (baik pengurus yayasa maupun tenaga pendidik) dalam rangka meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan. Akan tetapi fokus penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan mutu tersebut, terlebih dahulu harus dilakukan melalui faktor pendidik (guru) yang kemudian diaplikasikan kepada anak didik (siswa). Oleh karena itulah, dalam penelitian kali ini, peneliti akan membatasi permasalahan pada aspek guru dan siswanya saja.

Seperti yang telah di jelaskan pada sub bab sebelumnya bahwa strategi pengembangan adalah; “upaya atau usaha yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai kearah kesempurnaan atau kearah yang lebih baik”.

Sedangkan pengertian SDM seperti yang dikemukakan oleh para tokoh pendidikan, namun disini penulis hanya mengambil 1 pengertian saja. Yaitu di dalam bukunya Soekidjo Notoadmodjo dijelaskan bahwa pengertian SDM adalah merupakan;²⁷

“Suatu upaya untuk mewujudkan dan mengembangkan seluruh daya manusia secara terpadu sehingga memperoleh kompetensi yang

²⁷Soekidjo Notoadmodjo. Lok Cit, Hlm 2.

memadai sehubungan dengan kedudukannya, baik sebagai pembangunan maupun kekayaan insaniyah sebagai obyek atau yang dibangun”.

Dari beberapa pendapat yang deemukakan oleh para tokoh pendidikan, dapat kami simpulkan bahwa pengertian SDM pada hakekatnya adalah segala usaha dan kemampuan yang dimiliki oleh manusia secara maksimal untuk mewujudkan dan mengembangkan kualitas dirinya dalam pembangunan diri pribadi, keluarga, masyarakat, bangsa dan agamanya. Untuk itulah peranan SDM amatlah penting dan tidak mungkin diabaikan, karena justru SDM itu yang akan menentukan apakah tujuan itu dapat tercapai dengan baik.

Dalam konteks pendidikan, komponen manusia yang tercakup dalam pengertian SDM meliputi, tenaga pendidik, peserta didik, karyawan, pegawai administratif, wali murid maupun lain sebagainya. Kesemua komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang integral, terutama antara pendidik dengan para siswa.

2. Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Dari beberapa definisi tentang pengertian sumber daya manusia dan beberapa komponen yang ada di dalamnya. Kemudian di lihat dari sisi mutu, kualitas SDM dapat dilihat dari dua aspek, yaitu; aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Dari aspek kuantitas tenaga pendidik (guru) yaitu, seberapa banyak tenaga pendidik yang ada di madrasah diniyah Al-munajah, serta bagaimana ketersediaan para guru dengan kebutuhan yang diperlukan.

Sedangkan dari aspek kualitas, dapat di lihat pada aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik), yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kualitas atau kemampuan fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya yang dapat di lakukan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan adalah yang paling di perlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan SDM.²⁶

Kemudian dari aspek kualitas anak didik (siswa), dapat di lihat pada ketiga sasaran utama dari proses pendidikan yaitu, pada ranah kognitif, afektif dan psikomotorik.

3. Pendidik.

a. Pengertian pendidik.

Pendidik adalah; “Orang dewasa yang bertanggung-jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya. Mampu melaksanakan fungsinya sebagai mahluk Allah, khalifah di muka bumi, sebagai mahluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.”²⁷

Istilah lain yang lazim digunakan untuk pendidik adalah guru. Kedua istilah tersebut bersesuaian artinya. Akan tetapi, istilah guru seringkali dipakai di lingkungan pendidikan formal, seperti di sekolah

²⁶Soekidjo Notoadmodjo. Op Cit Hlm 4.

²⁷Hamdani Ihsan, *Filsafat pendidikan Islam*, (Bandung; Pustaka Setia, 1998). Hlm 93.

maupun lain sebagainya. Sedangkan istilah pendidik di pakai dilingkungan formal, non-formal, dan lingkungan in-formal, jadi makna pendidik disini lebih luas daripada makna guru. Namun dalam pengertian yang lebih sederhana, Menurut Syaiful Bahri Djamarah, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Sementara pengertian guru dalam pandangan masyarakat umum adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal saja, tetapi bisa juga di masjid, di surau / mushollah, di rumah dan lain sebagainya.²⁸

Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar-mengajar yang ikut berperan aktif dalam usaha pembentukan SDM yang berkualitas di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat di katakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung-jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu.

Dalam rangka itu guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang *transfer of knowledge* , tetapi juga sebagai “pendidik” yang *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Berkaitan

²⁸Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2000). Hlm 31.

dengan ini maka sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar-mengajar, dalam usahanya untuk mengantarkan siswa (anak didik) ke arah yang dicita-citakan. Oleh karena itu setiap rencana kegiatan guru harus dapat di dudukkan dan dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai dengan profesi dan tanggung-jawabnya.²⁹

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung-jawabnya, maka seorang guru harus memiliki profesionalisme dan kompetensi di bidangnya.

Dalam konteks pendidikan, kemampuan profesional yang harus di miliki seorang guru dalam proses belajar-mengajar secara rinci dapat di jabarkan dalam kemampuan dasar profesional guru (*basic teaching competencies*) Sebagai berikut :³⁰

1. Menguasai bahan.
2. Mengelola program belajar-mengajar.
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media sumber.
5. Menguasai landasa-landasan kependidikan.
6. Mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
8. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperpengajaran.

²⁹Sardiman, *Interkasi dan motivasi belajar mengajar*, (Jakarta ; Rajawali Press, 2001) Hlm 123.

³⁰Cece Wijaya dkk, *Kemampuan dasar guru dalam proses belajar-mengajara*, (Bandung ; Remaja Rosyda Karya, 1994). Hlm 23.

Kemudian, jika di tela'ah lebih lanjut, dari 10 kemampuan dasar guru tersebut dapat di tarik kesimpulan ke dalam 3 kategori yaitu:

1. Kemampuan menguasai bahan bidang studi.
2. Kemampuan merencanakan program belajar mengajar.
3. Kemampuan melaksanakan program belajar mengajar.

b. Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik.

Sehubungan dengan beberapa kemampuan yang harus di miliki oleh guru tersebut, untuk dapat sampai kesana, maka seorang guru senantiasa dituntut untuk meningkatkan mutu profesionalisme dan kompetensinya, baik yang di laksanakan secara perorangan (personal) maupun secara bersama-sama (kolektif).

Hal ini tentunya sangat penting, karena baik buruknya layanan yang diberikan, akan mempengaruhi citra guru di tengah-tengah masyarakat. Adapun cara-cara meningkatkan mutu profesi guru dapat di lakukan dengan ³¹:

- 1). Secara sendiri-sendiri, yaitu dengan jalan.
 - a). Menekuni dan mempelajari secara kontinu pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan teknik atau proses belajar-mengajar secara umum, misalnya pengetahuan tentang PBM (proses belajar-mengajar), ilmu-ilmu llain yang relevan dengan tugas keguruannya.
 - b). Mendalami spesialisasi bidang studi yang di ajarkan.
 - c). Melakukan kegiatan-kegiatan mandiri yang relevan dengan tugas keprofesiannya.
 - d). Mengembangkan materi dan metodologi yang sesuai dengan kebutuhan pengajaran.

³¹Sardiman. Op Cit. Hlm 154-155.

- e). Melakukan supervisi dialog dan konsultasi dengan guru-guru yang sudah lebih senior.
- 2). Secara bersama-sama.
 - a). Mengikuti berbagai bentuk penataran dan lokakarya.
 - b). Mengikuti program pembinaan keprofesiaan secara khusus, misalnya program *akta* ataupun reedukasi bagi yang merasa belum memenuhi kompetensinya.
 - c). Mengadakan kegiatan diskusi dan saling tukar pikiran dengan teman sejawat terutama yang berkaitan dengan peningkatan mutu profesi.

Di samping beberapa kegiatan seperti tersebut di atas, ada beberapa upaya ataupun program lainnya yang dapat dilakukan oleh para guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme keguruan mereka, seperti.³²

1. Menumbuhkan kreatifitas guru.
 2. Mengikuti program penataran dan loka karya.
 3. Melalui Supervisi pendidikan.
 4. Pengajaran *micro teaching*.
1. Menumbuhkan kreatifitas guru.

Para guru di pandang sebagai orang yang paling mengetahui kondisi belajar, juga permasalahan belajar yang di hadapi oleh para siswanya karena hampir setiap hari mereka berhadapan degan siswa mereka.

Kreatifitas biasanya diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru, baik yang benar-benar baru sekali, maupun yang merupakan modifikasi atau perubahan

³²Cece Wijaya. Op Cit, Hlm 189.

dengan mengembangkan hal-hal yang sudah ada. Bila konsep ini dengan kreatifitas guru, guru yang bersangkutan mungkin mampu menciptakan suatu strategi belajar mengajar yang inovatif guna tercapainya tujuan pembelajaran.

2. Mengikuti program penataran dan loka karya.

Pada umumnya, kegiatan yang dilakukan oleh para guru untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme adalah melalui kegiatan penataran guru. Secara garis besar ada tiga jenis penataran guru yaitu,³³

- 1). Penataran *penyegaran*, yaitu usaha peningkatan kemampuan guru agar sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memantapkan kemampuan tenaga kependidikan tersebut agar dapat melakukan tugas sehari-harinya dengan baik.
 - 2). Penataran *peningkatan kualifikasi* yaitu, usaha peningkatan kemampuan guru sehingga mereka memperoleh kualifikasi formal tertentu sesuai dengan standar yang ditentukan.
 - 3). Penataran *perjenjangan* yaitu, usaha meningkatkan kemampuan guru sehingga dipenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Melalui supervisi.

Supervisi adalah suatu usaha atau kegiatan menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing secara berlanjut pertumbuhan guru-guru baik secara pribadi maupun kelompok agar lebih memahami dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.

³³Piet Sahertian, *Profil pendidik profesional*, (Yogyakarta; Andi Offset, 1994). Hlm70.

Supervisi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar melalui upaya menganalisis berbagai bentuk tingkah laku pada saat melaksanakan program belajar mengajar.

4. Pengajaran *micro teaching*.

Pengajaran *micro teaching* adalah kegiatan proses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh sekelompok guru (biasanya 5 sampai 10 orang) di suatu sekolah. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan dengan cara seorang guru bertindak sebagai pengajar, sedangkan guru-guru yang lain menjadi siswa yang melakukan proses belajar. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pengajaran.

Inilah beberapa kegiatan yang dapat dilakukan oleh para guru-guru dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme keguruan mereka.

4. Anak didik.

Ada banyak definisi yang di kemukakan oleh para tokoh pendidikan tentang arti anak didik, akan tetapi secara umum anak didik dapat diartikan sebagai: “Setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Dalam perpektif pedagogis, anak didik adalah sejenis mahluk yang

membutuhkan pendidikan. Dalam arti ini anak didik disebut sejenis makhluk "*homo educandum*".³⁴

Pendidikan merupakan suatu keharusan yang diberikan kepada anak didik. Anak didik sebagai manusia yang berpotensi perlu dibina dan dibimbing dengan perantaraan guru. Sebsagai manusia yang berpotensi, maka di dalam diri anak didik ada suatu daya yang dapat tumbuh dan berkembang di sepanjang usianya.

Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada anak dapat dilakukan melalui beberapa cara berikut;

- a. Pembenahan mutu guru.
- b. Pembenahan sarana dan prasarana pendukung proses belajar-mengajar.
- c. Mengupayakan peran keluarga.
- d. Mengoptimalkan peran lingkungan (masyarakat).

Inilah mungkin beberapa strategi pengembangan yang dapat diaplikasikan untuk meningkatkan kualitas keilmuan anak didik.

5. sistem evaluasi pengembangan Sumber daya manusia.

Berbicara tentang kualitas SDM, sering dibedakan dalam kualitas fisik dan kualitas non fisik. Kesulitan tentu akan ditemui dalam pengukuran. Dalam mengatasi ini para analis umumnya mendasarkan analisisnya pada komponen masukan (*in put*) dan komponen keluaran (*out put*). Maksudnya, jika kita ingin, meningkatkan kualitas SDM maka yang

³⁴Syaiful Bahri Djamarah. Op Cit Hlm 52.

dilakukan adalah menambah investasi pada komponen masukan. Dan untuk mengetahui apakah tingkatan kualitas itu berubah (naik atau turun) maka yang di lihat adalah komponen out putnya.³⁵

Untuk menilai tingkat keberhasilan dari strategi pengembangan tenaga pendidik (guru), di sini penulis akan memakai system evaluasi proses, yaitu melihat bagaimana perubahan yang terjadi dari para guru-guru yang telah mengikuti penataran guru terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar.

Sedangkan untuk anak didik (siswa), penulis akan memakai system evaluasi akhir, yaitu melihat prestasi atau kemampuan yang telah dimiliki siswa, yang dibuktikan dengan nilai raport, serta melakukan observasi (pengamatan dan penilaian langsung terhadap beberapa siswa yang mewakili tiap-tiap kelas).

I. Sistematika Pembahasan.

Pada Bab Pendahuluan ini, terdiri atas : Sub-sub Bab penegasan istilah, latar belakang masalah, rumusan masalah, alasan pemilihan judul, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, tinjauan pustaka, kerangka reoritik dan sistematika pembahasan.

Pada Bab II ini membahas tentang : letak geografis, sejarah berdirinya, tujuan di dirikannya, struktur organisasi dan struktur kerja, keadaan guru,

³⁵Jimly Ashiddiqie, dkk. *SDM untuk Indonesia masa depan*,(Bandung ; Mizan, 1997).
Hlm 32.

siswa dan karyawan, materi yang diajarkan, serta keadaan sarana dan prasarana sekolah.

Pada Bab III ini membahas tentang : konsep strategi pengembangan SDM di Madrasah Diniyah Al-Munajah, konsep dan pelaksanaan strategi pengembangan tenaga pendidik, konsep dan pelaksanaan strategi pengembangan peserta didik, implikasi strategi pengembangan SDM bagi kemajuan Madrasah serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan strategi pengembangan SDM di Madrasah Diniyah Al-Munajah.

Pada Bab Penutup berisi tentang : Kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.



STATE UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Berangkat dari beberapa uraian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Munajah di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Munajah bisa dikatakan berjalan cukup baik, hal ini antara lain disebabkan karena, pihak sekolah Madrasah Diniyah Al-Munajah memiliki program dan agenda yang jelas dalam rangka usaha pengembangan Sumber Daya Manusia ada, baik tenaga pendidik maupun para siswa, yang dilaksanakan secara bertahap maupun secara *kontinu*.

Secara kongkrit bentuk pelaksanaan strategi pengembangan tersebut seperti; pada aspek tenaga pendidik; a). Melakukan rekrutmen calon guru baru sebanyak-banyaknya. b). Memberikan kesempatan kepada guru yang ada untuk mengikuti penataran dan pelatihan guru. c). Mendatangkan tenaga pembimbing, serta d). Mengadakan evaluasi pada tiap akhir semester dan tiap bulan.

Sedangkan bentuk pelaksanaan strategi pengembangan pada aspek peserta didik meliputi; a). Melakukan rekrutmen siswa baru sebanyak-banyaknya. b). Setiap kenaikan kelas diadakan evaluasi yang menyangkut aspek kognitif dan psikomotorik siswa. c). Memberikan hadiah bagi

siswa yang berprestasi. Serta d). Setiap hari besar Islam (PHBI), biasanya diadakan lomba keagamaan.

2. Dalam pelaksanaan proses pengembangan sumber daya manusia, memang disadari pihak Madrasah bahwa benturan terhadap berbagai macam tantangan dan kendala yang dianggap sebagai faktor penghambat tidaklah dapat di hindari, begitu juga dengan keberhasilan proses pengembangan yang telah di capai saat ini, adalah merupakan bentuk kerjasama dan kerja keras yang telah dilakukan oleh seluruh komponen Madrasah Diniyah Al-Munajah selama ini, yang dianggap sebagai faktor pendukung.

Adapun faktor-faktor yang menjadi pendukung adalah; adanya dukungan penuh dari masyarakat, adanya kesadran dan kemauan yang besar dari para guru untuk senantiasa meningkatkan kualitas keilmuan mereka, adanya bentuk kerjasama pihak Madrasah Al-Munajah dengan Madrasah Diniyah lainnya, serta adanya kemauan yang besar dari para guru untuk memotivasi para siswa di dalam proses belajar-mengajar.

Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat adalah seperti; masih lemahnya kepedulian para guru terhadap berbagai perkembangan, keterbatasan dana yang dimiliki serta minimnya sarana dan prasarana pendukung di dalam proses belajar mengajar.

3. Menindaklanjuti isi kesimpulan nomor 1 bahwa pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Diniyah Al-Munajah, sudah berjalan baik, indikator yang dapat kita lihat adalah; *pertama*,

adanya perubahan yang signifikan pada diri setiap individu secara khusus, maupun terhadap kondisi Madrasah secara umum. *Kedua*, adalah nilai rata-rata siswa yang baik, yang dibuktikan dengan nilai raport siswa, serta melalui hasil observasi langsung. Kemudian indikator ketiga adalah, dimana hampir sebagian besar dari para guru yang pernah mengikuti program penataran dan pelatihan guru telah menguasai kemampuan dasar (*basic teaching competencies*) seorang guru yang harus mereka miliki.

B. Saran-saran.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis temukan di lapangan saat penulisan skripsi, dan mengingat betapa pentingnya peningkatan kualitas keilmuan baik secara personal maupun secara institusional dalam rangka mengimbangi proses transformasi yang terjadi di masyarakat yang begitu cepat. Maka kiranya perlu di sumbangkan beberapa saran kepada :

1. Pemegang Kebijakan (Depag).

Untuk dapat memberikan kontribusinya bagi kemajuan dan perkembangan Madrasah Diniyah yang masih ada di nusantara, baik dukungan moril, bantuan materiil maupun sumbangan pemikiran, agar keberadaannya tetap eksis sebagai bagian dari lingkaran pendidikan nasional.

2. Kepala Madrasah.

a).Perlunya meninjau kembali manajemen Madrasah dan memperbaikinya, terutama yang terkait dengan upaya memaksimalkan

dan mengembangkan sumber daya yang ada, serta kemampuan untuk mencari sumber dan gagasan baru yang bersifat inovatif.

b). Sebagai penanggung-jawab akademik, hendaknya Kepala Madrasah memiliki agenda besar kedepan serta mampu menanamkan visi yang sama pada semua guru menuju ke arah peningkatan mutu.

3. Dewan Guru (pengasuh).

a). Hendaknya belajar secara kontinu (terus-menerus), untuk memperluas wawasan, memperkaya pengalaman, serta meningkatkan kualitas keilmuan dan keimanan.

b). Pentingnya meningkatkan keterampilan memotivasi siswa serta meningkatkan kompetensi profesionalnya sebagai guru.

4. Para siswa (santri).

Jangan pernah berhenti untuk menuntut ilmu, baik ilmu agama maupun ilmu umum lainnya, berinovasilah dengan *skill* dan potensi yang kalian miliki, karena kalian diciptakan untuk hidup di zamanmu.

C. Penutup.

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Ilahi Robbi Allah SWT, atas petunjuk, hidayah dan inayah dari-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Penulis meyakini sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kesalahan ataupun kekurangan yang harus di lengkapi. Oleh karena itu penulis sangat

mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak Madrasah, para pembaca serta bagi siapa saja yang peduli dan *concern* terhadap pendidikan Islam terutama Madrasah diniyah.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga Allah SWT senantiasa bersama kita dan meridhoi dalam setiap langkah kita. Ameen.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Math M, Faiz, *1100 Hadits Terpilih*, Jakarta; Gema Insani Press, 1993.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998.
- Ashiddiqie, Jimly, dkk, *SDM untuk Indonesia Masa Depan*, Bandung; Mizan, 1997.
- Azra, Azyumardi, *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi Menuju Millennium Baru*, Jakarta, Logos, 1999.
- Bahri Djamarah, Syaiful, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta, Rineka Cipta, 2000.
- Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, *Pedoman Penyelenggaraan dan Pembinaan Madrasah Diniyah*, Jakarta, 2000.
- _____, *Pedoman Evaluasi Pendidikan Madrasah Diniyah*, Jakarta, 2003.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Jakarta, Cipta karya, 1991.
- Ihsan, Hamdani, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung, Pustaka setia, 1998.
- Isna, Mansur, *Diskursus Pendidikan Islam*, Yogyakarta, Global Pustaka Utama, 2001.
- Koentjaningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta, gramedia, 1980.
- Maksum, *Madrasah Sejarah dan Perkembangannya*, Jakarta, Hidakarya Agung, 1985.
- Moekijat, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Bandung; Mandar Maju, 1989.
- Moeloeng, J Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Rosyda Karya, 2000.
- Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2003.
- Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta, Bumi Aksara, 2003.
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indah, 1988.

- Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Rineka Cipta, 1998.
- Sahertian, Piet, *Profil Pendidik Professional*, Yogyakarta, Andi Offset, 1994.
- Salim Peter, Yenny Salim, *Kamus Besar Indonesia*, Jakarta; Modern English Press 1991.
- Sardiman, *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Modern English press, 1991.
- Saridjo, Marwan, *Bunga Rampai Pendidikan Agama Islam*, Jakarta, Dirjen Binbaga Islam, 1997.
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta; Rajawali Press, 2000.
- Surakhmad, Winarno, *Pengembangan Penelitian Ilmiah*, Bandung; Tarsito, 1989.
- Surya Brata, Sumadi, *Metode Penelitian*, Jakarta; Rajawali Press, 1995.
- Tilaar, H.A.R, *Studi Pemikiran Pendidikan Islam Modern*, Dalam Jurnal Pendidikan Islam, Konsep dan implementasi, Vol. V Th. IV, Yogyakarta; UII Press, 1999.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Departemen P&K, *Kamus Besar Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, tt.
- Wijaya, cece dkk, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Belajar Mengajar*, Bandung. Rosyda Karya, 1994.
- Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta, Bigraf, 2000.