MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN
(Studi Kasus Guru ISMUBA di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta)



SKRIPSI

Diajukan Pada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Disusun Oleh:

SANIYATUL MAHFIDHOH
NIM: 0347 0584

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Saniyatul Mahfidhoh

NIM : 0347 0584

Jurusan : Kependidikan Islam (KI)

Fakultas : Tarbiyah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini (tidak terdapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu keperguruan tinggi dan skripsi saya ini) adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 25 September 2007

Yang menyatakan



Saniyatul Mahfidhoh

NIM. 0347 0584

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dr. H. Muh. Anis, MA.
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Saudara
Saniyatul Mahfidhoh

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudari:

Nama	:	Saniyatul Mahfidhoh
NIM	:	0347 0584
Jurusan	:	Kependidikan Islam
Judul Skripsi	:	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Kasus Guru ISMUBA di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata Satu Pendidikan Islam.

Harapan saya semoga saudari tersebut segera terpanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam Sidang Munaqosah Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian harapan kami dan perhatiannya diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 08 0ktober 2007
Pembimbing

Dr. H. Muh. Anis, MA
NIP. 150 058 699

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Drs. Suismanto, M.Ag.
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi
Saniyatul Mahfidhoh

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama	:	Saniyatul Mahfidhoh
NIM	:	0347 0584
Jurusan	:	Kependidikan Islam
Judul Skripsi	:	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Kasus Guru ISMUBA di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta).

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta,05 Desember 2007
Konsultan

Drs. Suismanto, M.Ag
NIP. 150 277 410

DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
Jln. Laksda Adisucipto, Telp.: (0274) 513056, Fax. (0274) 519734 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN

Nomor: UIN.02/DT/PP.01.1/ 10297/2007

Skripsi dengan Judul: **MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN (STUDI KASUS GURU ISMUBA DI SMP MUHAMMADIYAH 1 YOGYAKARTA)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

SANIYATUL MAHFIDHOH
NIM: 0347 0584

Telah dimunaqosyahkan pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 08 November 2007

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

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

Sekretaris Sidang

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

Pembimbing Skripsi

Dr. H, Muh Anis MA
NIP: 150 058 699

Penguji I

Dra. Hj. Juwariyah, M.Ag.
NIP: 150 253 369

Penguji II

Drs. H. Suismanto, M.Ag.
NIP: 150 277 410

Yogyakarta, 03 Januari 2008
UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
DEKAN

Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag.
NIP: 150 240 526

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

...يَرْفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمْ وَٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلْعِلْمَ دَرَجَٰتٍۚ

وَٱللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

"... niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.
(QS. Al-Mujadilah (58): 11)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

* Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Semarang: Depag, 1992), hal. 910.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

ALMAMATER FAKULTAS TARBIYAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمنِ الرَّحِيْمِ

اَلْحَمْدُ للهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ أَشْهَدُ أَنْ لاَ إِلهَ إِلاَّ اللهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُوْلُهُ وَالصَّلاَةُ وَالسَّلاَمُ عَلَى أَشْرَفِ الأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ وَعَلَى أَلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِيْنَ.

Puji dan syukur senantiasa penulis haturkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan ke zaman terang benderang.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak mungkin tersusun tanpa adanya bantuan dari banyak pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.
2. Bapak Drs. Jamroh Latief, M.Si., selaku ketua Jurusan Kependidikan Islam, yang telah memberikan motivasi dan pengarahan selama penyusunan studi di Jurusan Kependidikan Islam..
3. Bapak Dr. H. Muh. Anis, MA selaku Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar memberikan waktu guna memberikan pengarahan dan masukan hingga selesainya skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Bapak Dr. Abd. Rahman Assegaf, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan motivasi selama penulis belajar di jurusan Kependidikan Islam.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama penulis belajar.
6. Bapak Margono S.Pd, selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan ijin bagi penulis untuk mengadakan penelitian.
7. Bapak Mahrizal, S.Ag. M. Ag, Bapak Nurkasidi, S. Pd.I, Bapak Supardi, S.Ag, Bapak Arif Afgani, S.Ag, Bapak Agus Sutrisno, S. Ag, Bapak Syarifudin, Ibu Nanik Dwi Haryani, S. Pd.I yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data.
8. Bapak dan Ibu tercinta, yang senantiasa menabur kasih sayang, kesabaran, keikhlasan dan do'a, serta selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada putri tercintanya.
9. Kakakku (Koniah beserta suami) serta keponakanku (Yayan dan Dani) dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan, kasih sayang dan bantuannya.
10. Mas Inung yang selalu memberikan motivasi dan kata-kata bijaknya sehingga bisa mengerti arti kehidupan sesungguhnya, Teman-teman kost Iin, Abed, Aci, Mia Asgar, yang selalu menemani dan mendukung setiap langkah, sahabat-sahabat terbaikku, Icha, U-liest, Kembar, Yaniec, makasih bantuan dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

motivasinya. dHe, Ariz, Ncrot segala rupa mewarnai jalan kita (I Love U All…)

11. Teman-teman KI-1 dan KI-2, bersama-sama kita warnai dunia kampus kita.
12. Segenap staf pengajar KB/ TK AMAL INSANI yang memberikan kesempatan tuk dapat pengalaman lebih banyak.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu baik moral, spiritual, maupun material.

Akhirnya penulis sadari dalam penyusunan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Namun penulis berusaha menuliskan yang terbaik sesuai dengan kemampuan. Saran dan kritik penulis harapkan demi kebaikan dan kesempurnaan, semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan arti yang berguna bagi kita semua. Amin….

Yogyakarta, 20 Juli 2007

Penulis

SANIYATUL MAHFIDHOH
NIM: 0347 0584

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Saniyatul Mahfidhoh. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Kasus Guru ISMUBA di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta). Skripsi Yogyakarta : Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2007.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang Program Pengembangan SDM bagi guru Ismuba melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, Faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dan manfaat program pengembangan SDM bagi guru Ismuba di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meyempurnakan manajemen pengembangan SDM bagi Ismuba dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar belakang SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Analisis data yang akan penulis gunakan yaitu dengan cara Deskriptif Kualitatif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Hasil penelitian ini menunjukkan Manajemen Pengembangan SDM di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta bagi guru Ismuba (al-Islam meliputi Aqidah, Ibadah dan akhlak, Kemuhammadiyahan dan Bahasa Arab) dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan dilakukan melalui pelatihan profesi guru, pelatihan metode Baca Tulis Al-Quran (BTA), MGMP kota dan penataran guru ISMUBA, pelatihan administrasi KBM, pelatihan guru menyusun perangkat model penilaian pembelajaran, pelatihan implementasi KTSP, pelatihan jurnalistik, pelatihan empat bahasa (Arab, Indonesia, Inggris dan Jawa), pelatihan ICT, pelatihan Qiroah dan Tahfidzul Qur'an dan pelatihan pengoperasian komputer dan internet dan program pendidikan/studi lanjut S2.Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta dilakukan dengan menggunakan metode teknik ceramah, diskusi kelompok, presentasi audiovisual dan praktek secara langsung. Faktor-faktor yang menghambat antara lain: kurangnya pengawasan dari kepala sekolah, kurangnya minat dan motivasi dari beberapa guru Ismuba untuk mengikuti program serta tidak adanya pemilihan berdasarkan kriteria yang pasti terhadap SDM khususnya guru Ismuba yang akan diikutsertakan dalam program pendidikan dan latihan. Manfaat adanya pelaksanaan program pengembangan SDM bagi guru Ismuba di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta antara lain dapat ditunjukkan adanya peningkatan prestasi akademik siswa di bidang akademis maupun non akademis, peningkatan proses pembelajaran serta pengembangan metode pembelajaran.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ii

NOTA DINAS PEMBIMBING iii

NOTA DINAS KONSULTAN iv

HALAMAN PENGESAHAN v

MOTTO vi

HALAMAN PERSEMBAHAN vii

KATA PENGANTAR viii

ABSTRAKSI xi

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Alasan Pemilihan Judul 7

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

E. Telaah Pustaka 9

F. Kerangka Teoritik 10

G. Metode Penelitian 21

H. Sistematika Pembahasan 30

BAB II GAMBARAN UMUM SMP MUHAMMADIYAH I YOGYAKARTA 32

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

A. Letak Geografis 32
B. Sejarah Berdiri dan Perkembangan 33
C. Visi dan Misi 36
D. Struktur Organisasi 37
E. Guru, Karyawan, dan Siswa 41
F. Sarana dan Pra Sarana 46

BAB III PENGEMBANGAN SDM BAGI GURU ISMUBA DI SMP MUHAMMADIYAH I YOGYAKARTA 51

A. Perencanaan Program Pengembangan SDM Melalui Pendidikan dan Pelatihan Bagi Guru ISMUBA 51
1. Visi Sekolah 52
2. Misi Sekolah 53
B. Tujuan dan Pelaksanaan Program Pendidikan dan Latihan 57
C. Metode Pendidikan dan Pelatihan 67
D. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan 68
E. Upaya yang ditempuh dalam Mengatasi Hambatan 70
F. Manfaat Program Pengembangan SDM Melalui Pendidikan dan Pelatihan dalam Kaitannya dengan Peningkatan Kualitas Pendidikan 72

BAB IV PENUTUP 80
A. Kesimpulan 80
B. Saran-saran 82
C. Penutup 83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Perbedaan Antara Pendidikan dan Pelatihan 18

Tabel 2: Daftar Guru di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta 43

Tabel 3: Daftar Karyawan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta..... 44

Tabel 4: Keadaan Siswa SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta 45

Tabel 5: Program Pengembangan SDM bagi Guru Ismuba Melalui Pendidikan dan Pelatihan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta 58

Tabel 6: Realisasi Pelaksanaan Program Pengembangan SDM bagi Guru Ismuba Melalui Pendidikan dan Pelatihan di SMP Muhammadiyah Yogyakarta..... 60

Tabel 7: Nilai Rerata Siswa/Siswi SMP Muhammadiyah Yogyakarta Kelas VIIA Tahun Ajaran 2007/2007- 2007/2008..... 78

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kehidupan umat manusia mengalami fenomena baru. Hal ini ditandai dengan munculnya era globalisasi dan peradaban informasi yang akan mempengaruhi sistem dan nilai kehidupan bangsa Indonesia.

Untuk menghadapi perubahan dan kemajuan ini, maka pendidikan yang dilaksanakan seyogyanya mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas baik pada tingkat lokal, nasional maupun internasional. Dalam kerangka inilah pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju.

Pendidikan, pada hakikatnya merupakan suatu upaya mewariskan nilai, yang akan menjadi penolong dan penuntun umat manusia dalam menjalani kehidupan, sekaligus untuk memperbaiki nasib dan perubahan umat manusia. Tanpa pendidikan, maka diyakini bahwa manusia sekarang tidak berbeda dengan generasi masa lampau, yang dibanding dengan manusia sekarang, telah sangat tertinggal baik kualitas kehidupan maupun proses-proses merancang masa depannya. Secara ekstrim bahkan dapat dikatakan, bahwa maju mundur atau baik buruknya peradaban suatu masyarakat, suatu bangsa, akan ditentukan oleh bagaimana pendidikan yang dijalani oleh masyarakat bangsa tersebut.[1]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[1] Hujair AH. Sanaky. Musa, "Pendidikan Islam di Indonesia" dalam Muslih Usa dan Aden Wijdan SZ (ed.), *Pendidikan Islam dalam Peradaban Industrial,* (Yogyakarta: Aditya Media, 1997), hal. 211

Dalam konteks tersebut, maka kemajuan peradaban yang dicapai umat manusia dewasa ini, sudah tentu tidak terlepas dari peran-peran pendidikannya. Diraihnya kemajuan ilmu dan teknologi oleh bangsa-bangsa di berbagai belahan bumi ini, telah merupakan hasil dan kreatifitas produk suatu proses pendidikan, sekalipun diketahui bahwa kemajuan yang dicapai dunia pendidikan selalu di bawah kemajuan yang dicapai dunia industri yang memakai produk lembaga pendidikan.[2]

Masalah yang dihadapi Indonesia saat ini adalah keterbatasan SDM yang berkualitas untuk berpartisipasi dalam kehidupan manusia yang terus berubah. Hal ini yang menjadi suatu fenomena dan sekaligus menjadi masalah utama yang dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Kenyataan menunjukkan bahwa kualitas SDM Indonesia jauh ketinggalan dibandingkan dengan SDM negara-negara ASEAN lainnya. [3]

Menurut Slamet PH (2000), sumber penyebab rendahnya kualitas pendidikan tersebut adalah aspek pengelolaan atau manajemen. Secara internal hal tersebut disebabkan oleh penerapan pendekatan *input-output* yang keliru. Terlalu mengedepankan aspek *input* pada penyelesaian hampir semua kasus pendidikan di sekolah. Seakan-akan mutu pendidikan akan meningkat dengan sendirinya apabila sejumlah input ditambahkan. Misalnya kekurangan guru, ditambah guru. Belum punya laboratorium, dibangunkan laboratoriun, dan seterusnya. Ada satu faktor yang terlupakan, yaitu bagaimana berbagai input tersebut dipertemukan dan berinteraksi di dalam proses belajar mengajar (PBM)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[2] *Ibid.*

[3] H. Nuril Huda, "Desentralisasi Pendidikan: Pelaksanaan dan Permasalahannya". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* No.017 Tahun Ke-5, Juni 1999, hal. 8

di depan kelas akan dengan sendirinya menjadi baik apabila gurunya telah ditatar, kualifikasinya ditingkatkan dan peralatan yang mendukung pada PBM tersebut telah dilengkapi.[4]

Mengingat sekolah sebagai unit pelaksana pendidikan formal dengan berbagai pendidikan yang beragam, kondisi lingkungan yang berbeda satu dengan yang lainnya, maka sekolah harus dinamis dan kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan bukan merupakan masalah yang sederhana, tetapi memerlukan penanganan yang multidimensi dengan melibatkan berbagai pihak yang terkait. Dalam konteks ini, kualitas pendidikan bukan hanya terpusat pada pencapaian target kurikulum semata, akan tetapi menyangkut semua aspek yang secara langsung maupun tidak, turut menunjang terciptanya manusia-manusia pembangunan seutuhnya.

Dalam hal ini lembaga pendidikan harus mampu meningkatkan kinerjanya dengan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang tepat supaya mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas di bidang pendidikan. Berbicara mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang penting di dalam pelaksanaan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Adanya fenomena di atas mendorong pemerintah untuk meningkatkan peran sekolah sebagai lembaga pendidikan yang diharapkan mampu mencetak

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[4] Suyanto dan M.S Abbas, *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa 2001), hal. 65

sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, keahlian serta kreatifitas dalam kegiatan belajar mengajar.

SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta sebagai sekolah swasta yang terakreditasi dengan nilai A, menghadapi tantangan yang semakin berat sejalan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat. Untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas maka SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta harus mampu menyelenggarakan pendidikan yang efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Adanya tuntutan akan profesionalisme guru serta adanya persaingan antar institusi pendidikan secara otomatis mendorong pihak sekolah untuk berbenah diri dan melakukan peningkatan mutu pendidikan salah satunya melalui program pengembangan SDM karena dengan pengembangan SDM akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Ada dua metafora untuk menggambarkan pentingnya pengembangan sumber daya guru. *Pertama*, jabatan guru diumpamakan dengan sumber air. Sumber air itu harus terus-menerus bertambah, agar sungai itu dapat mengalirkan air terus-menerus. Bila tidak, maka sumber air itu kan kering. Demikianlah bila seorang guru tidak pernah membaca informasi yang baru, tidak menambah ilmu pengetahuan tentang apa yang diajarkan, maka ia tidak mungkin memberi ilmu dan pengetahuan dengan cara yang lebih menyegarkan kepada peserta didik. *Kedua*, jabatan guru diumpamakan dengan sebatang pohon buah-buahan. Pohon itu tidak akan berbuah lebat, bila akar induk pohon itu tidak menyerap zat-zat makanan yang berguna bagi pertumbuhan pohon itu. Pohon itu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

itu. Pohon itu tidak akan berbuah dan menghasilkan buah yang lebat dan bermutu tinggi. Begitu juga dengan jabatan guru yang perlu bertumbuh dan berkembang. Baik pertumbuhan pribadi (*personal growth*) maupun pertumbuhan profesi (*professional growh*).[5]

Mengingat betapa penting dan sentralnya peranan guru dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, maka perlu adanya usaha peningkatan atau pengembangan sumber daya pendidikan. Pengembangan sumber daya pendidikan khususnya guru melalui program pendidikan dan latihan dirasakan sangat perlu untuk dilaksanakan, karena guru merupakan sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik di jalur pendidikan formal. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat An-Nahl ayat 43 :

وَمَآ أَرۡسَلۡنَا مِن قَبۡلِكَ إِلَّا رِجَالٗا نُّوحِيٓ إِلَيۡهِمۡۚ فَسۡـَٔلُوٓاْ أَهۡلَ ٱلذِّكۡرِ إِن كُنتُمۡ لَا تَعۡلَمُونَ ٤٣

Artinya: Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.[6]

Melihat fenomena di atas, maka perlu dilakukan perencanaan pengembangan SDM melalui program pendidikan dan pelatihan secara lebih

---

[5] Piet Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal.3

[6] *Al-Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI* (Bandung: CV. Jumanatul'Ali-Art, 2004), hal. 330 hal. 273

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

terarah, terencana, intensif, efektif dan efisien di dalam pelaksanaanya. Hal tersebut mengingat pengembangan sumber daya manusia khususnya di bidang pendidikan berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan bangsa.

Berangkat dari sinilah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Kasus Guru ISMUBA di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta). Alasan penulis membatasi dengan studi kasus Guru ISMUBA dikarenakan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta berada di bawah naungan Muhammadiyah, mata pelajaran PAI dikenal dengan al-Islam, Kemuhammadiyahan dan bahasa Arab atau disingkat ISMUBA. Mata pelajaran al-Islam meliputi:aqidah, akhlak, tarikh dan ibadah. Seorang guru al-Islam dimungkinkan dapat mengampu dua materi bidang studi al-Islam sebagai contoh aqidah dan ibadah. Adapun untuk bidang studi kemuhammadiyahan dan bahasa Arab diampu masing-masing oleh satu guru. Sejauh mana Manajemen Pengembangan SDM khususnya bagi guru ISMUBA mampu meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta dalam menghadapi perubahan dan kemajuan bangsa dalam era globlalisasi ini khususnya bidang keagamaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Rumusan masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan bagi guru ISMUBA di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia bagi Guru ISMUBA serta upaya yang ditempuh untuk mengatasinya?
3. Apakah manfaat pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia bagi guru Ismuba di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta?

C. Alasan Pemilihan Judul

1. Tahun 2001 merupakan era otonomi daerah seiring dengan pelaksanaan desentralisasi bidang pendidikan, SMP Muhammadiyah 1 mempersiapkan diri dalam rangka menyambut era tersebut kaitannya dengan manajemen pengembangan SDM dalam peningkatan kualitas pendidikan melalui melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi guru ISMUBA mempunyai kontribusi yang besar dalam eksistensi sekolah SMP Muhammadiyah 1 sebagai lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Muhammadiyah yang berkualitas dan bermutu tinggi. Oleh karena itu, perlu diadakan studi mendalam tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi guru ISMUBA dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui manajemen program pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan bagi Guru ISMUBA yang dilakukan oleh di SMP Muhammadiyah 1Yogyakarta.

b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi Guru ISMUBA dan upaya untuk mengatasinya dalam kaitannya dengan peningkatkan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

c. Untuk mengetahui manfaat adanya pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia bagi ISMUBA di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Setelah selesai penelitian ini dan tercapai tujuan di atas, maka diharapkan skripsi ini nantinya dapat berguna sebagai berikut:

a. Secara teoritis, diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan dan memberi sumbangan kepada tenaga pendidikan lainnya sebagai wahana untuk memperdalam kajian tentang pengelolaan sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b. Secara praktis dapat, diharapkan berguna bagi peneliti, sekolah dan instansi yang terkait sebagai ilmu yang nyata dan langsung mengenai manajemen program pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

c. Bagi sekolah SMP Muhammadiyah 1, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan refleksi, pertimbangan, dan wawasan dalam melaksanakan MSDM. Untuk itu dapat dijadikan acuan untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan sehingga lebih memacu diri menjadi sekolah yang sesuai dengan harapan masyarakat.

d. Bagi jurusan KI dapat memberikan wawasan khususnya tentang manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikannya.

E. Telaah Pustaka

Setelah penulis mencari hasil-hasil penelitian, memang belum ada yang secara langsung mengangkat judul tersebut, ada beberapa skripsi yang berkaitan dengan tema tersebut antara lain:

Tata Jumanta (2002), dalam skripsinya dengan judul "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan pada sekolah dasar Masjid Syuhada Jogjakarta". Yk: F. Ty, UIN Sunan Kalijaga. Skipsi ini meneliti tentang upaya pengelolaan yang dilakukan Sekolah Dasar Masjid Syuhada Yogjakarta dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

Arif Setiawan (2001), dalam skripsinya dengan judul "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam (Studi tentang MBS di MAM

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Yogjakarta)". Yk: F. Ty UIN Sunan Kalijaga. Skipsi ini meneliti tentang konsep manajemen peningkatan mutu pendidikan yang dikembangkan oleh MAM Yogyakarta dan strategi MAM Yogyakarta dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam.

Relevansi skripsi di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pentingnya manajemen dalam suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikannya. Hal itu dilaksanakan tidak lain untuk menjawab akan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan prioritas kebutuhan dan tuntutan masyarakat pada era globalisasi ini.

Namun, dalam skipsi yang akan diteliti oleh penulis adalah Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ditujukan oleh guru ISMUBA dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan yang pelaksanaan dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Untuk itu pada skripsi ini akan meneliti tentang Manajemen pengembangan SDM khususnya bagi Guru ISMUBA dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

F. Kerangka Teoritik

1. Konsep Manajemen Pemgembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata kerja to manage (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.[7]

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.[8]

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematik berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para professional dituntun oleh suatu kode etik.[9]

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses yang mengatur orang-orang untuk bekerjasama dalam pengembangan diri sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Apabila manajemen diterapkan dalam lembaga sekolah, diharapakan dapat memberi kontribusi terhadap peningkatan kualitas secara keseluruhan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

---

[7] Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hal.1
[8] G.R. Tery dan L.W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 1
[9] Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal.1

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa.[10]

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimum. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan latihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management)*.[11] Dalam skripsi ini penulis membatasi hanya dalam perencanaan (*planning*) serta pendidikan dan pelatihan saja. Adapun obyek penelitian tersebut adalah Guru ISMUBA di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

c. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah suatu pendekatan strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.[12]

Definisi dan bahasan mangenai MSDM yang tergolong dalam perspektif internasional, atau makro, makro, antara lain dikemukakan oleh Moses N. Kiggundu (1989), Basir Barthos (1990), dan Lembaga

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[10] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 4

[11] *Ibid,* hal. 5

[12] Michael Amstrong, *Manajemen Sumber Daya*, (Jakarta: Gramedia, 1996), hal.5

Manajemen FEUI (1993). Definisi dari Kiggundu tentang MSDM dalam perspektif internasional, atau makro adalah sebagai berikut:

"*Human resources management... is the development and untilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives.*, (Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional).[13]

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi, karyawan, atau masyarakat yang menggunakan barang/jasa yang dihasilkan. Pengembangan sumber daya manusia dapat didayagunakan seoptimal mungkin, maka tenaga kerja perlu diikutsertakan dalam pendidikan dalam jabatan.

Pendidikan dalam jabatan amat lazim disebut "Pendidikan dan Latihan" disingkat Diklat, merupakan bagian penting dari sistem pengembangan sumber daya manusia, yang mengacu kepada upaya agar sumber daya manusia tersebut dapat didayagunakan oleh organisasinya semaksimal mungkin.[14]

Pengembangan sumber daya manusia penulis mengambil batasan pada bidang pendidikan (formal) bagi aparatur pemerintahan. Pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh suatu organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 1998:25), tetapi di dalam organisasi pendidikan sering dijadikan suatu bidang pendidikan dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[13] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 4-5

[14] Hartatik dkk, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan,

pelatihan (diklat). Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan bagaimana menciptakan tenaga yang diperlukan dalam organisasi pendidikan sehingga penekanan atau orientasinya pada kemampuan umum serta pada kemampuan tersebut (kognitif, afektif dan psikomotorik) yaitu memperoleh perhatian yang seimbang. Pada dasarnya tujuan dari pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan lain sebagainya yang diharapkan nantinya akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

Di penghujung abad kedua puluh dan memasuki milennium ketiga yang ditandai dengan globalisasi, semua bangsa berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia. Termasuk sumber daya pendidikan. Yang termasuk dalam pengertian sumber daya pendidikan ialah:

1) Ketenagaan
2) Dana
3) Sarana dan prasarana (vide Kepmen Dikbud Nomor: 06668/U/1989 tentang Manajemen Terpadu Sumber Daya Pendidikan).[15]

Yang menjadi fokus bahasan dalam hal ini ialah sumber daya manusia, khususnya ketenagaan pendidikan, yaitu guru yang dibatasi pada guru ISMUBA. Program pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai usaha perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan

[15] Piet Sahertian, *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta,2000),hal.2

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

bagi guru khususnya guru ISMUBA baik melalui program pendidikan dan latihan. Upaya inilah yang dimaksud dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Semua usaha tersebut dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta. Adapun konsep mengenai pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Konsep pendidikan dan pelatihan

Di Indonesia pengertian pendidikan dan latihan dijelaskan pada Inpres No. 15 tahun 1974 sebagai berikut:

Pendidikan adalah usaha untuk membina kepandaian dan mengembangkan kesempurnaan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup baik baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasa Pancasila. Sedangkan latihan adalah bagian dari pendidikan yang mengaitkan proses belajar untuk meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.[16]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Menurut Driyarkara (1980) mengatakan bahwa pendidikan itu adalah memanusiakan manusia muda. Pengangkatan manusia muda ke taraf mendidik. Dalam *Dictionary of Education* dinyatakan bahwa pendidikan adalah: (a) proses seseorang

[16] Hartati Sukirman dkk, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hal. 67

mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup, (b) proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khusus datang dari sekolah), sehingga mereka dapat memperoleh perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.[17]

Pendidikan berusaha mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri. Untuk itu individu perlu diberi berbagai kemampuan dalam pengembangan berbagai hal, seperti; konsep, prinsip, kretivitas, tanggung jawab, dan ketrampilan. Dengan kata lain perlu mengalami perkembangan dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.[18]

Pengertian pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktifitas-aktifitas yang terencana (*be a planned organizational activity*), dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasikan. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[17] Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, hal. 4
[18] *Ibid*, hal. 5

organisasi, yang ada pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.[19]

Menurut Notoatmojo (1998:95) pelatihan terhadap pegawai mencakup 1) pelatihan-pelatihan untuk pelaksanaan program-program baru; 2) pelatihan untuk menggunakan alat-alat atau fasilitas baru; 3) pelatihan untuk pegawai yang akan menduduki job atau tugas-tugas baru; 4) pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru; 5) pelatihan bagi pegawai-pegawai baru.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Melalui diklat, diharapkan bahwa pegawai atau karyawan dapat ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilannya. Disamping itu juga dapat lebih dimantapkan sikap mereka untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasinya. Sebagaimana Soebagio Admodiwiryo dalam bukunya "Manajemen Training" (1993:2) menuliskan bahwa Diklat adalah serangkaian kegiatan pendidikan yang mengutamakan perubahan pengetahuan, ketrampilan dan peningkatan sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.[20] Pada dasarnya kedua istilah ini memiliki perbedaan yang cukup berarti,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[19] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 42
[20] Hartati Sukirman dkk, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hal. 67-68

letak perbedaan tersebut secara teori dapat dilihat dari tabel 1 berikut:

TABEL 1

Perbedaan Antara Pendidikan dan Pelatihan[21]

No	Sasaran	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (*overall*)	Mengkhususkan (*specific*)
2.	Area penekanan	Kognitf, afektif, psikomotorik	Psikomotor
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (*long time*)	Pendek (*short time*)
4.	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penekanan penggunaan metode belajar	Konvensional	Inconvensional
6.	Penghargaan akhir proses	Gelar (*degree*)	Sertifikat (*Non degree*)

2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia ini melukiskan asumsinya mengenai orang-orang yang pertama-tama dari teori kebutuhan manusia dan pengembangan mereka yang berawal dari tahun 1930-an dan awal tahun 1940-an yang mulai menjadi popular segera sesudah PD II. Yang terpenting dari kesemuanya itu adalah teori kebutuhan yang diajukan oleh seorang psikolog, Abraham Maslow dengan teori berjenjangnya, yang terdiri dari lima tingkatan: (1) *Basic physical needs (foods, shelter and clothing), (2) safety and security needs, (3) needs to belong- to be wanted and loved, (4) the needs for achievement, (5) self actualization, or fulfillment.*[22]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

[21] Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 29

[22] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.197

Model ini mengemukakan bahwa pekerjaan pada dasarnya bukan tidak disukai (*inherently distasteful*); Apa yang tidak disukai adalah sekumpulan tugas-tugas yang begitu dibatasi dengan maksud untuk menghalangi pertumbuhan dan pengembangan, dan suatu lingkungan kerja yang merintangi pemuasan keinginan-keinginan perorangan untuk bisa berkembang menjadi lebih matang (*mature*), perilaku yang mampu mengatur diri (*self-directing*), dan pengendalian diri (*self-controlling*). Model ini mengasumsikan bahwa para anggota organisasi tidak hanya *wish to* tetapi mau menyumbangkan lebih dari tuntutan pekerjaan-pekerjaannya.[23]

Jadi dapat diambil benang merah dari teori ini bahwa orang mulai menyadari, betapa pentingnya pelatihan dan pendidikan bagi para tenaga kerja karena diakui bahwa dalam setiap orang terdapat potensi untuk berkembang.

3. Konsep Kualitas Pendidikan

Dalam bahasa Indonesia (BI), mutu disebut juga **kualitas.** Kata kualitas masuk dalam BI dari bahasa Inggris, yaitu ***quality,*** dan kata ini sesungguhnya berasal dari bahasa latin, yaitu ***qualitas*** yang masuk ke dalam bahasa Inggris melalui bahasa Perancis kuno, yaitu ***qualite***. Dalam kamus-kamus lengkap (kamus komprehensif) bahasa Inggris, kata itu mempunyai banyak arti. Tiga diantaranya: (1) suatu sifat atau atribut yang khas dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

[23] *Ibid*, hal. 43

membuat berbeda; (2) standar tertinggi sifat kebaikan; dan (3) memiliki sifat kebaikan tertinggi.[24]

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperluakn dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1). Pendidikan juga merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas SDM. Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan perlu ditingkatkan kualitas manajemen pendidikan. Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti dapat kemukakan bahwa pendidikan adalah sebuah proses memanusiakan manusia melalui pembelajaran dalam bentuk aktualisasi potensi menjadi suatu kemampuan atau kompetensi. Adapun kemampuan yang harus dimiliki oleh peserta didik dalam proses pendidikan adalah: (1) nilai-nilai keagamaan; (2) kompetensi akademik; dan (3) kompetensi motorik.

Berbicara mengenai kualitas pendidikan yang dimaksud peneliti adalah dapat lilihat dari nilai tambah yang dihasilkan dari Guru ISMUBA, baik peningkatan yang berarti dalam proses belajar mengajar maupun peningkatan prestasi akademik siswa yang mengikuti dalam tes harian yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[24]Daulat P. Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu (Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21),* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 106

dilaksanakan oleh setelah Guru ISMUBA mengikuti pendidikan dan pelatihan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian studi lapangan. Dalam penelitian ini penulis berangkat ke "lapangan" untuk mengadakan pengamatan tentang sesuatu fenomena yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini menggunakan dengan metode kualitatif sifatnya deskriptik analitik. Menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa: kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang dapat diamati.

Sementara Guba dan Lincoln (1984) mengartikan metode kualitatif sebagai metode yang digunakan untuk meneliti keadaan obyek penelitian yang alami, di mana peneliti bertindak sebagai instrument kunci.[25]

Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif.[26]

Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada pertimbangan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam rangka

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[25] Khaerul Wahidin dan Taqiyuddin Masyhuri, *Metode Penelitian*, (Cirebon: STAIN Cirebon, 2002), hal. 47

[26] Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 11

meningkatkan kualitas pendidikan perlu dilakukan melalui kajian terhadap perilaku aktivitas dari para pelaku pendidikan yang terlibat di dalamnya. Secara konseptual pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan tidak dapat dilepaskan dari konteks dan desain lokal yang sesuai dengan karakteristik lingkungan sekolah yang perlu diungkapkan secara deskriptif analitik.

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti sedapat mungkin diupayakan dan berusaha untuk tidak mengubah suasana yang ada. Dengan berbagai teknik pengumpulan data, peneliti berusaha mengumpulkan data dengan wajar sebagaimana adanya.

2. Sumber data

Dalam penelitian ini data-data diperoleh dari dokumen-dokumen tentang SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta antara lain meliputi Program-program pengembangan SDM yang tertuang di Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) Tahun 2006-2010 yang disusun oleh SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

Untuk menambah data maka dilakukan wawancara (*interview*) kepada Kepala Sekolah, Guru ISMUBA dan beberapa perwakilan siswa. Selain itu juga menggunakan dokumentasi dan observasi.

3. Metode Penentuan Subyek

Metode ini digunakan untuk menentukan keseluruhan populasi yang menjadi sasaran penelitian, sesuai dengan temanya yang akan dibahas dalam skripsi ini. Maka subyek yang akan diteliti adalah kepala

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sekolah, Guru ISMUBA dan siswa dibimbing oleh guru ISMUBA(perwakilan beberapa siswa).

Yang menjadi subyek penelitian ini adalah:

a. Kepala Sekolah yang terdiri dari satu orang.
b. Guru ISMUBA (al-Islam, Kemuhammadiyahan dan Bahasa Arab) yang terdiri dari enam guru.
c. Perwakilan dari siswa yang telah dibimbing oleh guru ISMUBA yang terdiri dari 4 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menitikberatkan kepada studi lapangan, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang paling alamiah dan paling banyak digunakan tidak hanya dalam dunia keilmuan, tetapi juga dalam berbagai aktifitas kehidupan. Secara umum, observasi berarti pengamatan, penglihatan. Sedangkan secara khusus, dalam dunia penelitian, observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawab, mencari bukti terhadap fenomena (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda, dan simbol-simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

fenomena yang dioservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis.[27]

Metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data tentang kondisi, program pengembangan SDM dan sarana dan prasarana SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode penggalian data yang paling banyak dilakukan, baik untuk yujuan praktis maupun ilmiah, terutama untuk penelitian yang bersifat kualitatif. Wawancara adalah percakapan langsung atau tatap muka (*face to face*) dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan atas pertanyaan itu.Maksud mengadakan wawancara secara umum adalah untuk menggali struktur kognitif dan dunia makna dari para pelaku subjek yang diteliti.[28]

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dan keterangan tentang program-program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta melalui pendidikan dan pelatihan, metode yang digunakan dalam pelaksanaan diklat, pihak-pihak yang dilibatkan dalam pelaksanaan program pengembangan SDM.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[27] Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 167

[28] *Ibid*, hal. 172

Pelaksanaan wawancara ini dilakukan terhadap kepala sekolah, guru ISMUBA maupun siswa yang telah dibimbing oleh guru ISMUBA.

Wawancara yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.[29] Dengan demikian wawancara dikemukakan dengan kalimat bebas tidak terpaku pada pedoman, akan tetapi dikembangkan sesuai dengan keadaan di lapangan. Pedoman ini hanya digunakan agar wawancara yang dilakukan tidak keluar dari permasalahan.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.[30] Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa cacatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.[31]

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan maksud untuk memperkuat data.

d. Metode trianggulasi data

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[29] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendeketan Praktek*, hal. 202
[30] Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, hal. 110
[31] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, hal. 206

Metode ini dikemukakan oleh Patton dalam *Qualitatif Evaluation Method.* Metode trianggulasi paling umum dipakai dalam uji validitas dalam penelitian kualitatif. Metode trianggulasi didasarkan pada filsafat (yang kemudian juga menjadi teori penelitian) fenomenologi. Fenomenologi merupakan aliran filsafat yang mengatakan bahwa kebenaran bukan terletak pada pra kondisi peneliti (subjek). Untuk memperoleh kebenaran, secara epistemologi harus dilakukan penggunaan multiperspektif. Ada empat macam teknik trianggulasi yaitu:

1) Trianggulasi data atau trianggulasi sumber data. Sebagaimana dikemukakan Yin, trianggulasi data dimaksudkan agar dalam pengumpulan data peneliti menggunakan multi sumber data.
2) Trianggulasi metode, yaitu dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk menggali data sejenis.
3) Trianggulasi peneliti. Diharapkan dengan beberapa peneliti yang melakukan penelitian yang sama dengan pendekatan yang sama akan menghasilkan hasil yang sama pula atau hampir sama.
4) Trianggulasi teori, yaitu dalam membahas satu permasalahan yang sedang dikaji, peneliti tidak menggunakan satu perspektif teori.[32]

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua trianggulasi yaitu trianggulasi data dan trianggulasi metode. Dalam trianggulasi data disini maksudnya penulis dalam mengambil data tentang program

[32] Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, hal. 187-188

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

pengembangan SDM bagi guru Ismuba di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta, dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data: informan guru Ismuba sendiri, kepala sekolah, dan siswa. Sedangkan dengan menggunakan trianggulasi metode, penulis menggunakan berbagai metode pengumpulan data untuk menggali data sejenis misalnya, untuk menggali data tentang letak geografis, sejarah perkembangan, visi dan misi, stuktur organisasi, keadaan guru, karyawan, siswa dan sarana dan prasarana di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta, dapat digunakan menggunakan metode wawancara dengan kepala sekolah, metode observasi terhadap kondisi di lingkungan tersebut, dan metode dokumentasi terhadap dokumen tentang SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

5. Metode Analisis data

Setelah data terkumpul dengan lengkap, selanjutnya penulis mengadakan analisis terhadap data tersebut. Dalam menganalisis data tersebut digunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu analisis data yang memberikan predikat pada variable yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.[33] Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.[34]

Dari hasil pengolahan dan penganalisisan data ini kemudian diberi interpretasi terhadap masalah yang pada akhirnya digunakan penulis

[33] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta,1990) hal. 353

[34] Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 191

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Penulis menggunakan metode berpikir induktif, yaitu mengambil kesimpulan dengan berangkat dari hal-hal atau peristiwa khusus menuju hal-hal yang umum. Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber. Analisis data penelitian kualitatif pada dasarnya sudah dilakukan sejak awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian. Dengan cara ini diharapkan terdapat konsistensi analisis data secara keseluruhan. Untuk menyajikan data tersebut agar lebih bermakna dan mudah dipahami, maka langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data menurut Miles dan Huberman.

Menurut Miles dan Huberman (1984) juga Yin (1987), tahap analisis data dalam penelitian kualitatif secara umum dimulai sejak pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

a. Analisis data selama pengumpulan data

Analisis data selama pengumpulan data, menurut Yin (1987), dilakukan dengan menggunakan multi sumber bukti, membangun rangkaian bukti dan klarifikasi dengan informan tentang draf kasar dari laporan penelitian.

Kegiatan analisis data selama pengumpulan data dapat dimulai setelah peneliti memahami fenomena sosial yang sedang diteliti dan setelah mengumpulkan data yang dapat dianalisis.

b. Reduksi data

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Miles dan Hiberman mengemukakan, reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar, yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung.

c. Penyajian data

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

d. Penarikan kesimpulan/ Verifikasi

Kegiatan analisis yang berikutnya yang paling penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, seseorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

Penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama kegiatan berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada cacatan-catatan lapangan.[35]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[35] *Ibid*, hal. 192-195

H. Sistematika Pembahasan

Penulis membagi skripsi ini menjadi empat bab yaitu masing-masing bab tersebut adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian pertama atau pendahuluan merupakan bagian terdepan yang membicarakan kerangka dasar yang dijadikan landasan dalam penulisan dan pembahasan skripsi, yang terdiri dari latar belakang, masalah rumusan masalah, alasan pemilihan judul, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : GAMBARAN UMUM SMP MUHAMMADIYAH 1 YOGYAKARTA

Bab ini mengenai gambaran umum SMP MuhammadiyahYogyakarta yang meliputi letak geografis, sejarah dan perkembangannya, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan, siswa, sarana dan prasarana.

BAB III : PROGRAM PENGEMBANGAN SDM MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BAGI GURU ISMUBA DI SMP MUHAMMADIYAH 1 YOGYAKARTA.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pada bab ini penulis akan mendiskripsikan bagaimana program pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan bagi guru Ismuba yang meliputi perencanaan program pendidikan dan pelatihan, tujuan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan metode pendidikan dan pelatihan, faktor- faktor penghambat dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dan upaya yang ditempuh dalam mengatasi hambatan serta manfaat program pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

BAB IV: PENUTUP

yaitu penutup, bab ini merupakan akhir dari pembahasan skripsi ini dan terdiri atas kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Pada bagian akhir skipsi ini dicantumkan pula daftar pustaka, lampiran-lampiran, daftar ralat (kalau ada) dan daftar riwayat hidup.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis meneliti dan menganalisis berdasarkan kenyataan yang ada di lokasi penelitian, skripsi yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Kasus Guru ISMUBA SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta) akhirnya penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan bagi guru Ismuba dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari:
   a. Program pengembangan SDM di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta melalui pelatihan dengan sasaran guru Ismuba berdasarkan Rencana Pengembangan Sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta yang terlaksana hanya meliputi pelatihan profesi guru, pelatihan metode Baca Tulis Al-Quran (BTA), MGMP kota dan penataran guru ISMUBA, pelatihan administrasi KBM, pelatihan guru menyusun perangkat model penilaian pembelajaran, pelatihan implementasi KTSP, pelatihan ICT, pelatihan pengoperasian komputer dan internet. Untuk pelatihan yang belum terlaksana antara lain pelatihan jurnalistik,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

pelatihan empat bahasa (Arab, Indonesia, Inggris dan Jawa), pelatihan Qiroah dan Tahfidzul Qur'an.

b. Pengembangan SDM melalui program pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta belum terealisir sebagaimana sistem yang telah direncanakan. Hal ini dikarenakan bahwa pelaksanaan program pendidikan/studi lanjut diberikan seluas-luasnya bagi bapak/ibu guru yang memiliki keinginan untuk sekolah lagi, tetapi dengan konsekuensi biaya ditanggung sendiri. Sedangkan pihak sekolah hanya sebatas memberi ijin dan memberi subsidi lima juta rupiah per tahun (diberikan kepada guru yang bersangkutan setelah dia masuk dalam program S2). Pihak sekolah juga akan memperjuangkan pemberian beasiswa bagi Bapak/Ibu yang mengikuti studi lanjut, baik itu dari dinas pendidikan maupun yayasan Muhammadiyah sendiri.
c. Tujuan dari pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta adalah untuk meningkatkan ketrampilan/keahlian guru, profesionalisme guru dalam mengajar serta memotivasi guru khususnya guru Ismuba untuk lebih memiliki motivasi, kinerja, meningkatkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.
d. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta dilakukan dengan menggunakan metode teknik ceramah, diskusi kelompok, presentasi audiovisual dan praktek secara langsung.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Faktor-faktor yang menghambat pengembangan SDM melalui program pendidikan dan pelatihan antara lain: kurangnya pengawasan dari kepala sekolah, kurangnya minat dan motivasi dari beberapa guru Ismuba untuk mengikuti program serta tidak adanya pemilihan berdasarkan kriteria yang pasti terhadap SDM khususnya guru Ismuba yang akan diikutsertakan dalam program pendidikan dan latihan.
3. Upaya yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yaitu melakukan kerjasama dengan universitas Muhammadiyah seperti UMY, melakukan koordinasi dan kerjasama dengan guru serta dan pihak yayasan agar memiliki kepedulian terhadap keberhasilan pelaksanaan program pengembangan SDM.
4. Manfaat adanya pelaksanaan program pengembangan SDM bagi guru Ismuba di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta antara lain dapat ditunjukkan adanya peningkatan prestasi akademik siswa di bidang akademis maupun non akademis, peningkatan proses pembelajaran serta pengembangan metode pembelajaran.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas serta ikut meningkatkan kualitas pendidikan SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta, maka selanjutnya ada beberapa saran, kiranya dapat menjadi perhatian dan manfaat bagi sekolah tersebut:

1. Tingkat pegawasan Kepala Sekolah perlu dioptiomalkan, sehingga pelaksanaan manajemen program pengembangan SDM bagi guru Ismuba melalui pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan baik, dan SDM yang akan diikutsertakan dalam program tersebut dudah dilakukan melalui perencanaan yang matang dan berdasarkan kriteria yang pasti.
2. Perlu dilakukan evaluasi program pendidikan dan pelatihan secara kontinyu, sehingga setiap permasalahan yang berkaitan dengan program tersebut bisa diatasi, sehingga program pendidikan dan pelatihan nantinya dapat memberi kontribusi bagi guru Ismuba dalam mengajar dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.
3. Program pengembangan SDM bagi guru Ismuba melalui pendidikan dan pelatihan di SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta hendaknya dilakukan dengan mempertimbangkan dalam hal pemilihan personil yang tepat dalam pelaksanaan program tersebut.

C. Penutup

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayahNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan. Penulis menyadari akan keterbatasan serta kemampuan yang kurang, sehingga uraian-uraian dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak yang membaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dorongan dan bantuan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat tersusun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi diri pribadi penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya., bagi almamater dan bagi SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan segala persoalan dan mohon bimbingan dan kekuatan. Semoga Allah SWT meridhoi. Amin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Daulat P. Tampubolon
2001. *Perguruan Tinggi Bermutu (Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21),* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Departemen Agama RI
2001. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Asy- Syifa'.

Endang Soenarya, Dr
2000. *Teori Perencanaan Pendidikan Berdasarkan Pendekatan Sistem*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Faustino Cardoso Gomes. DR., M. Si
2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.

Fasli Jalal dan Dedi Supriadi(editor),
2001. *Reformasi Pendidikan dalam Kontek Otonomi Daerah,* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

G.R. Tery dan L.W. Rue
1996. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Imam Suprayogo dan Tobroni, Prof. DR., Drs. M.Si
2001. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama,* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Khaerul Wahidin dan Taqiyuddin Masyhuri, Dr. M. Ag, Drs. M.Pd
2002. *Metode Penelitian,* Cirebon: STAIN Cirebon.

Hujair AH. Sanaky.
1997. "Pendidikan Islam di Indonesia" dalam Muslih Usa dan Aden Wijdan SZ (ed.), *Pendidikan Islam dalam Peradaban Industrial,* Yogyakarta: Aditya Media.

Lexi J. Moleong, Prof. DR., M.A.
2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Michael Amstrong,
1996. *Manajemen Sumber Daya*,.Jakarta: Gramedia.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Nanang Fattah
2001. *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nuril Huda,
1999. "Desentralisasi Pendidikan: Pelaksanaan dan Permasalahannya". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* No.017 Tahun Ke-5, Juni.

Piet Sahertian, Prof. Drs.
2000. Konsep Dasar & Teknik Supervisi. Jakarta: Rineka Cipta

Soekidjo Notoatmodjo, Prof. DR.
1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rineka Cipta.

Sondang P. Siagian, Prof. Dr, MPA
1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara

Suharsimi Arikunto,Prof. Dr.
2002.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*Jakarta: Rineka Cipta.

Suyanto dan M.S Abbas, Prof. Drs, M.Ed. Ph.d, Drs., M.Si
2001.*Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa,* Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Undang-undang SISDIKNAS
2003. (Sistem Pendidikan Nasional) UU RI No. 20. Tahun 2003. Bandung: Citra Umbara.

Undang-undang Guru dan Dosen
2006. UU RI No. 14 Tahun 2005. Bandung: Fokusmedia.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA