

## ABSTRAK

**Syakdiyah, Aminatul. 2016.** Model Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Values (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo). Skripsi. Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. M. Miftahul Ulum, M.Ag.

**Kata Kunci : Pengembangan, Mutu, Islamic Values**

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah salah satu sekolah berbasis Islam di Kabupaten Ponorogo yang telah melaksanakan berbagai program pengembangan khususnya terkait pengembangan mutu. Sekolah yang juga pernah menerapkan sistem Manajemen Mutu ISO:9001 ini memandang perlu adanya pengembangan mutu tenaga pendidik khususnya berbasis Islamic Values. Sebagai bentuk perwujudan seorang tenaga pendidik yang berkualitas serta mampu menjadi agen pembelajaran serta ikut meneguhkan eksistensi agama Islam dengan mengembangkan nilai-nilai keislaman dalam kegiatan belajar mengajar.

Adapun fokus penelitian ini : (1) Bagaimana program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ? (2) Bagaimana tahapan pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ? (3) Bagaimana implikasi dari pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values terhadap eksistensi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ? (4) Bagaimana deskripsi model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus, adapun teknik pengumpulan data, menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah reduksi data, display data, dan pengambilan kesimpulan atau verifikasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo merupakan bentuk aplikasi dari visi, misi dan tujuan sekolah. (2) tahapan-tahapan pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah sesuai dengan kaidah tahapan pengembangan SDM. Yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program. Berangkat dari program-program inilah kegiatan pengembangan mutu tenaga pendidik khususnya berbasis Islamic Values dilaksanakan. Berdasarkan nilai-nilai Al-Islam sebagai dasar pemikiran seluruh elemen sekolah, menjadikan lembaga ini saling bekerjasama demi terlaksananya visi, misi dan tujuan sekolah yang baik. (3) implikasi program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values terhadap kondisi tenaga pendidik meningkat dibuktikan dengan predikat Sekolah yang dinobatkan sebagai Juara 2 Kategori Excellent Sekolah Muhammadiyah Tingkat Propinsi Jawa Timur dan beberapa tenaga pendidik yang mampu menjadi pembimbing siswa dalam kegiatan Lomba baik

tingkat daerah maupun Nasional. (4) adapun model pengembangan mutu tenaga pendidik yang ada berkesesuaian dengan teori model pengembangan Mondy dan Noe III, 2000 mulai dari strategi perencanaan, proses rekrutmen, proses seleksi, dan proses penempatan SDM yang kemudian peneliti sesuaikan dengan data yang didapatkan di lapangan.



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sambutan Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Fasli Jalal, Ph.D pada Hari Pendidikan Nasional Tahun 2007 mengatakan “Salah satu komponen penting untuk memajukan dunia pendidikan di Indonesia adalah usaha memberdayakan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) sebagai lembaga pencetak dan pendidik guru dan calon guru. Para bapak pendiri bangsa (the founding fathers) sudah menyadari pentingnya pendidikan guru tingkat universitas ini sejak tahun 1950-an. Mereka meyakini bahwa guru dan pendidik yang berkualitas dan profesional tidak hanya akan menjadi penyuluh masyarakat tetapi juga secara signifikan berkontribusi bagi akslerasi pembangunan bangsa melalui penyediaan sumber daya manusia (SDM) yang potential dan bervariasi kedepan”.<sup>1</sup>

Terkait kualitas pendidikan di Indonesia, salah satu survei dari World Bank yang melibatkan sedikitnya 12 negara di Asia menunjukkan, kualitas pendidikan Indonesia berada pada posisi terendah se-Asia. Walaupun secara kuantitas jumlah tenaga pendidik di Indonesia cukup memadai, namun sayangnya tidak diimbangi dengan distribusi yang sesuai dengan kebutuhan dan mutu tenaga pendidik yang tinggi. Hal ini dapat

---

<sup>1</sup>Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, Ilmu dan Aplikasi Pendidikan (Bandung: PT. Imperial Bhakti Utama, 2007), vii.

dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang belum sarjana, namun mengajar di SMU/SMK, serta banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Belum lagi rekrutmen guru yang sejauh ini masih terindikasi adanya kecurangan sehingga kelayakannya patut dipertanyakan. Dari data Kemendiknas 2010 akses pendidikan di Indonesia masih perlu mendapat perhatian. Terdapat lebih dari 54% guru memiliki standar kualifikasi yang perlu ditingkatkan. Sertifikasi pun sepertinya hanya menjadi ajang menaikkan jumlah pendapatan saja tanpa memperhatikan mutu dari sertifikasi itu sendiri.<sup>2</sup>

Sudah merupakan pendapat umum bahwa kemakmuran suatu bangsa berkaitan erat dengan kualitas atau mutu pendidikan bangsa yang bersangkutan. Bahkan lebih spesifik lagi, bangsa-bangsa yang berhasil mencapai kemakmuran dan kesejahteraan dewasa ini adalah bangsa-bangsa yang melaksanakan pembangunan berdasarkan strategi pengembangan sumber daya insan. Artinya, melaksanakan pembangunan nasional dengan menekankan pada pembangunan pendidikan guna pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan bangsa Indonesia sekarang ini sangat memprihatinkan banyak kasus-kasus yang terjadi di setiap penjuru negeri. Masalah pendidikan yang ada di Indonesia semakin hari semakin rumit, bertambah banyak dan kompleks. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap

---

<sup>2</sup><http://www.kompasiana.com/www.savanaofedelweiss.com/kualitas-pendidikan-indonesia-refleksi-2-mei-5529c509f17e610d25d623ba/> diunduh pada Sabtu, 20 Februari 2016 pukul 21 : 23.

jenjang dan satuan pendidikan, meskipun mungkin telah banyak upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, tetapi sebagian lainnya masih memprihatinkan.

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, ketrampilan dan sikap, serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan pengajaran dan pelatihan. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas atau tindakan aktif dan interaksi dinamis yang dilakukan secara sadar dalam usaha untuk mencapai tujuan.<sup>3</sup>

Melihat fenomena pendidikan di Indonesia saat ini, mutu pendidikan di Indonesia masih perlu diperhatikan lagi, sehingga pelaksanaan praktik pendidikan di Indonesia lebih tepat sasaran dan dapat dirasakan manfaatnya oleh semua pihak. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, diperlukan upaya peningkatan dalam berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan. Seperti pengembangan mutu kurikulum, mutu pembelajaran, pengembangan mutu tenaga pendidik.

---

<sup>3</sup>Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, cet. I (Jakarta: Mini Jaya Abadi, 2003), 5.

Dari berbagai aspek peningkatan yang ada, hal yang perlu untuk ditinjau kembali adalah terkait pengembangan mutu tenaga pendidik.

Tenaga pendidik yang dimaksudkan adalah seorang guru, Gurulah sejatinya yang menjadi ujung tombak bagi peningkatan kualitas pendidikan. Disamping sebagai agen pembelajar dan transfer ilmu pengetahuan serta nilai-nilai, juga diharapkan mampu untuk meneguhkan eksistensi agama Islam. Guru sebagai figur sentral dalam pendidikan, haruslah dapat diteladani akhlaknya di samping kemampuan keilmuan dan akademisnya. Selain itu, guru haruslah mempunyai tanggung jawab dan keagamaan untuk mendidik anak didiknya menjadi orang yang berilmu dan berakhlak.<sup>4</sup>

Guru sebagai salah satu sumber daya terpenting pendidikan, sampai saat ini masih merupakan sumber daya yang undermanaged atau bahkan mismanaged. Pimpinan pendidikan pada umumnya masih melihat guru sebagai faktor produksi saja. Padahal manajemen guru, adalah suatu hal yang bisa dikatakan sangat penting untuk keberhasilan suatu pendidikan. Manajemen guru harus diatur mulai dari proses seleksi dan rekrutmen guru, proses pengembangan kemampuan guru sebagai guru sampai pada proses motivasi guru agar dapat mempunyai komitmen tinggi.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Suparlan, Guru sebagai Profesi (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006), 7.

<sup>5</sup>Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, Islamic Education Management dari Teori ke Praktik: Mengelola Pendidikan Secara Profesional dalam Perspektif Islam (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 152 – 153.

Menindaklanjuti dari dua pendapat ahli dalam bidang pendidikan diatas, kita dapat mengetahui bahwa perhatian terhadap peningkatan mutu guru sangat perlu diupayakan dan direalisasikan. Salah satunya dengan mengembangkan mutu guru berbasis nilai-nilai keislaman atau Islamic Values. Karena dengan meningkatnya mutu guru akan meningkatkan pula kualitas pendidikan di Indonesia. Yang nantinya akan berdampak pula pada keberhasilan pendidikan nasional di Indonesia.

Berikutnya, penanaman nilai-nilai keislaman dalam lingkup sekolah bukan hanya menjadi tanggung jawab Guru Pendidikan Agama Islam (GPAI) melainkan merupakan tanggung jawab seluruh komponen sekolah, khususnya guru. Dimana setiap guru hendaknya bisa mengimplisitkan nilai-nilai akhlak yang mulia dalam setiap mata pelajaran.<sup>6</sup> Sedikit contoh, apabila ada anak yang membuang sampah di sembarang tempat, dari hal kecil ini dapat kita ambil pelajaran dengan adanya memberikan penanaman nilai oleh Guru mata pelajaran IPA yang ikut memasukkan nilai-nilai keislaman terkait kepedulian terhadap lingkungan di sekitar kita.

Melihat realita yang ada, sudah seharusnya kita berbenah diri sesegera mungkin. Terdapat cukup banyak Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia, namun kualitas tenaga pendidiknya masih banyak yang dianggap masih rendah dibandingkan dengan tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan Umum. Padahal dalam Islam, peran mudarris atau guru

---

<sup>6</sup>Muhaimin, Wacana Pengembangan Pendidikan Islam (Surabaya: Pustaka Pelajar, 2004), 224.

banyak mengambil peran dalam pelaksanaan pembelajaran. Maka sesuai dengan ajaran agama kita, sudah seharusnya mulai dimasukkan nilai-nilai keislaman dalam diri guru yang akhirnya nanti mampu menjadi tauladan bagi para peserta didiknya.

Dalam rangka peningkatan profesionalitas seorang guru, banyak hal yang bisa diupayakan. Syamsul Ma'arif dalam bukunya *Revitalisasi Pendidikan Islam* menyebutkan beberapa hal yang berorientasi pada peningkatan kualitas seperti mengadakan pelatihan-pelatihan metodologi pembelajaran untuk para guru, memperkenalkan teknologi pendidikan agar tidak gaptek (gagap teknologi), menyediakan beasiswa sekolah lanjutan, S2-S3, dan lain-lain.<sup>7</sup>

Berdasarkan peninjauan awal di lapangan, bahwa di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo telah menerapkan program pengembangan mutu tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values yang diterapkan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo seperti mengadakan kegiatan sertifikasi baca Al-Qur'an untuk guru dan karyawan, pemberian tausiyah di setiap rapat sekolah, pemberian motivasi oleh kepala sekolah, mendorong guru untuk melanjutkan studi ke jenjang lanjut yang berguna untuk mengembangkan bidang akademis maupun non akademisnya, diikutsertakan dalam seminar dan workshop serta pelatihan-pelatihan yang bermanfaat pula bagi pengembangan kompetensi guru serta program

---

<sup>7</sup>Syamsul Ma'arif, *Revitalisasi Pendidikan Islam* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007), 41.



pengembangan yang lainnya. Berangkat dari penelitian terkait pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis nilai-nilai keislaman atau Islamic Values ini, diharapkan mampu memberikan dampak yang baik dengan terelisasikannya kegiatan pembelajaran yang sarat akan nilai-nilai keislaman.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul **“Model Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik Berbasis Islamic Values (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo).**

## **B. Fokus Penelitian**

Untuk mempermudah penulis mengkaji lebih mendalam tentang model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA 1 Muhammadiyah Ponorogo, maka penulis memfokuskan penelitian ini menjadi: Program pengembangan, tahapan, implikasi dan deskripsi model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ?

2. Bagaimana tahapan pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ?
3. Bagaimana implikasi dari pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values terhadap eksistensi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ?
4. Bagaimana deskripsi model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendiskripsikan dan menjelaskan program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
2. Untuk mendiskripsikan dan menjelaskan tahapan pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
3. Untuk mendiskripsikan dan menjelaskan implikasi dari pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values terhadap eksistensi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
4. Untuk mendiskripsikan dan menjelaskan model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

## E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan persoalan dan tujuan di atas, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

### 1. Secara Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan dalam pembelajaran terkait dengan model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values..

### 2. Secara Praktis

a. Bagi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya pengembangan dan peningkatan.

b. Bagi Bapak / Ibu Guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, sebagai bahan masukan dan referensi dalam upaya pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic value.

c. Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan sumbangan untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan. Serta sebagai bekal menjadi calon pendidik yang berkualitas dan bermanfaat di masa depan.

d. Dapat menjadi inisiator serta turut memberikan inspirasi dan motivasi bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian lanjutan yang sekiranya terkait dengan gagasan peneliti.

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>8</sup>

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang memiliki karakteristik alami (natural setting) sebagai sumber data langsung, deskriptif, di samping hasil proses lebih penting. Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data yang deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat dialami.<sup>9</sup>

Selanjutnya, jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah studi kasus, yang merupakan desain penelitian yang lebih memfokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan ingin dipahami secara mendalam, dengan mengabaikan fenomena-fenomena lainnya.

Stake dalam Creswell menyatakan studi kasus merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan

---

<sup>8</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2014), 2.

<sup>9</sup>Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif edisi Revisi (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2010), 3.

berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ini tentunya berkaitan dengan pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

## 2. Kehadiran Peneliti

Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta, namun peranan peneliti yang menentukan keseluruhan skenarionya.<sup>11</sup> Untuk itu, dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrument kunci, partisipan penuh sekaligus pengumpul data, sedangkan instrument lainnya sebagai penunjang.

## 3. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang beralamatkan di Jln. Batoro Katong No.6B, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63411. Yang merupakan sekolah berbasis Islam yang sudah bertaraf Internasional di kawasan kabupaten Ponorogo. Sekolah yang juga pernah menerapkan Sistem ISO:9001 sebagai salah satu sistem penjamin mutu ini, merupakan sekolah yang telah menerapkan Kurikulum 2013 (K-13) dalam proses pembelajarannya.

---

<sup>10</sup>J. W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 20.

<sup>11</sup>Ibid, 163.

#### 4. Data dan Sumber Data

Data meliputi apa yang dicatat orang secara aktif selama studi, seperti transkrip wawancara dan catatan lapangan observasi. Data juga termasuk apa yang diciptakan orang lain dan yang ditemukan peneliti, seperti catatan harian, fotografi, dokumen resmi, artikel dan surat kabar.<sup>12</sup> Namun data dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lainnya.

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Person(orang) yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban tertulis melalui angket atau tulisan, melalui wawancara atau tindakan melalui pengamatan di lapangan. Dalam penelitian ini sumber datanya adalah Kepala sekolah, guru, orang tua siswa dan para siswa SMA 1 Muhammadiyah Ponorogo.
- b. Place (tempat) yaitu sumber data yang menyajikan lampiran berupa keadaan diam dan bergerak.
- c. Sumber Data Tambahan, meliputi sumber data tertulis yaitu paper atau dokumen dan foto yang berkaitan dengan penerapan Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Values di SMA 1 Muhammadiyah Ponorogo.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

---

<sup>12</sup>Emzir, Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 64-65.

mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara.<sup>13</sup>teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Penjelasan teknik pengumpulan data tersebut sebagai berikut :

a. Teknik Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>14</sup>

Teknik wawancara ada bermacam-macam jenisnya, di antaranya adalah: (1) wawancara pembicaraan informal; (2) pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara, dan (3) wawancara baku terbuka. Disamping itu, ada macam-macam wawancara yang lain, di antaranya adalah: (1) wawancara oleh tim atau panel;(2) wawancara tertutup atau terbuka;(3) wawancara riwayat secara lisan, serta (4) wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.<sup>15</sup>

Sedangkan dalam penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tak terstruktur, artinya bahwa dalam penelitian ini, peneliti menentukan sendiri masalah dan pertanyaan

---

<sup>13</sup>Sugiyono, Metode Penelitian, 224-225.

<sup>14</sup>Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, Metodologi Penelitian (Jakarta: Bumi Aksara, 2010),

<sup>15</sup>Moleong, Metodologi Penelitian, 135.

yang akan diajukan, namun tetap menggunakan instrumen wawancara sebagai acuan dalam melakukan wawancara dengan narasumber. Walaupun demikian tidak menutup kemungkinan dalam pelaksanaan wawancara di lapangan pertanyaannya bisa lebih luas lagi guna mendapatkan data yang lebih akurat.

Supaya hasil wawancara dapat terekam baik, dan peneliti memiliki bukti telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data, maka diperlukan bantuan alat-alat sebagai seperti buku catatan, tape recorder, camera.<sup>16</sup>

Dalam penelitian ini, orang-orang yang akan diwawancarai adalah :

- 1) Kepala sekolah, yaitu untuk memperoleh informasi terkait program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic values yang terdapat di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
- 2) Pihak Kurikulum dan tim mutu sekolah, untuk memperoleh data terkait tahapan dan bentuk pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values yang terdapat di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
- 3) Guru, untuk mendapatkan data terkait dampak dari pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic values yang terdapat di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terhadap peningkatan mutu guru.

---

<sup>16</sup>Sugiyono, Metode, 328.



- 4) Peserta didik, untuk memperoleh informasi terkait dampak dari pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic values yang terdapat di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terhadap kualitas guru.

b. Teknik Observasi

Observasi penelitian adalah pengamatan sistematis dan terencana yang diniati untuk perolehan data yang dikontrol validitas dan reliabilitasnya.<sup>17</sup>

Observasi sebagai alat pengumpul data harus sistematis artinya observasi serta pencatatannya dilakukan menurut prosedur dan aturan-aturan tertentu sehingga dapat diulangi kembali oleh peneliti lain. Selain itu hasil observasi itu harus memberi kemungkinan untuk menafsirkannya secara ilmiah.<sup>18</sup>

Berdasarkan peran peneliti, teknik observasi dibedakan menjadi dua macam: (1) observasi partisipan, (2) observasi non-partisipan.<sup>19</sup> Selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, observasi dapat dibedakan menjadi: (1) observasi terstruktur (2) observasi tidak terstruktur.<sup>20</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipan moderat, yaitu suatu observasi dimana terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dan orang luar.

---

<sup>17</sup>Chaedar Alwasilah, Pokoknya Kualitatif: Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif (Bandung: Dunia Pustaka Jaya, 2012), 165.

<sup>18</sup>S. Nasution, Metode Research (Penelitian Ilmiah) (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 107.

<sup>19</sup>Emzir, Metodologi, 39-40.

<sup>20</sup>Sugiyono, Metodologi Penelitian, 203 - 205

Peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.<sup>21</sup> Hal ini dimaksudkan untuk mengamati peristiwa yang dialami oleh subjek dan mengembangkan pemahaman terhadap konteks sosial serta untuk memperoleh data yang berkaitan dengan rumusan masalah yang ada.

c. Teknik Dokumentasi

Kajian dokumen merupakan sarana pembantu peneliti dalam mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca surat-surat, pengumuman, ikhtisar rapat, pernyataan tertulis kebijakan tertentu dan bahan-bahan lainnya.<sup>22</sup>

Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk menggali data mengenai profil, visi, misi dan tujuan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, keadaan guru, data terkait program pengembangan tenaga pendidik, sarana prasarana dan data yang berkaitan dengan dokumentasi.

6. Analisis Data

Terkait analisis data, menurut Nasution dalam bukunya Sugiyono yang berjudul *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* menyatakan bahwa: “Melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisis memerlukan daya kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara

---

<sup>21</sup>Ibid, 310-312.

<sup>22</sup>Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 225.

tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang dirasakan cocok dengan sifat penelitiannya. Bahan yang sama bisa diklasifikasikan lain oleh peneliti yang berbeda.”<sup>23</sup>

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan.<sup>24</sup> Menurut **Miles dan Huberman** ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif yaitu : .

a. Reduksi Data (Data Reduction)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.<sup>25</sup>

Hal ini dapat disimpulkan dalam proses reduksi data, peneliti hendaknya mampu memilah mana data yang penting dan selanjutnya memfokuskannya pada proses selanjutnya.<sup>26</sup>

b. Penyajian Data (Data Display)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk

---

<sup>23</sup>Jonathan. Metode, 334.

<sup>24</sup>Ibid, 336.

<sup>25</sup>Ibid, 338.

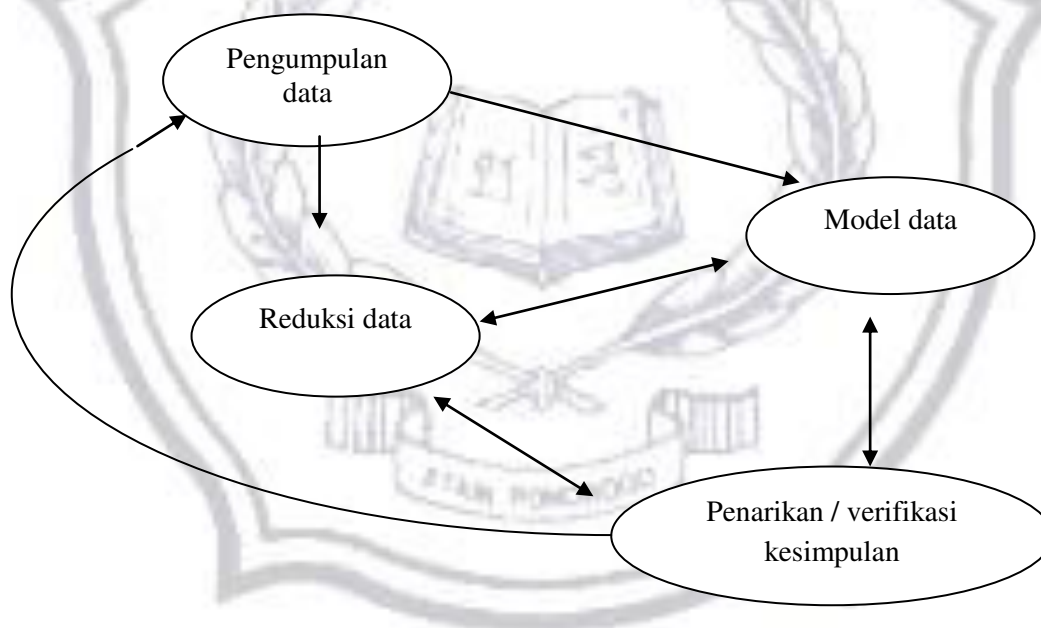
<sup>26</sup>Emzir, Analisis Data, 131.

menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.<sup>27</sup>

c. Penarikan/Verifikasi Kesimpulan (Verification)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya.<sup>28</sup>

Adapun model interaktif dalam analisis data yang dikembangkan oleh Miles and Huberman adalah sebagai berikut :<sup>29</sup>



Gambar 1.1 : Komponen dari Analisis Data: Model Interaktif Miles and Huberman.

<sup>27</sup>Sugiyono, Metode Penelitian, 341.

<sup>28</sup>Sugiyono, Metode Penelitian, 345.

<sup>29</sup>Emzir, Analisis Data, 134.

## 7. Pengecekan Keabsahan Data

Yang dimaksud dengan keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi :

- a. Mendemonstrasikan nilai yang benar,
- b. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan, dan
- c. Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya.<sup>30</sup>

Adapun kriteria keabsahan data ada empat yaitu: (1) derajat kepercayaan (credibility), (2) keteralihan (transferability), (3) kebergantungan (dependability) dan (4) kepastian (confirmability).<sup>31</sup>

Derajat kepercayaan keabsahan data (kredibilitas data) dapat diadakan pengecekan dengan teknik pengamatan yang tekun dan triangulasi.

Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan : sumber, metode, penyidik dan teori.<sup>32</sup>

Dalam penelitian ini, teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik triangulasi dengan sumber data, berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini

---

<sup>30</sup>Moleong, Metodologi, 320-321.

<sup>31</sup>Ibid, 324.

<sup>32</sup>Ibid, 178.

dapat dicapai peneliti dengan jalan: (a) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, (b) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, (c) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Sedangkan teknik pemeriksaan keabsahan data dapat dikemukakan dalam ikhtisar berikut ini.<sup>33</sup>

Tabel 1.1 : Teknik pemeriksaan keabsahan data :

<b>Kriteria</b>	<b>Teknik Pemeriksaan</b>
Kredibilitas (derajat kepercayaan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perpanjangan keikut-sertaan</li> <li>2. Ketekunan pengamatan</li> <li>3. Triangulasi</li> <li>4. Pengecekan sejawat</li> <li>5. Kecukupan referensial</li> <li>6. Kajian kasus negative</li> <li>7. Pengecekan anggota</li> </ol>
Kepastian	Uraian rinci
Kebergantungan	Audit kebergantungan
Kepastian	Audit kepastian

<sup>33</sup>Moleong, Metodologi, 326-327.

## 8. Tahapan-Tahapan Penelitian

Menurut Bogdan dalam bukunya Basrowi dan Suwandi yang berjudul *Memahami Penelitian Kualitatif* dijelaskan bahwa tahap-tahap penelitian kualitatif meliputi:

### a. Tahap Pralapangan

Ada enam kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti dalam tahapan ini ditambah dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami, yaitu etika penelitian lapangan.<sup>34</sup> Hal tersebut adalah :

- 1) Menyusun rancangan penelitian
- 2) Memilih lapangan Lokasi penelitian
- 3) Mengurus perizinan
- 4) Menjajaki dan menilai keadaan lapangan
- 5) Memilih dan memanfaatkan instrument
- 6) Menyiapkan perlengkapan penelitian
- 7) Persoalan etika penelitian

Berdasarkan kriteria di atas, dalam tahap ini peneliti melakukan survey awal ke tempat lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran permasalahan yang sesuai dengan fokus penelitian yang akan diadakan. Setelah itu peneliti mengurus persyaratan administratif sebagai tahap awal melakukan penelitian dengan mengurus surat izin penelitian. Tahap ini dimulai pada bulan Februari 2016.

---

<sup>34</sup>Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 84.

b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Uraian tentang tahap pekerjaan lapangan dibagi atas bagian, yaitu: (1) memahami latar penelitian, dan persiapan diri, (2) memasuki lapangan, dan (3) berperan serta sambil mengumpulkan data. Ketiganya diuraikan berturut-turut sebagai berikut:<sup>35</sup>

- 1) Memahami latar penelitian dan persiapan diri : yang meliputi pembatasan latar dan peneliti, penampilan, pengenalan hubungan peneliti di lapangan, jumlah waktu studi.
- 2) Memasuki lapangan, keakraban hubungan, mempelajari bahasa dan peranan peneliti.
- 3) Berperan serta sambil mengumpulkan data : yang meliputi pengarahatan batas studi, mencatat data, petunjuk tentang cara mengingat data, kejenuhan, keletihan dan istirahat, meneliti latar yang di dalamnya terdapat pertentangan dan analisis lapangan.

Setelah semua persyaratan perizinan terpenuhi, penelitian ini secara intensif dilakukan terhitung mulai bulan Maret 2016. Pengumpulan data dan informasi dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Adapun wawancara ditujukan kepada Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Humas dan Sarana Prasarana, perwakilan guru dan siswa. Wawancara ini dilakukan dalam rangka untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan

---

<sup>35</sup>Basrowi, Memahami, 88-90.



dalam penelitian. Sedangkan untuk mengecek kebenaran data yang diperoleh, maka dilakukan pengecekan kembali dengan cara membandingkan hasil data satu dengan hasil data dari narasumber yang lain. Yang mana hal ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber. Selanjutnya hasil wawancara dideskripsikan dalam paparan data penelitian.

c. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini akan dibahas beberapa prinsip pokok tetapi tidak akan dirinci bagaimana analisis data itu dilakukan. Prinsip pokok itu meliputi :

- 1) Konsep dasar analisis data
- 2) Menemukan tema dan merumuskan hipotesis
- 3) Menganalisis berdasarkan hipotesis<sup>36</sup>

Setelah memasuki tahap ini, peneliti melakukan analisis data yang telah dikumpulkan. Yang mana sebenarnya hal ini sudah dimulai sejak tahap pekerjaan lapangan. Dan pada tahap ini lebih banyak mengecek ulang analisis data dan mempersiapkan untuk mengikuti ujiian penelitian.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah penulisan hasil penelitian dan agar dapat dicerna secara runtut, diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Dalam laporan penelitian ini, peneliti mengelompokkan menjadi 5 bab yang

---

<sup>36</sup>Basrowi, Memahami Penelitian 91-92.

masing-masing bab terdiri dari sub-bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika ini menguraikan secara garis besar apa yang termaktub dalam pembahasan setiap bab, namun hal itu lebih pada kata kunci (keyword) dalam menguraikan setiap bab. Sistematika dan pembahasan skripsi ini dirancang untuk diuraikan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama, Pendahuluan, merupakan gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi laporan penelitian secara keseluruhan. Dalam bab ini akan dibahas latar belakang masalah yang berisi desain dan pembagian masalah, alasan mengapa masalah ini diangkat, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, metode penelitian, dan diakhiri dengan sistematika pembahasan. Hal ini dimaksudkan untuk lebih memudahkan pembaca untuk memahami hal yang mendasari penelitian ini diangkat.

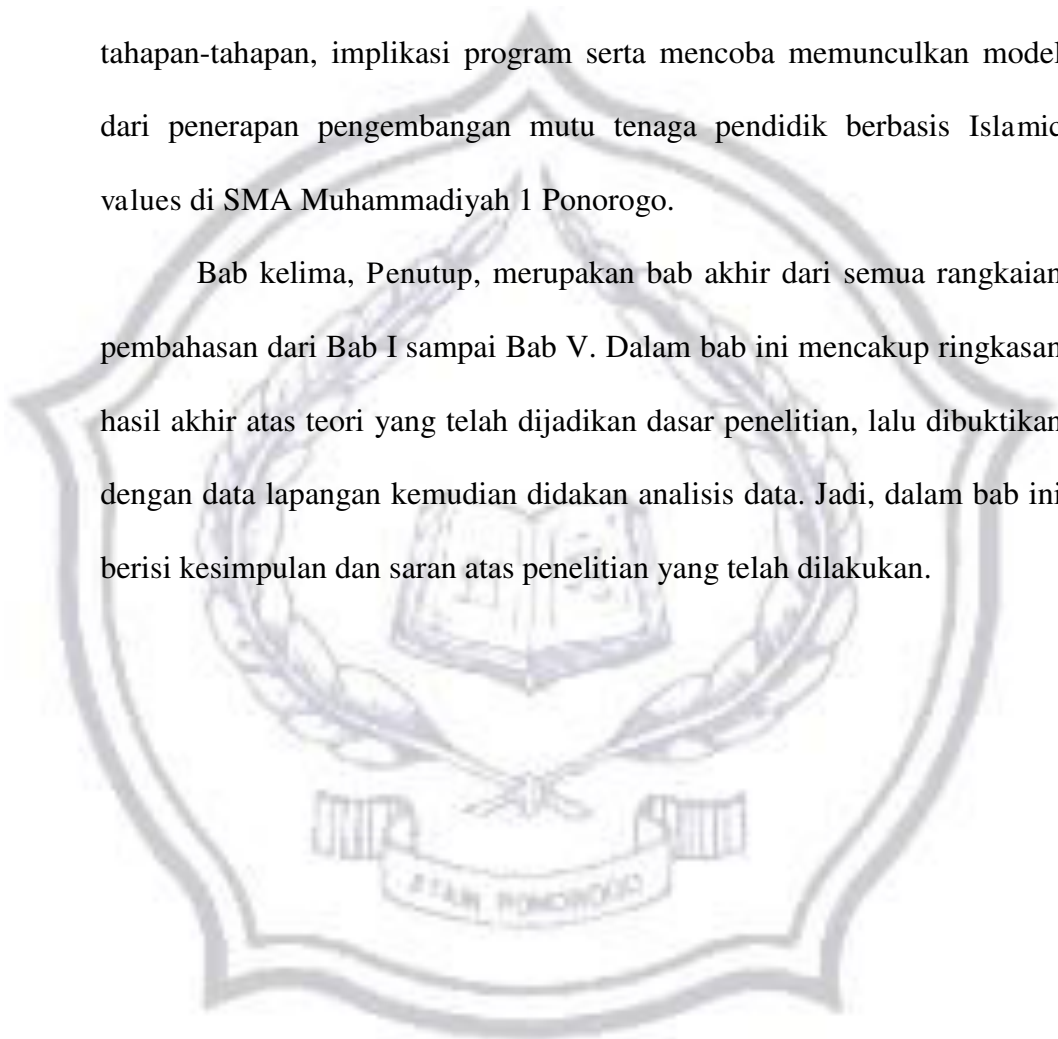
Bab kedua, Landasan Teori, yang berfungsi untuk menentenghankerangka acuan teori yang digunakan sebagai landasan pemikiran dan penelitian. Pembahasan dalam kerangka teoritik ini meliputi teori-teori yang digunakan peneliti untuk memberikan acuan atas apa yang akan ditelitinya dilapangan. Sehingga diharapkan mampu mendukung dalam pelaksanaan pendidikan karakter bangsa.

Bab ketiga, Temuan Penelitian, dalam bab ini berisi tentang hasil-hasil penelitian di lapangan yang meliputi data umum tentang paparan data dan lokasi penelitian yang terdiri dari sejarah dan dasar pemikiran, letak geografis, struktur organisasi, sarana dan prasarana. Serta data khusus

yang terdiri dari data tentang model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo serta implikasi dari program pengembangan yang diterapkan.

Bab keempat, Analisis Data, berisi tentang analisis data tentang program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values, tahapan-tahapan, implikasi program serta mencoba memunculkan model dari penerapan pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Bab kelima, Penutup, merupakan bab akhir dari semua rangkaian pembahasan dari Bab I sampai Bab V. Dalam bab ini mencakup ringkasan hasil akhir atas teori yang telah dijadikan dasar penelitian, lalu dibuktikan dengan data lapangan kemudian dilakukan analisis data. Jadi, dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran atas penelitian yang telah dilakukan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN TELAAH PUSTAKA

#### A. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

##### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Wardiman Joyonegoro dalam Muhaimin menyebutkan: manusia yang berkualitas itu setidaknya-tidaknya mempunyai dua kompetensi, yaitu kompetensi bidang imtaq (iman dan taqwa) dan iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi).<sup>37</sup> Sehingga akan terlahirlah manusia-manusia yang mempunyai dedikasi tinggi dan berkompeten di bidangnya, namun juga memiliki akhlak yang baik serta mampu menjadi teladan dan panutan bagi peserta didiknya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan setiap organisasi atau perusahaan. Khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya suatu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi.<sup>38</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup>Muhaimin, Wacana, 175.

<sup>38</sup>Moh. Abdul Muhyi dan Hadir Hudyanto, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Gunadarma, 1995), 2.

<sup>39</sup>Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 973.

Menurut Husaini Usman dalam bukunya Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan menyebutkan bahwa pengembangan SDM merupakan bagian dari Manajemen SDM. Pengembangan SDM ialah proses meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup dan perencanaan karier.<sup>40</sup>

Selanjutnya terkait pengembangan SDM, **Soekidjo Notoatmojo** mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia atau human resources development (HRD) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa.<sup>41</sup>

Dari berbagai pengertian di atas, peneliti menyimpulkan yang dimaksud dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses untuk meningkatkan potensi manusia dalam rangka peningkatan kualitas manusia untuk mencapai tujuan pendidikan bangsa.

## 2. Komponen Pengembangan SDM

---

<sup>40</sup>Husaini Usman, Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 221.

<sup>41</sup>Soekidjo Notoatmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 2-3.

Pengembangan SDM meliputi desain kurikulum dan perencanaan karier/pengembangan. Desain kurikulum diklat dan perencanaan karier / pengembangan didapat dari informasi analisis tugas. Desain kurikulum diklat untuk mengembangkan SDM harus didesain secara profesional sesuai kebutuhan individu dan organisasi.<sup>42</sup>

### 3. Tahapan Pengembangan SDM

Hal yang termasuk dalam tahapan-tahapan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut :

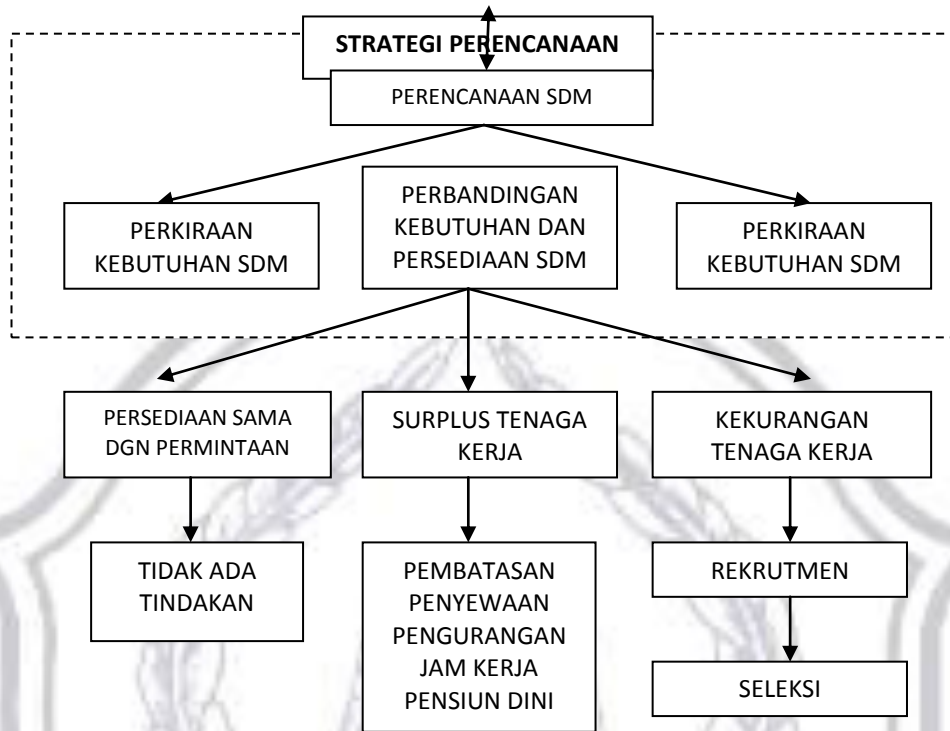
- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
- b. Rekrutmen Sumber Daya Manusia
- c. Seleksi Sumber Daya Manusia
- d. Orientasi dan penempatan
- e. Pelatihan dan Pengembangan
- f. Penilaian kerja
- g. Pengelolaan dan perencanaan karier<sup>43</sup>

Menurut Mondy dan Noe III, 2000 berikut bentuk strategi perencanaan, proses rekrutmen, proses seleksi dan proses penempatan SDM:

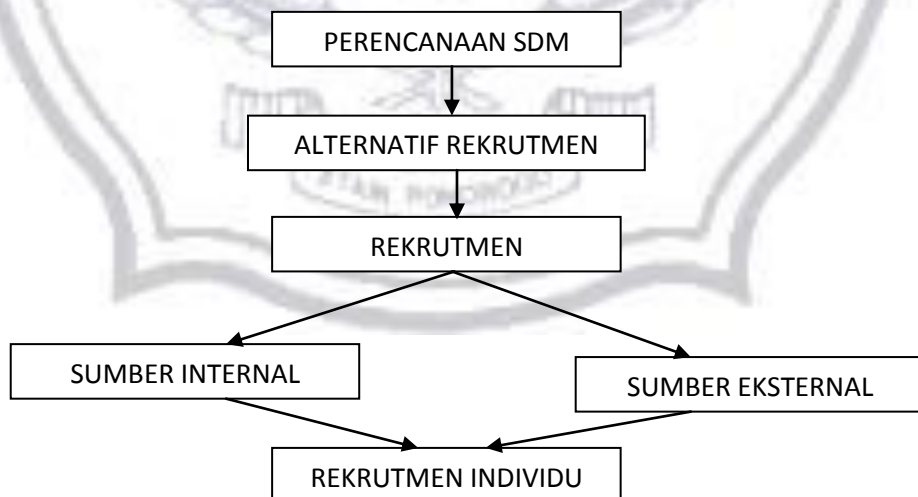
---

<sup>42</sup>Husaini, Manajemen, 221.

<sup>43</sup>Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrahman, Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam (Yogyakarta: Teras, 2014), 152-186.

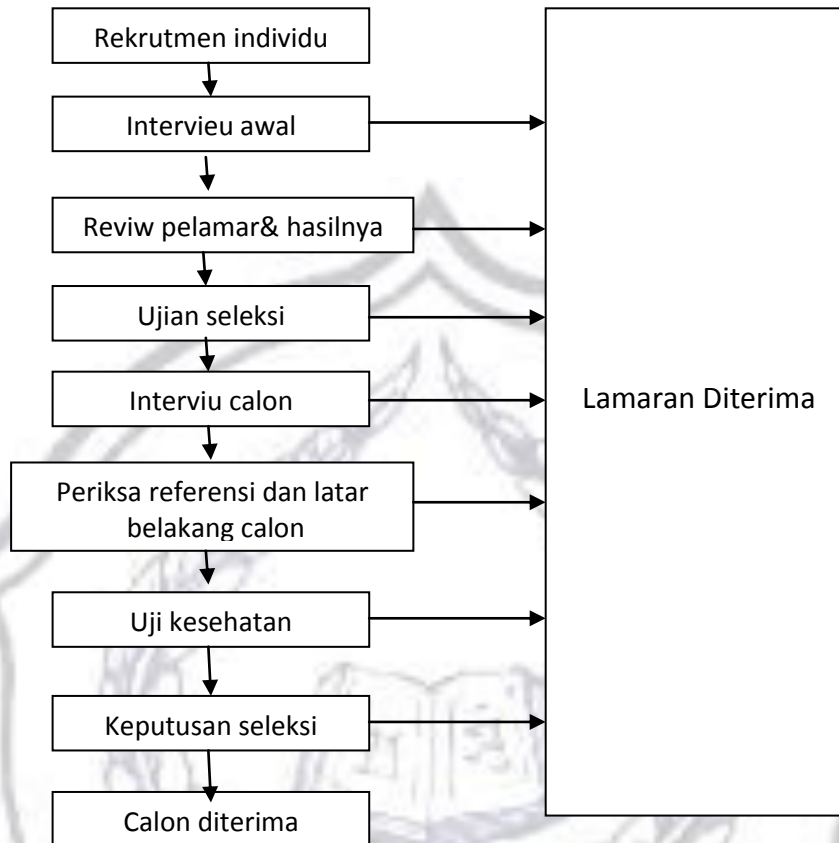


Gambar 2.1 : Strategi perencanaan SDM (Mondy & Noe III, 2000)<sup>44</sup>

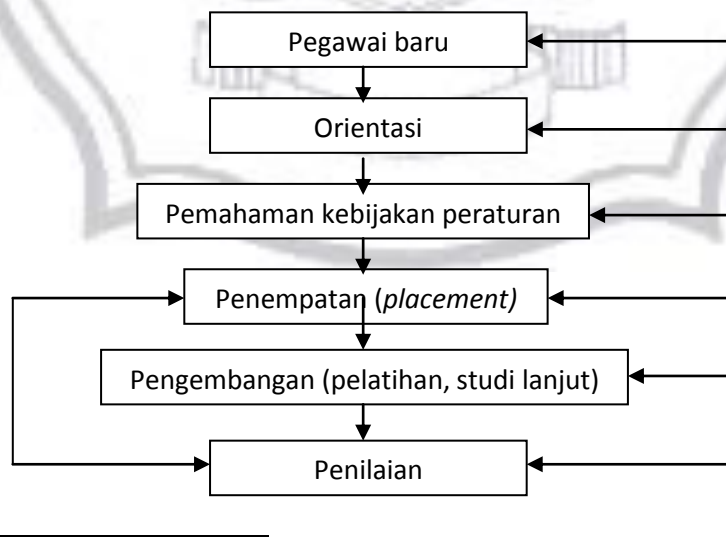


<sup>44</sup>Husaini, Manajemen, 227.

**Gambar 2.2 : Proses rekrutmen (Mondy & Noe III, 2000)<sup>45</sup>**



**Gambar 2.3 : Proses Seleksi (Mondy & Noe III, 2000)<sup>46</sup>**



<sup>45</sup>Ibid, 228.

<sup>46</sup>Husaini, Manajemen, 228.





**Gambar 2.4 : Proses Penempatan (Mondy & Noe III, 2000)<sup>47</sup>**

## **B. Konsep Mutu Pendidik**

### 1. Pengertian Mutu Pendidik

Mutu berasal dari bahasa Latin, *quails*, yang artinya *what kind of*. Mutu menurut Deming ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Mutu menurut Juran ialah kecocokan dengan produk. Mutu menurut Crosby ialah kesesuaian dengan yang diisyaratkan.<sup>48</sup>

Sedangkan Nanang Fattah menyebutkan dalam bukunya, Sistem Penjamin Mutu Pendidikan dalam Konteks Penerapan MBS mutu adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*) pelanggan (*customer*).<sup>49</sup>

Selanjutnya menurut Ishikawa dalam Muhammad Thoyib, mutu dipandang sebagai *“Something that contains a meaning of degree from superiority of the product, as well as goods or services”*. Dalam konteks pendidikan, mutu diorientasikan pada barang dan jasa pendidikan itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan.<sup>50</sup>

<sup>47</sup>Ibid, 228.

<sup>48</sup>Husaini Usman, Manajemen, 477.

<sup>49</sup>Nanang Fattah, Sistem Penjamin Mutu Pendidikan dalam Konteks Penerapan MBS (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012), 2.

<sup>50</sup>Muhammad Thoyib, Model Otonomi Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Islam di Indonesia (Yogyakarta: Cetta Media, 2015), 40.

Gerakan mutu terpadu dalam pendidikan masih tergolong baru. Hanya ada sedikit literatur yang memuat referensi tentang hal ini sebelum 1980-an dengan konsep Total Quality Manajemen (TQM). Hingga akhirnya universitas di Amerika dan Inggris berinisiatif untuk menerapkan metode tersebut. Hingga akhirnya banyak lahir gagasan-gagasan terkait mutu yang terus dikaji dan diimplementasikan di sekolah-sekolah.<sup>51</sup>

Terkait TQM, Edward Sallis mendefinisikan sebagai berikut:

TQM adalah sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pada pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang.<sup>52</sup>

Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda, kadar, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan). Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.

Urgensi mutu bagi lembaga pendidikan :

- a. Mutu secara langsung menunjukkan karakteristik dan identitas dari lembaga pendidikan Islam itu sendiri.

---

<sup>51</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi (Jogjakarta: IRCiSoD, 2012), 43.

<sup>52</sup>Ibid, 73.

- b. Mutu suatu lembaga pendidikan Islam yang unggul memiliki relevansi yang kohern (bersangkutan atau berhubungan) dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Mutu pendidikan Islam yang baik akan selalu memiliki peluang untuk dapat mengontrol pelaksanaan program pendidikan yang telah dicanangkan sesuai dengan standar mutu yang disepakati sekaligus mengembangkan dan meningkatkan mutu produk pendidikan Islamnya ke arah lebih berkualitas, dinamis dan komprehensif sebagaimana sifat dasar mutu yang selalu berkembang sesuai tuntutan zaman dan kompetisi global.<sup>53</sup>

Mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor majemuk. Faktor yang satu berpengaruh terhadap faktor yang lainnya. Namun demikian, faktor yang paling penting adalah guru, karena hitam putihnya proses belajar-mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu guru.<sup>54</sup>

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku,

---

<sup>53</sup>Muhammad Thoyib, Manajemen Mutu Pendidikan Islam Kontemporer : Teori Fakta dan Aksi Mutu Pendidikan Islam dalam Konteks Internalisasi Pendidikan Indonesia.

<sup>54</sup>Suparlan, Guru, 140.

memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.<sup>55</sup>

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>56</sup>

Adapun pengertian tenaga pendidik atau guru dalam literatur kependidikan Islam, seorang guru biasa disebut sebagai *ustadz*, *mu'allim*, *murabbiy*, *mursyid*, *mudarris*, dan *mu'addib*. Kata "*Ustadz*" biasa digunakan untuk memanggil seorang profesor. Ini mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugasnya.<sup>57</sup>

Syamsul Ma'arif menyebutkan terkait pengertian guru yaitu pihak yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, guru memegang peranan yang sangat strategis dalam inovasi pelaksanaan dan pengajaran agama Islam. Di kelas guru adalah

---

<sup>55</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 42.

<sup>56</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 230

<sup>57</sup>Muhaimin, *Wacana*, 209.

key person (pribadi kunci) yang memimpin dan mengarahkan kegiatan belajar-mengajar para siswanya.<sup>58</sup>

Selanjutnya terkait mutu pendidik itu sendiri, menurut Muhaimin, dalam buku Syamsul Ma'arif, Revitalisasi Pendidikan Islam disebutkan seseorang dikatakan profesional bilamana dalam dirinya melekat sikap;

- a. Dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya,
- b. Sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta
- c. Sikap continuous improvement, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zamannya, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya di masa depan.<sup>59</sup>

## 2. Indikator Mutu Pendidik

Seorang guru yang berkualitas, hendaknya menguasai kompetensinya sebagai seorang pendidik. Para pendidik/guru yang berkualitas dituntut memiliki kompetensi sebagai berikut :<sup>60</sup>

### a. Kompetensi Pribadi

Beriman/bertaqwa dan istiqomah di jalan taqwa; mereka adalah yang minimal memahami, meyakini dan mengamalkan serta komitmen dan konsisten terhadap rukun Islam dan rukun iman, serta rukun ihsan.

<sup>58</sup>Syamsul, Revitalisasi, 38.

<sup>59</sup>Ibid, 39.

<sup>60</sup>Suroso, Arah dan Asas, 158-159.

b. Kompetensi Sosial

Berakhlaq karimah dan beradab Islamiyah yang meliputi hubungan baik dengan sesama makhluk yaitu hubungan baik dengan sesama guru, hubungan baik dengan kepala sekolah dan jajaran pimpinan di atasnya, hubungan baik dengan peserta didik, hubungan baik dengan orang tua peserta didik, hubungan baik dengan tetangga dan masyarakat, hubungan baik dengan hewan dan tumbuhan

c. Kompetensi Profesional

Menguasai ilmu yang akan diajarkan dan senantiasa meningkatkannya serta mengikuti terus perkembangan teknologi yang menunjang proses dan hasil pembelajaran dan pendidikan peserta didik dan dirinya serta rajin mengadakan tela'ah ilmiah / penelitian.

d. Kompetensi Paedagogik

Guru senantiasa meningkatkan kualitas cara mendidik dan pengetahuan tentang peserta didik atau peningkatan ilmu pendidikan dan keguruan serta yang berkaitan dengannya dan aspek pertumbuhan dan perkembangan peserta didik serta implikasinya terhadap perkembangan anak.

Keempat hal tersebut merupakan asas yang penting bagi para pendidik/guru khususnya. Guna meningkatkan kompetensi yang ada dan berusaha untuk terus berbenah diri dan berusaha menjadi yang lebih baik.

Dalam blueprint Sekolah Sukma Bangsa (SSB), terdapat 6 prinsip yang menjadi panduan bagi pengembangan guru. Prinsip tersebut adalah :

- a. Menumbuhkan kesadaran dan minat di kalangan guru untuk terus menerus belajar.
- b. Penguasaan bidang studi yang diajarkan (kompetensi) dan keragaman pendekatan pembelajaran.
- c. Kemampuan dan ketrampilan guru untuk berkomunikasi secara efektif dalam menyelenggarakan pembelajaran yang bermutu (quality teaching)
- d. Kemampuan guru dalam menerapkan dan mengembangkan pendekatan-pendekatan partisipatif
- e. Mengembangkan kreativitas guru untuk mengupayakan pembelajaran yang efektif
- f. Dukungan atau peran serta masyarakat dan empati terhadap lingkungan sosio-kultural<sup>61</sup>

### **C. Konsep Islamic Values**

#### **1. Pengertian Islamic Values**

Pengertian nilai, sebagaimana dikutip berikut ini, A Value, says Webster, is “a principal, standart, or quality regarded as wothhwhile or desireable”, yakni nilai adalah prinsip, standar atau kualitas yang

---

<sup>61</sup>Khoiruddin Bashori dkk, Pengembangan Kapasitas Guru (Jakarta: PT Pustaka Alvabet, 2015), 27-28.

dipandang bermanfaat dan sangat diperlukan. Nilai adalah “suatu keyakinan dan kepercayaan yang menjadi dasar bagi seseorang atau sekelompok orang untuk memilih tindakannya, atau menilai suatu yang bermakna bagi kehidupannya”.<sup>62</sup>

Dalam bahasa Inggris nilai adalah “*Value*”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia nilai mempunyai beberapa pengertian yaitu ‘harga’ (dalam arti taksiran harga), harga sesuatu (uang misalnya) jika diukur dan dapat ditukar dengan yang lain. Angka potensi, kadar, mutu, sedikit banyaknya isi, dan sifat-sifat hal yang berguna bagi manusia.<sup>63</sup>

Islam datang dengan struktur nilai yang lebih banyak memberikan kepada Muslim ruang gerak yang lebih luas dalam pilihan laku-perbuatannya. Nilai-nilai dalam Islam mengandung dua kategori arti yaitu:

- a. Sudut pandang normatif, yaitu pertimbangan tentang baik-buruk, benar-salah, haq dan bathil, diridhai dan dikutuk oleh Allah SWT.
- b. Sudut pandang operatif, nilai mengandung lima pengertian kategorial yang menjadi prinsip perilaku manusia yaitu: wajib, sunnat, mubah, makruh, haram<sup>64</sup>

Sedangkan sumber nilai dalam Islam ada dua yaitu: (1) ‘*aqal*, berpangkal pada manusia, melalui filsafat dan (2) naqal, berpangkal dari Tuhan, melalui agama. ‘*Aqal* itu berbeda-beda dan nisbi, karena

<sup>62</sup><http://newjoesafirablog.blogspot.co.id/2012/05/pengertian-dan-konsep-nilai-dalam-islam.html> diunduh pada Kamis, 26 Mei 2016 pukul 8:29

<sup>63</sup>Poerwadarmata, Kamus Umum Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 677.

<sup>64</sup>Khoiron Rosyadi, Pendidikan Profetik (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 124.



itu nilai berbeda-beda pula sejalan dengan perbedaan filsafat, sedangkan naqal itu satu dan serba tetap, atau mutlak.<sup>65</sup>

Dalam bidang kajian filsafat persoalan tentang nilai dibahas dalam satu cabang ilmu yaitu filsafat nilai (Axiology Theory of value). Filsafat juga diartikan ilmu tentang nilai-nilai. Istilah dalam bidang filsafat digunakan untuk menunjukkan suatu kata benda abstrak yang artinya “keberhargaan” (worth) atau “kebaikan” (Godness), kata kerja yang artinya suatu tindakan kejiwaan tertentu dalam menilai atau melakukan penilaian.<sup>66</sup>

Pembelajaran Agama Islam berbasis nilai-nilai akhlak mulia secara sederhana dapat didefinisikan sebagai proses pendidikan nilai-nilai yang mencakup seluruh aspek pembelajaran (Motivasi, Tauladan, Bimbingan dan Pendampingan) kepada peserta didik agar mengetahui, memahami, menyadari, senang dan terbiasa berfikir dan berperilaku dengan nilai-nilai kebenaran, kebaikan dan keindahan serta istiqomah melakukannya dalam kehidupan.<sup>67</sup>

Terkait nilai pendidikan Islam yang mana dalam penelitian ini disebut Islamic Values, Suroso Abdussalam dalam bukunya Arah dan Asas Pendidikan Islam menyebutkan arah/landasan dan arah pembangunan pendidikan Islami akan dapat mengembangkan dan

---

<sup>65</sup>Khoiron, Pendidikan, 124-125.

<sup>66</sup>Jalaludin dan Abdullah, Filsafat Pendidikan: Manusia, Filsafat dan Pendidikan (Jakarta : PT. Gaya Media Pratama, 2003), 106

<sup>67</sup>Bahroin Suryantara, et.al Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (SMA) (Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010), 17.

mewujudkan nilai-nilai atau sistem nilai pendidikan Islam yakni sistem nilai iman dan taqwa.<sup>68</sup>

Melalui sistem pendidikan taqwa/islami inilah iptek dimurnikan (ditashfiah), sehingga lahir manusia-manusia yang menguasai iptek sekaligus mengagungkan Allah.<sup>69</sup> Karena ia mampu menjadi manusia yang senantiasa mampu menyasikan keduanya. Sehingga menjadikan iptek yang ia kuasai ia mampu menjadi pribadi yang bermanfaat bagi umat manusia namun tetap senantiasa bertaqwa dan tidak menyekutukan Nya.

Untuk membentuk pribadi masyarakat yang memiliki moral dan nilai yang baik maka diperlukan adanya suatu pendekatan penanaman nilai dalam diri masyarakat. Pendekatan penanaman nilai ini mempunyai dua tujuan, pertama, dapat diterimanya nilai oleh peserta didik. Kedua, berubahnya nilai-nilai peserta didik yang tidak sesuai dengan nilai-nilai sosial yang diinginkan untuk mengalami perubahan yang lebih baik.<sup>70</sup>

## 2. Komponen Islamic Values

Komponen Islamic Values atau nilai keislaman dibedakan menjadi beberapa macam. Pembagian nilai-nilai ini dari segi ruang lingkup hidup manusia sudah memadai sebab mencakup hubungan manusia dengan Tuhan, hubungan manusia dengan manusia dan hubungan

---

<sup>68</sup>Suroso, Arah dan Asas, 77.

<sup>69</sup>Ibid, 78.

<sup>70</sup>Teuku Ramli Zakariyah, Pendekatan-Pendekatan Pendidikan Nilai dan Implementasinya dalam Pendidikan Budi Pekerti (Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 1994), 9.

manusia dengan dirinya sendiri, karena itu nilai ini juga mencakup nilai-nilai ilahiyah (ke-Tuhanan) dan nilai-nilai insaniyah (kemanusiaan). Nilai bila dilihat dari sumbernya terdapat dua yaitu : (1) nilai ilahiyah (ubudiyah dan muamalah), (2) nilai insaniyah. Nilai ilahiyah adalah nilai yang bersumber dari agama (wahyu Allah), sedangkan nilai insaniyah adalah nilai yang diciptakan oleh manusia atas dasar kriteria yang diciptakan oleh manusia pula.<sup>71</sup>

Sedangkan sistem nilai dalam Pendidikan Islam mempunyai keagungan universal, ada tiga ciri utama, yaitu :

- a. Keridhoan Allah SWT merupakan tujuan hidup muslim yang utama,
- b. Ditegaskan nilai-nilai Islam berkuasa penuh atas segala aspek kehidupan manusia
- c. Islam menuntut manusia agar melaksanakan sistem kehidupan berdasarkan norma-norma kebajikan dan jauh dari kejahatan.<sup>72</sup>

#### **D. Konsep Pengembangan Mutu Pendidik Berbasis Islamic Values**

Suparlan dalam bukunya Guru sebagai Profesi menyebutkan sebagai berikut langkah-langkah untuk meningkatkan mutu guru :

1. Peningkatan gaji dan kesejahteraan guru

<sup>71</sup>[https://www.academia.edu/9238928/PENGERTIAN\\_DAN\\_KONSEP\\_NILAI\\_DALA\\_MISLAM//](https://www.academia.edu/9238928/PENGERTIAN_DAN_KONSEP_NILAI_DALA_MISLAM//) diunduh pada Selasa, 2 Februari 2016 pukul 0:27.

<sup>72</sup>Teuku Ramli, Pendekatan-, 128-129

2. Alih tugas profesi dan rekrutmen guru untuk menggantikan guru atau pendidik yang dialih tugaskan ke profesi lain.
3. Membangun sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, serta sistem penjamin mutu pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 19 Tahun 2005
4. Membangun satu standar pembinaan karir (Career Development Path)
5. Meneruskan peningkatan kompetensi melalui kegiatan diklat, dan pendidikan profesi dari lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK), serta melibatkan organisasi pembinaan profesi guru dan tenaga kependidikan.<sup>73</sup>

Menurut Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahardalam bukunya *Islamic Education Management dari Teori ke Praktik: Mengelola Pendidikan Secara Profesional dalam Perspektif Islam* menyebutkan langkah pengembangan mutu guru sebagai berikut :

1. Peningkatan gaji guru
2. Pemberian evaluasi secara periodik (5-7 tahun)
3. Pemberian sanksi tegas pada tindakan guru yang tidak terpuji
4. Pemberian penetapan karier guru secara jelas dan objektif
5. Penyeleksian calon guru secara ketat.<sup>74</sup>

Sjabri Mangkuprawira menyatakan, bahwa fokus pengembangan tenaga pendidik tidak hanya pada pekerjaan mengajarnya, melainkan kepada pemenuhan kebutuhan sekolah/madrasah untuk jangka panjang.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup>Suparlan, Guru, 142-146.

<sup>74</sup>Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Management*, 140-141.

Abdul Mujib dalam bukunya Ilmu Pendidikan Islam menyebutkan: “Pendidik akan berhasil menjalankan tugasnya apabila mempunyai kompetensi personal-religius, social-religius dan professional-religius”.

Kata religious selalu dikaitkan dengan tiap-tiap kompetensi, karena menunjukkan adanya komitmen pendidik dengan ajaran Islam sebagai kriteria utama.<sup>76</sup> Selanjutnya Untuk mewujudkan pendidik yang professional, kita dapat mengacu pada tuntunan nabi SAW, karena beliau satu-satunya pendidik yang paling berhasil dalam rentang waktu yang begitu singkat, sehingga diharapkan dapat mendekati realitas (pendidik) dengan yang ideal (Nabi SAW).

Menurut Fuad Al-Syalhuby menyebutkan bahwa terdapat banyak sifat yang harus dipelihara oleh seorang guru, agar derajat, kemuliaan dan martabatnya senantiasa terjaga. Sifat-sifat tersebut adalah :

1. Mengikhhlaskan ilmu karena Allah
2. Bersikap jujur
3. Kesesuaian antara perkataan dan perbuatan
4. Bersikap adil dan egaliter
5. Menghias diri dengan akhlak mulia dan terpuji
6. Bersikap tawadhu
7. Memberikan “selingan” dengan bercanda
8. Sabar dan menahan amarah

---

<sup>75</sup>Sjabri Mangkuprawira, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 135.

<sup>76</sup>Abdul Mujib, Ilmu Pendidikan Islam (Jakarta : Prenada Media Group, 2008), 95-96.

#### 9. Menghindari ucapan kotor dan keji<sup>77</sup>

Dari paparan diatas terkait pengembangan mutu pendidik berbasis Islamic Values, sebuah lembaga pendidikan hendaklah memperhatikan segala sesuatu yang dilakukan seorang guru terkait pelaksanaan proses belajar mengajar. Serta hal-hal yang menunjang pelaksanaannya. Seperti adanya sistem sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, pembinaan karir guru serta pemberian motivasi bagi guru. Lebih baik lagi jika seorang pendidik senantiasa menghiasi dirinya dengan sifat-sifat yang seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik menurut Islam.

#### **E. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu yang peneliti ambil adalah salah satu tesis Angga Teguh P., mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2012, tentang Model Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang III.

Adapun tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui perencanaan, pelaksanaan dan implikasi manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang III.

Dari hasil penelitiannya bahwa : 1). Perencanaan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang III mendukung tesis John West Burnham mengenai teori kerja tim. 2). Model

---

<sup>77</sup>Heri Gunawan, Pendidikan Islam Kajian Teoretis dan Pemikiran Tokoh (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014), 17-180.

pengembangannya mengacu pada teori ice block Kurt Lewin yang terdapat 3 tahapan yaitu :unfreezing, changing dan refrozen. 3). Implikasi manajemen pengembangan tenaga pendidik terhadap mutu pembelajaran meningkat terlihat dari segi perencanaan dan prosesnya.

Dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti teliti mempunyai perbedaan yang signifikan yaitu : Penelitian terdahulu terkait dengan manajemen pengembangan mutu tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam, sedangkan penelitian yang peneliti teliti ini lebih difokuskan pada model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Value.

Hasil penelitian terdahulu lainnya yang peneliti ambil adalah salah satu judul skripsiA. Sadali, mahasiswa S1 STAIN Ponorogo Tahun 2012 tentang Upaya Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Mutu Guru di MTs Muhammadiyah 08 Kasihan Tegalombo Pacitan.

Dengan rumusan masalah sebagai berikut: (1) apa problematika peningkatan mutu guru di MTs Muhammadiyah 08 Kasihan Tegalombo Pacitan, (2) bagaimana upaya kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di MTs Muhammadiyah 08 Kasihan Tegalombo Pacitan.

Dari hasil penelitian diatas, kesimpulannya adalah: (1) kepala sekolah telah melaksanakan fungsinya sebagai manajer, educator, dalam meningkatkan mutu guru melalui kompetensi dan kualifikasi yaitu dengan cara melakukan KKG/MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang mana itu sebagai upaya peningkatan kompetensi guru, KKM (Kelompok

Kerja Madrasah) yang membahas tentang cara pembuatan silabus dan RPP dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh pendidik, kemudian pengadaan workshop, peningkatan mutu guru, terutama pada mata pelajaran yang diampunya, mengadakan peningkatan kompetensi guru yang belum bergelar sarjana S1 dengan menuntunya kuliah melalui program MEDP (Madrasah Education Development Project), (2) yang menjadi problematika karena minimnya pengetahuan para guru tentang mata pelajaran PAI, strategi/metode pembelajaran dan minimnya guru PAI yang bergelar sarjana S1.

Dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti teliti mempunyai perbedaan yang signifikan antara lain: (1) penelitian terdahulu terkait dengan upaya yang dilakukan Kepala Sekolah, sedangkan penelitian yang peneliti teliti ini lebih terkait pada model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Value,(2) kalau dalam penelitian sebelumnya, lebih menekankan upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah terkait meningkatkan mutu guru khususnya guru PAI, namun pada penelitian ini lebih pada program pengembangan mutu guru berbasis Islamic Value yang ada di sekolah.



### BAB III

#### PAPARAN DATA

#### H. Data Umum Tentang SMA Muhammadiyah 01 Ponorogo

##### 1. Sejarah Singkat SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

SMA Muhammadiyah Ponorogo berdiri 01 Agustus 1963. Diantara nama pendiri SMA Muhammadiyah Ponorogo adalah : Bapak Muhadi Abdul Salam, Bapak Mahmud Sujuthi, Bapak Qomar Abdur Rojak, Bapak Slamet Syarif, dan Bapak Soemarsono. Lokasi SMA Muhammadiyah Ponorogo di atas lahan seluas 500 m<sup>2</sup> , tepatnya di Jalan Batoro Katong No. 1 Ponorogo. Di lokasi ini juga telah berdiri SD, SMP dan Pendidikan Guru Agama (PGA) Muhammadiyah, sehingga lokasi tersebut sering dinamakan sebagai **Kompleks Perguruan Muhammadiyah.**<sup>78</sup>

Untuk menertibkan qoidah persyarikatan, dilakukan seleksi dan pemilihan Kepala Sekolah periode 2013/2017. Hasil dari seleksi dan pemilihan Kepala Sekolah adalah Dr. Mulyani, S.Pd.M, Hum ditetapkan kembali melalui SK Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur Nomor 735/KEP/II.0/D/2013 tanggal 08 Nopember 2013. Sementara itu, proses pengisian jabatan wakil kepala sekolah juga dilakukan proses seleksi, dan ditetapkan melalui SK Majelis Dikdasmen PWM Jatim Nomor .... Tanggal.... Sebagai berikut: (1)

---

<sup>78</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 04/D/07-III/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

Wakasek Kurikulum Ibu Sudjarwati, S.Pd., (2) Wakasek Kesiswaan Bapak drh. Moch. Syachrur Rohman, (3) Wakasek Humas dan SDM bapak Drs. Bambang Suprijadi, M.Pd., (4) Wakasek Sarana Prasarana dan Ismu bapak Moh. Kholil, M.PdI.<sup>79</sup>

Beberapa prestasi kelembagaan yang bisa dicatat adalah (1) sebagai Sekolah pelaksana Kurikulum 2013, (2) sebagai sekolah Adiwiyata 2014, dan (3) sebagai Sekolah Unggul Muhammadiyah Jawa Timur peringkat 2. Untuk melengkapi revitalisasi gedung, telah dibangun aula/ sporthall bantuan dari APBD Propinsi Jawa Timur dan dua Ruang Kelas Baru bantuan dari APBN serta melaksanakan rehabilitasi ringan 5 Ruang Kelas baru.<sup>80</sup>

Namun pada awal tahun 2016, Bapak Dr. Mulyani, S.Pd.M, Hum. sudah mengalami masa pensiun, maka estafet kepemimpinan pun dilanjutkan oleh Bapak Moh. Kholil, M.Pd.I. sementara itu, proses pengisian jabatan wakil kepala sekolah juga dilakukan proses seleksi, dan ditetapkan melalui SK Majelis Dikdasmen PWM Jatim Nomor .... Tanggal.... Sebagai berikut: (1) Wakasek Kurikulum Ibu Sudjarwati, S.Pd., (2) Wakasek Kesiswaan Bapak drh. Moch. Syachrur Rohman, (3) Wakasek Humas dan SDM bapak Drs. Bambang Suprijadi, M.Pd., (4) Wakasek Sarana Prasarana dan Ismu Ibu Dra. Peni

---

<sup>79</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 04/D/07-III/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

<sup>80</sup>Ibid,

Sulistyaningsih. Adapun hal ini dapat dilihat dalam struktur organisasi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang baru.<sup>81</sup>

## 2. Identitas Sekolah

Adapun data mengenai identitas sekolah yang peneliti peroleh dari SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sebagai berikut.<sup>82</sup>

Nama Sekolah	: SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo
NSS / NPSN	: 302051117002 / 20510139
Status	: <del>Negeri</del> /Swasta (pilih salah satu)
Status Akreditasi	: Terakreditasi A
Nilai Akreditasi	: 97
Alamat Sekolah	:
Jalan	: Jalan Batoro Katong
Desa/kelurahan	: Nologaten
Kecamatan	: Ponorogo
Kab/Kota	: Kabupaten Ponorogo
Propinsi	: Jawa Timur
Kode Pos	: 63411
Telepon	: (0352) 481521
Fax	: (0352) 481521
E-mail	: muh1po_first@yahoo.co.id
Rekening Sekolah	:
Nama pemegang rekening	: SMA MUHAMMADIYAH 1 PONOROGO Dr. Mulyani, S.Pd, M.Hum (Kepala Sekolah) Agung Tribowo, SE (Bendahara Sekolah)
Nomor rekening	: 0170250104

<sup>81</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 21/D/04-V/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

<sup>82</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 01/D/07-III/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

Nama Bank : Bank Negara Indonesia (BNI)  
 Kantor : Cabang Ponorogo  
 Alamat Bank : Jl. Soekarno Hatta no. Ponorogo  
 Telepon Bank :  
 Identitas Kepala Sekolah :  
 Nama Lengkap : Muhammad Kholil, M.Pd.I.  
 NIP : -  
 Pendidikan Terakhir : S-2 (Magister)  
 Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)  
 No HP/Tlp Rumah : 085235058215  
 Alamat email : -

### 3. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Sekolah

Adapun data mengenai visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah yang peneliti peroleh dari SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sebagai berikut.<sup>83</sup>

#### a. Visi

Mewujudkan sekolah yang Islami, efektif dan berbudaya lingkungan.

#### b. Misi

Menyelenggarakan layanan pendidikan dan pembelajaran yang unggul dibidang agama Islam dan akhlaq mulia, ilmu pengetahuan dan teknologi, estetika, jasmani olah raga dan kesehatan serta berbudaya lingkungan.

---

<sup>83</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 02/D/07-III/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

### c. Tujuan Sekolah

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional dan pendidikan Muhammadiyah, maka tujuan pendidikan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah **Menghasilkan peserta didik yang unggul dibidang agama dan akhlaq mulia, berprestasi dibidang akademik dan non akademik serta berbudaya lingkungan**

### d. Sasaran

Berdasarkan visi, misi, dan tujuan sekolah yang diuraikan diatas, sasaran SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo tahun pelajaran 2013/2014 adalah sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan kurikulum mata pelajaran Matematika, Fisika, Kimia, Biologi dan Bahasa Inggris dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia.
- 2) Mengembangkan proses pembelajaran Contextul learning, cooperative learning dan joifull learning dalam bahasa Inggris yang berbasis ICT.
- 3) Mengembangkan sistem dan standar penilaian hasil belajar siswa.
- 4) Mengembangkan penilaian kinerja kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan.
- 5) Mengembangkan kompetensi SDM (Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Kependidikan) dalam melaksanakan tugasnya

yang berbasis ICT dan dapat berkomunikasi dengan bahasa Inggris.

- 6) Mengembangkan prasarana/gedung Lab. Fisika, Biologi, Ruang Media Pendidikan.
- 7) Peningkatan dan pengembangan media pembelajaran dan peralatan pembelajaran.
- 8) Peningkatan dan pengembangan peralatan laboratorium komputer, IPA, Bahasa, dan laboratorium lainnya.
- 9) Pengembangan standar pembiayaan
- 10) Pengembangan Manajemen sekolah
- 11) Mengembangkan kegiatan pembinaan kesiswaan
- 12) Pengembangan kultur sekolah
- 13) Sosialisasi program pengadaan Kantin Kejujuran

#### **4. Kurikulum**

Tahun Pelajaran 2014-2015 SMA pelaksana Kurikulum 2013 memiliki kewajiban untuk menyusun KTSP dan melaksanakannya dengan mencakup dua kurikulum sekaligus, yaitu kurikulum 2006 dan Kurikulum 2013.

Sebagai salah satu SMA pelaksana Kurikulum 2013, maka SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo memiliki struktur kurikulum untuk kedua kurikulum tersebut yang diberlakukan bagi kelas X dan XI (kurikulum 2013) dan kelas XII (kurikulum 2006).

Untuk itu, kelas XII masih mengikuti Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) yang menyatakan bahwa kurikulum untuk jenis pendidikan umum terdiri atas :

- a. Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia
- b. Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian.
- c. Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi
- d. Kelompok mata pelajaran estetika.
- e. Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.<sup>84</sup>

Namun pada Tahun Pelajaran 2015-2016 ini, Pembelajaran di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo seluruhnya sudah melaksanakan dan menggunakan Kurikulum 2013. Sehingga hal inipun sudah sepiantasnya diiringi dengan pemberian pelatihan terkait penerapan Kurikulum 2013 yang terus dan berkelanjutan dan hal ini sudah dilakukan oleh pihak sekolah melalui kegiatan IHT tiap tahunnya yang membahas tentang pengembangan Kurikulum SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.<sup>85</sup>

## **5. Keadaan Guru dan Pegawai Administrasi**

Adapun data mengenai keadaan guru dan pegawai administrasi yang peneliti peroleh dari SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sebagai berikut.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 06/D/30 - III/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

<sup>85</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 09/D/04 - V/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

<sup>86</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 03/D/07-III/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

Tabel 3.1 : Data Kualifikasi Guru

## 1) Berdasarkan Status Kepegawaian

Jabatan	Status Kepegawaian										Jumlah	
	DPK/PNS		Tetap Persy		Tdk Tetap Persy		GB Pusat		GB Daerah			
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
Kepala Sekolah	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Guru	3	-	3	4	22	19	-	-	-	-	28	23
Karyawan/ Administrasi	-	-	4	2	10	1	-	-	-	-		3

## b. Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Pelajaran (MP)	Jumlah personil per-MP (Org)	Kesesuaian dg latar-belakang pendidikan		Tenaga Rangka p Mengajar MP(Org)
			Sesuai (match) (Org)	Tidak Sesuai (mismatch) (Org)	
1.	Pendidikan Agama				
	a. Islam	5	5	-	-
	b. Katholik				
	c. Protestan				
	d. Hindu				
	e. Budha				
2.	Pend.Kewarganegaraan	2	2	-	-
3.	Bahasa Indonesia	4	4	-	1
4.	Bahasa Inggris	6	6	-	2
5.	Bahasa Asing lain	3	3	-	-
6.	Matematika	5	5	-	1
7.	Fisika	2	2	-	-
8.	Biologi	3	3	-	1
9.	Kimia	2	2	-	1
10.	Sejarah	2	2	-	-
11.	Geografi	2	2	-	1
12.	Sosiologi	1	1	-	-



No	Pelajaran (MP)	Jumlah personil per-MP (Org)	Kesesuaian dg latar-belakang pendidikan		Tenaga Rangkap Mengajar MP(Org)
			Sesuai (match) (Org)	Tidak Sesuai (mismatch) (Org)	
13.	Ekonomi	3	3	-	1
14.	Seni Budaya	2	2	-	1
15.	BKTI	4	4	-	-
16.	Pend. Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan	3	3	-	2
17.	Kemuhammadiyah	3	3	-	-
18.	Prakarya dan Kewirausahaan	2	1	1	1
19.	Bahasa Jawa	2	2	-	-
20.	Bimbingan Konseling	4	4	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>1</b>	<b>12</b>

## 6. Struktur Organisasi SMA Muhammadiyah 01 Ponorogo

Adapun struktur organisasi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:<sup>87</sup>

### Struktur Organisasi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

**Tahun Pelajaran : 2015/2016**

Kepala Sekolah	: Muh. Kholil, M.Pd.I
Plt. Wakasek kurikulum	: Sudjarwati, S.Pd.
Plt. Wakasek kesiswaan	: Drh. Moch. Sachrur Rochman
Plt. Wakasek Humas & SDM	: Drs. Bambang Suprijadi, M.Pd.
Plt. Wakasek Sarana Prasarana	: Dra. Peni Sulistyaningsih
Lembaga Penjamin Mutu	: Septa Krisdiyanto, M. Pd.
Biro Administrasi Umum	: Suprajitno
Biro Administrasi Keuangan	: Agung Tribowo, SE

<sup>87</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 03/D/07-III/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini.

UPT Perpustakaan	: Drs. Ramli, MA.
Ka. Laboratorium	: Agus Sedyo Widodo, Amd
Koord. Lab. Fisika	: Galuh Retno Widyayanti, M.Pd.
Koord. Lab. Biologi	: Eny Trio Handayani, S.Pd.
Koord. Lab. Kimia	: Lia Suryaningtyas, M.Pd.
Koord. Lab. Bahasa	: Budi Santoso, S.Pd.
Koord. Lab. Komputer/Multimedia.	: Joko Susanto
Ka. UPT Layanan Konseling & Pengembangan Diri	: Ismadi, M.Pd
Koord. BKTI	: Widjanarko Adi Susetyo, S.Si.

## **I. Deskripsi Data Penelitian**

### **1. Program Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik Berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**

#### **a. Latar Belakang Program Pengembangan**

Tenaga pendidik merupakan tonggak ujung kesuksesan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Sehingga kualitas atau mutu dari tenaga pendidik tersebut haruslah diperhatikan. Karena dengan berkualitasnya tenaga pendidik akan menjadikan peserta didiknya berkualitas pula. Maka dari itu, SMA Muhammadiyah sebagai salah satu sekolah berbasis Islam yang berprestasi di kawasan Kabupaten Ponorogo juga turut memperhatikan hal tersebut. Sebagaimana pemaparan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, Bapak Muhammad Kholil, M.Pd. berikut ini:

“Tenaga pendidik itu bagian dari yang menjalankan sebuah proses. Sehingga pengembangan mutu tenaga pendidik ini suatu keniscayaan dalam rangka menghasilkan peserta didik yang

bermutu dan berkualitas seperti yang diharapkan. Tentunya bagi lembaga pendidikan kalau tidak mengembangkan mutu tenaga pendidik maka akan ketinggalan, hasilnya pun tidak akan maksimal kalau mutu tenaga pendidiknya tidak terjamin maka harus dikembangkan sesuai dengan tuntutan zaman”.<sup>88</sup>

Disamping itu, program pengembangan mutu tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dilatar belakangi oleh adanya hasil analisis dan musyawarah yang dilaksanakan oleh pimpinan dan stake holder sekolah terkait pengembangan program sekolah. Dari hal tersebut, muncul berbagai pendapat dan saran yang kemudian ditentukan sekolah, dan akhirnya diprogramkan oleh sekolah. Selanjutnya yang kedua adalah adanya perbedaan latar belakang pendidik. Baik latar belakang pendidikan maupun jenjang usia. Yang mana dalam hal ini diperlukan satu nilai yang kemudian nilai ini dimiliki dan dikembangkan bersama-sama, yaitu nilai Al-Islam. Sebagaimana yang dipaparkan oleh salah satu guru bidang studi Al-Islam Bapak Bambang Wahrudin, S.Pd.I. berikut :

“Latar belakang pelaksanaan program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yaitu karena adanya hasil analisis dan musyawarah oleh pimpinan dan stake holder sekolah terkait pengembangan mutu tenaga pendidik dan juga untuk mengembangkan nilai Al-Islam sebagai nilai dasar bagi setiap tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”.<sup>89</sup>

Hal ini sependapat dengan pendapat narasumber lain bahwa latar belakang pelaksanaan program pengembangan mutu tenaga

---

<sup>88</sup>Lihat Transkrip Wawancara nomor: 11/W/29-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

<sup>89</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 03/D/07-III/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini

pendidik berbasis Islamic Values ini karena adanya hasil analisis dan musyawarah oleh pimpinan sekolah dan para stake holder. Yang mana hal ini merujuk pada visi, misi dan tujuan serta sasaran SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Sebagaimana pemaparan Bapak Bambang Suprijadi berikut ini:

“Adapun yang melatar belakangi program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah visi, misi dan tujuan sekolah. Sehingga aplikasi dari visi, misi dan tujuan sekolah mampu terprogram dan terencana dengan baik.”<sup>90</sup>

Sedangkan terkait pengembangan mutu tenaga berbasis Islamic Values, Bapak Muhammad Kholil, M.Pd.I selaku Kepala Sekolah memaparkan berikut ini:

“Semua itu tergantung lembaga pendidikannya. Kalau SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo visinya memang terwujudnya sekolah Islam yang unggul, berkemajuan dan berbudaya lingkungan. Maka pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis nilai-nilai keislaman ini juga harus karena tenaga pendidik disini harus memiliki nilai-nilai keislaman yang baik sebagai landasan, sebagai modal dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Dalam hal ini melalui kegiatan pengembangan yang ada nantinya akan di breakdown ke murid-muridnya. Bagaimana anaknya bisa tertib sholat kalau gurunya tidak tertib”<sup>91</sup>

Dari pemaparan diatas dapat kita simpulkan, bahwa adanya program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values memang sangat diperlukan. Disamping pengembangan di bidang akademik, pengembangan mutu tenaga pendidik berdasarkan nilai-nilai keislaman atau Islamic Values juga sangat

---

<sup>90</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 07/W/07-IV/2016 dalam lampiran laporan hasil penelitian ini

<sup>91</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 11/W/29-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

penting adanya. Sehingga pembelajaran tidak hanya dikembangkan dalam bidangnya saja namun juga ranah afektif dan psikomotoriknya juga. Dalam hal ini sekolah memulainya dengan mengembangkan mutu tenaga pendidiknya yang nantinya akan mengajarkan hal tersebut kepada siswa. dan mampu menjadi contoh yang baik bagi mereka.

b. Kondisi Mutu Tenaga Pendidik

Kondisi mutu tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo hingga saat ini sudah memenuhi standar kompetensi tenaga pendidik yang mengharuskan memiliki kualifikasi S1. Seperti pemaparan bapak Muhammad Kholil dibawah ini:

“Kalau dilihat dari standar kompetensi tenaga pendidik ini sudah memenuhi standar. Karena 100 % sudah berijazah S1, S2 dan S3. S1 sekitar 61%, S2 37% dan S3 2%. Dengan jumlah guru 50 orang dan mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya”.

c. Pihak yang Terlibat dalam Program Pengembangan

Adapun pihak yang terlibat dalam kegiatan pengembangan ini adalah: guru, Waka Humas, Waka Kurikulum, Waka Sarana Prasarana, Kepala Sekolah, Komite Sekolah dan Dinas Pendidikan setempat. Sebagaimana pemaparan Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo terkait hal ini yaitu:

“Komite, yayasan, pimpinan sekolah dan guru tentunya. Melibatkan yayasan dalam bentuk pembinaan, komite dalam bentuk support dan pembinaan, dan juga dari unsur pengembangan. Sehingga dari program-program tersebut dapat

menjadi program-program pengembangan mutu tenaga pendidik.”<sup>92</sup>

## **2. Tahapan Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik Berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**

Sekolah yang baru saja mengalami masa transisi Kepala Sekolah di awal Semester 2 ini sudah terbiasa menerapkan pelaksanaan program secara bertahap. Program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo diawali dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan di bawah ini:

### **h. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo merupakan salah satu sekolah yang telah terakreditasi dengan predikat A. Perencanaan penambahan dan pengadaan SDM baru dilaksanakan jika lembaga memerlukan adanya tambahan SDM yang baru sesuai dengan kebutuhan yang ada.<sup>93</sup>

### **i. Rekrutmen Sumber Daya Manusia**

Pelaksanaan rekrutmen SDM di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dimulai dari penyampaian informasi pendaftaran, pelaksanaan proses pendaftaran, ujian seleksi, pengumuman ujian

<sup>92</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 11/W/29-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

<sup>93</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 9/W/04-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini

seleksi, pengarahan SDM baru dengan lingkungan sekolah, penempatan kerja SDM.<sup>94</sup>

j. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi dilaksanakan dengan ujian tulis, wawancara dan ujian praktik mengajar serta penguasaan IT. Hal tersebut guna menyeleksi kemampuan dan kompetensi SDM.<sup>95</sup>

k. Orientasi dan penempatan

Orientasi dan penempatan dilaksanakan setelah diadakannya pengumuman penerimaan. Kegiatan ini dikoordinasi oleh Waka Humas dan Kurikulum. Untuk mengenalkan situasi dan kondisi sekolah serta budaya sekolah. Selanjutnya penempatan disesuaikan dengan kriteria perekrutan yang ada. Sebagaimana kebutuhan SDM di bidang yang dibutuhkan.<sup>96</sup>

l. Pelatihan dan Pengembangan

Adapun pelatihan dan pengembangan ini meliputi perencanaan program, pelaksanaan dan evaluasi program terkait pelatihan dan pengembangan mutu tenaga pendidik yang ada. Sebagaimana penjelasan di bawah ini:

1) Perencanaan Program

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada penjelasan sebelumnya, yaitu dimulai dari adanya hasil analisis dan musyawarah yang dilaksanakan oleh pimpinan dan stake holder

---

<sup>94</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 9/W/04-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>95</sup>Ibid.

<sup>96</sup>Ibid

sekolah. Perencanaan program dilaksanakan di awal tahun biasanya diawali dengan adanya musyawarah pimpinan yang dilanjutkan dengan musyawarah dengan guru-guru. Dari keseluruhan program yang ada, program dibagi menjadi dua yaitu:

a) Program Pengembangan Terstruktur

Program pengembangan yang sudah direncanakan dari awal penyusunan rencana kegiatan sekolah. Kegiatan baitul Arqam, kegiatan

b) Program Pengembangan Tidak Terstruktur

Program pengembangan yang belum masuk dalam rencana kegiatan sekolah, namun ada kemungkinan untuk melaksanakan. Contoh: undangan seminar dan pelatihan bagi guru, workshop tentang pembelajaran dan lain-lain.

Sebagaimana yang dipaparkan oleh Waka Kurikulum SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yaitu Ibu Sudjarwati, S.Pd. sebagai berikut :

“Pengembangan mutu tenaga pendidik yang diterapkan sekolah ini ada dua. Yaitu pengembangan yang terstruktur dan tidak terstruktur (insidental). Contohnya yang terstruktur seperti Sertifikasi Baca Al-Qur’an, penjadwalan imam, kegiatan Darul Arqam dan Baitul Arqam, Kegiatan IHT dan sebagainya. Sedangkan yang tidak terstruktur seperti penentuan pemateri pemberi tausiyah sebelum musyawarah, pemberian motivasi kepada guru untuk ikut serta dalam kegiatan persyarikatan baik tingkat ranting maupun cabang juga pengiriman guru dalam seminar maupun workshop”.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 05/W/07-III/2016 dalam lampiran laporan penelitian ini



Kegiatan-kegiatan yang sudah terstruktur dilaksanakan sedemikian rupa sehingga dapat terlaksana dengan baik dan membawa perubahan yang signifikan. Sedangkan kegiatan yang tidak terstruktur pelaksanaannya disesuaikan dengan agenda kegiatan sekolah.

Adapun kegiatan yang saat ini sedang dipersiapkan sekolah yaitu persiapan Akreditasi Sekolah yang akan dilaksanakan pada bulan Mei nanti. Berbagai persiapan dilakukan oleh seluruh pihak sekolah. Guna mendapatkan hasil yang lebih baik.<sup>98</sup>

Di dalam perencanaan program hal ini tidak dapat lepas dari kegiatan perekrutan guru. Karena hal ini merupakan awal persiapan sekolah dalam rangka mengembangkan mutu tenaga pendidik di lembaga ini di kemudian hari. SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah menerapkan sistem perekrutan yang baik dan efektif. Perekrutan dilakukan bila sekolah benar-benar memerlukan adanya penambahan SDM. Hal ini dimaksudkan supaya guru yang ada benar-benar sesuai antara bidang keahliannya dengan beban yang diampunya di sekolah. Selama tenaga pendidik masih memadai, maka hal ini dimaksimalkan terlebih dahulu dengan berbagai program pengembangan yang diterapkan di sekolah.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup>Lihat Transkrip observasi nomor: 03/O/29-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>99</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 09/W/04-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang ada sangat diperhatikan, sebagaimana pemaparan Bapak Drs. Bambang Suprijadi, M.Pd. :

“Pemaksimalan tenaga pendidik sangat kami perhatikan. Rekrutmen calon tenaga pendidik baru dilakukan dengan banyak pertimbangan, salah satunya karena hal tersebut memang dibutuhkan oleh sekolah. Adapun proses perekrutan melalui beberapa tahapan seperti proses pendaftaran, pelaksanaan ujian tulis, praktik maupun interview serta penguasaan IT”.<sup>100</sup>

Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang ada benar-benar diperhatikan mutunya. Terbukti dengan adanya pemaksimalan kompetensi tenaga pendidik yang ada serta berbagai prosedur yang harus dilalui untuk bisa menjadi tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Berawal dari perencanaan, rekrutmen SDM, penyeleksian, hingga penempatan, pelatihan dan pengembangan SDM. Sebagaimana dipaparkan oleh Bapak Bambang Suprijadi selaku Waka Humas berikut ini:

“Perekrutan SDM dilaksanakan bila Lembaga benar-benar memerlukan penambahan SDM. Adapun Prosedur Perekrutan SDM: (1) penyampaian informasi pendaftaran melalui berbagai media (pendaftaran ditujukan kepada Majelis Dikdasmen Muhammadiyah) tingkat kabupaten, (2) Penentuan Tanggal pendaftaran, ujian masuk dan pengumuman, dan (3) menyusun materi ujian yang meliputi: ujian tulis, interview, ujian praktik mengajar dan ujian penguasaan IT.

---

<sup>100</sup>Ibid.

Selanjutnya, SDM yang diterima diberikan training dan pengarahan terkait pembelajaran yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Bahkan seiring berjalannya waktu pihak sekolah juga memberikan wacana kepada para tenaga pendidiknya untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Adapun tahapan selanjutnya setelah perekrutan SDM yang ketat, dilanjutkan dengan membina tenaga pendidik dengan berbagai kegiatan pengembangan. Seperti kegiatan sertifikasi baca Al-Qur'an, penjadwalan Imam Sholat berjama'ah setiap Sholat Dhuhur dan Ashar, pengiriman guru untuk mengikuti seminar, workshop maupun pelatihan yang menunjang pembelajaran.<sup>101</sup> Sedangkan dalam ranah sosial keagamaan diadakannya kegiatan anjungsana yang dilakukan tiap 3 bulan sekali untuk mempererat tali persaudaraan dan menjalin silaturahmi antar guru.<sup>102</sup>

## 2) Pelaksanaan Program

Segala sesuatu pasti memiliki faktor dan dasar pelaksanaan. Dalam hal ini terkait nilai-nilai yang saat ini hampir hilang dalam kehidupan masyarakat. Mayoritas pendidikan atau lembaga pendidikan hanya mengacu pada prestasi akademik, tanpa memperdulikan nilai kesopanan, etika, adab dan sebagainya.

---

<sup>101</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 05/W/07-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

<sup>102</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 13/D/04-V/2016 di lampiran laporan penelitian ini

Yang mana hal ini harus dimulai dari tenaga pendidik yang nantinya mampu menjadi figur bagi peserta didik.<sup>103</sup>

Terkait faktor pelaksanaan program pengembangan Bapak Bambang Suprijadi menambahkan beberapa hal berikut ini:

- 1) Perlu adanya peningkatan mutu sumber daya manusia SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
- 2) Perlunya adanya pengembangan mutu pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman.<sup>104</sup>

Di samping faktor pelaksanaan program, faktor yang mendukung terlaksananya program pengembangan mutu tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya tenaga SDM yang memadai baik pemateri maupun peserta
- 2) Semangat dan antusiasme dari guru
- 3) Fasilitas yang memadai.<sup>105</sup>

Hal ini sesuai dengan pemaparan Ibu Sudjarwati, S. Pd. selaku Waka Kurikulum sebagaimana berikut :

“Faktor yang mendukung terselenggaranya kegiatan-kegiatan tersebut yaitu adanya SDM yang memadai baik pemateri maupun peserta, semangat dan antusias para guru untuk mengikuti dan fasilitas yang memadai”.<sup>106</sup>

<sup>103</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 02/W/07-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>104</sup>Ibid.

<sup>105</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 18/D/04-V/2016 di lampiran laporan penelitian

ini

<sup>106</sup>Lihat Transkrip wawancaranomor: 06/W/07-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

Selanjutnya, kegiatan pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values yang dilaksanakan oleh SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sebagai berikut :

a) Sertifikasi Baca AL-Qur'an bekerjasama dengan Pondok Tahfidz Al-Qur'an Ahmad Dahlan.

Kegiatan ini dilaksanakan tiap seminggu dua kali yaitu pada hari Jum'at dan hari Sabtu usai jam pembelajaran siswa. Guru-guru dibagi menjadi beberapa kelompok sesuai dengan kemampuan baca Al-Qur'annya. Setelah selesai pada jilid yang dipelajari, maka diadakan evaluasi oleh Tim Tahsin dan bagi yang lulus naik ke tingkat selanjutnya.<sup>107</sup>

b) Kegiatan Baitul Arqam

Program pembinaan bagi guru dan karyawan yang diadakan setahun sekali yang merupakan program peningkatan spiritual guru dan karyawan dan terkait kaderisasi, serta penanaman nilai-nilai keislaman.<sup>108</sup> Untuk Tahun ini, sesuai dengan jadwal yang ada kegiatan Baitul Arqam dilaksanakan pada tanggal 24-25 Juni 2016. Dimulai dari pagi sampai dhuhur. Bertempat di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

c) Buka Bersama Pimpinan Sekolah, Guru dan Karyawan

Kegiatan yang rutin dilaksanakan di Bulan Suci Ramadhan ini, dilaksanakan tiap setahun sekali. Untuk tahun ini

---

<sup>107</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 03/W/07-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

<sup>108</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 03/W/07-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini

pelaksanaanya pada tanggal 18 Juni 2016. Persiapan kegiatan ini dilakukan bersama baik oleh guru maupun karyawan. Semuanya bergotong-royong mempersiapkan kegiatan tersebut.

d) Gerakan Shalat Tahajud bersama dan pemberian tausiyah

Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jadwal dan lebih diintensifkan lagi di Semester 2.<sup>109</sup> Dalam kegiatan ini dilanjutkan dengan pemberian kultum yang biasanya diisi oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah.

e) Penjadwalan imam sholat berjama'ah pada Sholat Dhuhur dan Sholat Ashar

Pemberian jadwal Imam Sholat ini dimaksudkan agar guru-guru berkesempatan menjadi Imam Sholat secara bergilir. Baik guru perempuan ataupun laki-laki. Karena memang pelaksanaan Sholat keduanya dilakukan secara terpisah. Yang perempuan di Masjid Darul Ulum dan yang laki-laki di Masjid Al-Kahfi. Dan bahkan hal ini sudah diikuti oleh siswa maupun siswinya yang juga sholat berjamaah dengan teman-temannya, meskipun mereka terlambat ikut Shalat Berjamaah sebelumnya.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup>Ibid.

<sup>110</sup>Lihat Transkrip observasi nomor: 01/O/07-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini

f) Kegiatan Anjongsana bergilir setiap 3 bulan sekali

Kegiatan anjongsana ini rutin dilaksanakan secara bergilir.kegiatan ini diisi dengan kajian keislaman, silaturahmi dan arisan.Maksud dari kegiatan ini adalah untuk lebih mempererat tali ukhuwah islamiyah sesama guru dan karyawan.<sup>111</sup>

g) Pemberian tausiyah sebelum mengadakan musyawarah secara bergilir<sup>112</sup>

Pemberian tausiyah ini biasanya digilir yang mana isi tausiyah disesuaikan dengan tema kegiatan musyawarah saat itu. Dimaksudkan untuk menambah semangat spiritualitas guru.<sup>113</sup>Namun belum kesemuanya berkesempatan menjadi pemateri. Karena adanya guru yang merasa belum mampu untuk menjadi pemateri.<sup>114</sup>

h) Kegiatan In House Training (IHT)<sup>115</sup>

Kegiatan ini merupakan kegiatan workshop tahunan sekolah yang dilaksanakan oleh pihak sekolah.<sup>116</sup>Salah satunya terkait pengembangan kurikulum sekolah.Biasanya menghadirkan pemateri dari luar.Dan juga untuk membicarakan program-

---

<sup>111</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 05/W/7-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>112</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 20/D/04-V/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>113</sup>Lihat Transkrip observasi nomor: 03/O/01-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>114</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 06/W/7-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>115</sup>Lihat Transkrip dokumentasi nomor: 09/D/04-V/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>116</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 03/W/7-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini

program sekolah.<sup>117</sup> dan biasanya hal ini juga memberikan terkait pembuatan RPP yang biasanya dilaksanakan di Laboratorium sekolah sebagai bentuk pembelajaran berbasis ICT. Kondisi laboratoriumnya baik dan memadai.<sup>118</sup>

- i) Pengiriman guru dalam seminar maupun workshop baik tingkat cabang maupun daerah.

Selain kegiatan pengembangan yang dilaksanakan di sekolah, guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo diberikan kesempatan untuk ikut dalam kegiatan Seminar maupun workshop yang dilaksanakan oleh pihak luar. Asalkan hal tersebut tidak mengganggu kegiatan belajar maupun agenda kegiatan sekolah. Contoh: Pekatihan pembelajaran dengan Kurikulum 2013 baik tingkat Kabupaten maupun Propinsi.<sup>119</sup> Seminar di Kampus INSURI, Seminar Komunitas Pembina ROHIS, dan lain sebagainya.<sup>120</sup>

- j) Pemberian informasi terkait beasiswa bagi yang ingin melanjutkan studi ke jenjang magister.

Pihak sekolah selalu memotivasi seluruh gurunya untuk terus mengembangkan kompetensinya dalam berbagai hal. Salah satunya dengan melanjutkan studi ke jenjang

---

<sup>117</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 05/W/7-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>118</sup> Lihat transkrip observasi nomor: 04/O/29-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

<sup>119</sup>Ibid

<sup>120</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 11/W/29-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini



selanjutnya. Beberapa diantaranya bahkan ada yang sampai mengikuti program pertukaran mahasiswa ke luar negeri.<sup>121</sup>

m. Penilaian kerja

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah melaksanakan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidiknya. Hal ini masuk dalam kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Hal ini sebagaimana yang dipaparkan oleh Ibu Sudjarwati, S.Pd. berikut ini: “Disini sudah melaksanakan penilaian guru biasanya dilakukan oleh Kepala sekolah langsung terhadap kinerja tenaga pendidiknya.”<sup>122</sup>

Adapun pelaksanaannya, Bapak Muh. Kholil, M.Pd.I selaku Kepala Sekolah menambahkan:

“ Pelaksanaan penilaian disetiap akhir tahun atau di Bulan Desember. Adapun tim penilai yaitu: Penilaian kepala sekolah oleh Pengawas Pembina Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Penilaian guru oleh kepala sekolah dan guru senior yang telah ditunjuk. Ada 14 instrumen penilaian dalam form penilaian kinerja guru. Setiap tim penilai menilai maksimal 5 orang guru”.<sup>123</sup>

n. Pengelolaan dan perencanaan karier

Pengelolaan dan perencanaan pengembangan karier guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo diantaranya:

- 1) Pemberian bantuan dana untuk melanjutkan studi oleh pihak sekolah bagi guru.

<sup>121</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 12/W/07-III/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

<sup>122</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 14/W/08-VIII/2016 di lampiran laporan penelitian ini

<sup>123</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 15/W/08-VIII/2016 di lampiran laporan penelitian ini

- 2) Mengikutsertakan guru dalam kegiatan Workshop
- 3) Mengikutsertakan DIKSUSPALA (Pendidikan Khusus Kepala Sekolah) yang nantinya sertifikat yang didapat sebagai salah satu persyaratan menjadi calon kepala sekolah.
- 4) Adanya penyeleksian Wakil Kepala Sekolah oleh Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur oleh Majelis Dikdasmen.
- 5) Promosi jabatan  
Contohnya: Guru menjadi Kepala Sekolah, karyawan menjadi Kepala Biro.<sup>124</sup>

Sedangkan kendala pelaksanaan proram-program tersebut yaitu:

- 1) Jarak tempuh bagi guru yang mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut khususnya kegiatan di malam hari.
- 2) Kurangnya percaya diri bagi sebagian guru yang masih junior untuk menjadi pemateri tausiyah pada setiap awal kegiatan musyawarah.
- 3) Pada kegiatan anjongsana, biasanya terkendala pada waktu dan jarak tempuh yang jauh bagi sebagian guru, sehingga belum mendapatkan giliran sebagai tuan rumah.
- 4) Waktu pelaksanaan, terkadang ada kegiatan yang terkendala waktu pelaksanaannya. Hal ini dikarenakan banyaknya

---

<sup>124</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 15/W/08-VIII/2016 di lampiran laporan penelitian ini

program kegiatan yang ada. Sedangkan kegiatan pembelajaran tetap berlangsung.

Sebagaimana pemaparan terkait kendala pelaksanaan oleh Bapak Bambang Suprijadi, M.Pd. berikut ini:

“Salah satu kendala pelaksanaan program biasanya waktu pelaksanaannya. Karena disamping terlaksananya program pengembangan bagi guru, namun kegiatan belajar siswa harus tetap berlangsung. sehingga tidak sampai meliburkan kegiatan pembelajaran siswa”.<sup>125</sup>

Hal ini pun sama halnya dengan pemaparan Ibu Sudjarwati, S. Pd. selaku Waka Kurikulum berikut :

“Biasanya yang menjadi kendala pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut seperti jauhnya jarak tempuh bagi sebagian guru, apalagi jika kegiatan di malam hari, ada beberapa guru yang masih muda belum merasa mampu dalam memberikan tausiyah pada kegiatan musyawarah dan adanya kendala terkait waktu dan tempat pada kegiatan anjangsana bergilir”.<sup>126</sup>

### 3) Evaluasi Program

Sebuah kegiatan yang terprogram dengan baik tak akan luput dengan adanya evaluasi kegiatan setelahnya. Hal inipun dilaksanakan oleh pihak SMA Muhammdiyah 1 Ponorogo. Kegiatan evaluasi dilakukan setelah terlaksananya kegiatan. Seperti halnya kegiatan Sertifikasi Baca Al-Qur'an. Dengan bekerjasama dengan Tim Tahsin, pihak sekolah melakukan evaluasi pencapaian para guru dalam kegiatan

<sup>125</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 10/W/04-IV/2016 di lampiran laporan penelitian ini.

<sup>126</sup>Ibid.

tersebut. Sebagaimana pemaparan Bapak Bambang Wahrudin, S.Pd.I. terkait hal tersebut:

“Evaluasi kegiatan Sertifikasi Baca Al-Qur’an dilakukan langsung oleh Tim Tahsin. Adapun peserta sertifikasi yang lulus masuk ke tingkat selanjutnya sedangkan yang belum lulus, mengulang kegiatan evaluasi yang diadakan”.<sup>127</sup>

Hal ini sependapat dengan pemaparan Kepala Sekolah Bapak Muhammad Kholil, M.Pd.I. berikut ini:

“Biasanya usai kegiatan ada rapat evaluasi. Jadi setelah kegiatan ada laporan pertanggungjawaban yang disitu kita evaluasi. Untuk memastikan kegiatan ini berlanjut atau tidak. Disini saya selaku kepala sekolah berfungsi sebagai perencana program, pengawal program yang mana setelah itu kemudian menunjuk tim untuk melaksanakan program dan kemudian pengevaluasi program”.<sup>128</sup>

### **3. Implikasi Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Valuesterhadap eksistensi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**

Segala sesuatu yang kita kerjakan pasti akan membawa dampak atau implikasi. Bila kita menanam kebaikan, maka kebaikan pulalah yang akan kita petik. Sebaliknya jika kita menanam kejahatan, maka seperti itu pulalah yang akan kita dapatkan. Setelah berbagai program yang telah dilaksanakan oleh seluruh pihak SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, tentunya besar harapan hal tersebut mampu membawa dampak yang baik bagi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Sebagaimana pemaparan langsung Bapak Kepala Sekolah, Bapak Muhammad Kholil, M.Pd.I berikut ini:

<sup>127</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 03/W/07-III/2016 dalam laporan penelitian ini.

<sup>128</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 11/W/29-IV/2016 dalam laporan penelitian ini.

“Karena adanya upaya, pasti ada hasil yang diharapkan, paling tidak guru menjadi memiliki kemampuan baca Al-Qur’an yang lebih baik. Jika ada kegiatan Baitul Arqam semangat guru untuk terlibat dalam kegiatan keislaman menjadi meningkat”.<sup>129</sup>

Terciptanya budaya yang baik senantiasa diiringi dengan sebuah program dan pelaksanaannya yang baik pula. Hal inilah yang nantinya akan membawa dampak yang baik bagi seluruh elemen pendidikan. Pemaparan diatas diperkuat dengan pernyataan Waka Humas Bapak Bambang Suprijadi, M.Pd. berikut ini:

“Adapun implikasi dari berbagai kegiatan yang telah diprogramkan pihak sekolah adalah sebagai berikut: (1) guru lebih inovatif dalam melaksanakan pembelajaran, (2) pengimplementasian nilai-nilai Islami dala kehidupan sehari-hari seperti peduli lingkungan hidup, (3) kegiatan Mablit siswa semakin terorganisir, (4) peningkatan kualitas guru baik secara akademik maupun non-akademik, bidang sosial dan keagamaan, (5) kompetensi guru semakin terukur, dengan adanya pre test dan post test pada beberapa kegiatan”.<sup>130</sup>

Salah satu dampak yang lain, dengan adanya program pengembangan mutu tenaga pendidik yang diprogramkan adalah semakin terpacunya semangat para guru untuk terus mengembangkan kompetensinya.

Bahkan implikasi kegiatan yang telah diprogramkan oleh sekolah ini juga dirasakan oleh peserta didik. Berikut pemaparan Rizqi Amalia Habibah, siswi kelas IX MIA 1:

“Keadaan guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo baik dan ramah juga disiplin. Iklim belajar sangat kondusif dan memadai. Komunikasi sesama guru dan siswa juga terjalin dengan baik. Ini yang menjadi salah satu faktor saya memilih sekolah ini. Lalu

<sup>129</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 11/W/29-IV/2016 dalam laporan penelitian ini.

<sup>130</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 12/W/29-IV/2016 dalam laporan penelitian ini.

terkait program pengembangan bagi guru, seperti sertifikasi baca Al-Qur'an menjadikan guru lebih berkompeten dalam pendampingan siswa dalam membaca Al-Qur'an pagi sebelum pembelajaran. Juga kita semakin yakin jika gurunya menjadi Imam dalam Sholat berjama'ah. Serta kegiatan-kegiatan yang lain dapat memberikan inovasi pembelajaran yang dilaksanakan di kelas menjadi lebih bervariasi".<sup>131</sup>

Adapun implikasi program pengembangan mutu tenaga pendidik terhadap lembaga yaitu:

- a. Juara 2 Kategori Excellent Sekolah Muhammadiyah Tingkat Jawa Timur
- b. Menjadi Guru Pembina Olimpiade Sains Nasional (OSN) Mata pelajaran Geografi atas nama Bapak Drs. Bambang Supriyadi, M.Pd.
- c. Sebagai peserta perwakilan Kabupaten Ponorogo FLS2N Tingkat Propinsi dan menjuarai juara solo vokal, desain poster dan musik akustik.<sup>132</sup>

Berarti hal tersebut sangatlah berkesinambungan. Mempersiapkan seorang tenaga pendidik yang bermutu dan berkualitas adalah pijakan awal untuk menghasilkan peserta didik yang kompetitif, bermutu dan berkualitas. Yang mana hal ini berkesesuaian dengan visi, misi dan tujuan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

<sup>131</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 04/W/07-III/2016 dalam laporan penelitian ini.

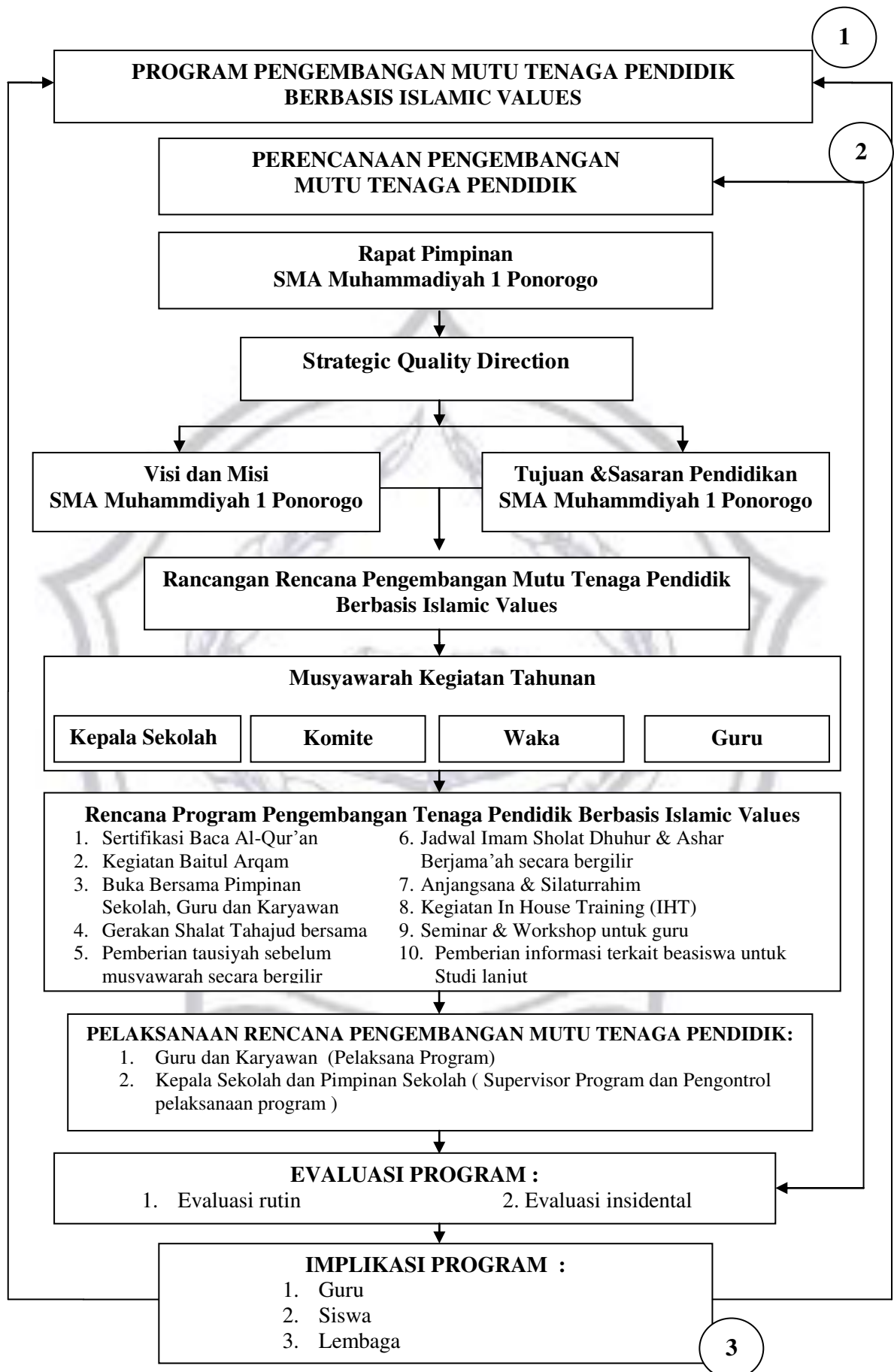
<sup>132</sup>Lihat Transkrip wawancara nomor: 12/W/04-V/2016 dalam laporan penelitian ini.

#### **4. Deskripsi Model Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**

Dari tahapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Paparan data yang dapat peneliti tuliskan sebagaimana penjelasan di atas. Berdasarkan teori Mondy dan Noe III, 2000 bentuk strategi perencanaan, proses rekrutmen, proses seleksi dan proses penempatan SDM maka peneliti memaparkan data yang ada, dalam gambaran bagan berikut ini:

Gambar 3.1 : Bagan Model Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo:







## BAB IV

### ANALISIS DATA

Sebagai tindak lanjut dari paparan data, maka akan dikemukakan analisis data yang berhubungan dengan paparan data khusus (rumusan masalah). Adapun analisis data tersebut adalah sebagai berikut:

#### **P. Analisa Program Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**

Tenaga pendidik merupakan tonggak ujung kesuksesan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Sehingga kualitas atau mutu dari tenaga pendidik tersebut haruslah diperhatikan. Karena dengan kualitasnya tenaga pendidik, akan menjadikan peserta didiknya berkualitas pula.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan setiap organisasi atau perusahaan. Khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi.<sup>133</sup>

Maka dari itu, seiring berkembangnya kemajuan zaman yang sarat akan teknologi dan informasi ini, sudah saatnya pengembangan mutu tenaga pendidik lebih diperhatikan.

---

<sup>133</sup>Moh. Abdul Muhyidan Hadir Hudiyanto, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Gunadarma, 1995), 2.

Apalagi mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values atau nilai-nilai keislaman. Yang manahalinilah yang nantinya akan mendasariseorang pendidik menjadi seorang pendidik yang berkompoten baik secara akademik maupun wawasan keislamannya.

Karena dalam literatur kependidikan Islam, seorang guru biasa disebut sebagai *ustadz*, *mu'allim*, *murabbiy*, *mursyid*, *mudarris*, dan *mu'addib*. Kata "*Ustadz*" biasa digunakan untuk memanggil seorang profesor. Ini mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugasnya.<sup>134</sup>

SMA Muhammadiyah sebagai salah satu sekolah bercorak Islam yang berprestasi di kawasan Kabupaten Ponorogo juga turut memperhatikan hal tersebut. Sebagaimana visi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yaitu "menyelenggarakan layanan pendidikan dan pembelajaran yang unggul dibidang agama islam dan akhlaq mulia, ilmu pengetahuan dan teknologi, estetika, jasmani olah raga dan kesehatan serta berbudaya lingkungan".

Maka demi terwujudnya layanan pendidikan dan pembelajaran sebagaimana yang diharapkan, maka dari itu program pengembangan mutu tenaga pendidi di sekolah ini turut terus dikembangkan. Hingga saat ini, kondisi mutu tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo hingga saat ini sudah memenuhi standar kompetensi tenaga pendidik yang mengharuskan memiliki kualifikasi S1, S2 dan S3. Adapun pihak yang

---

<sup>134</sup>Muhaimin, Wacana Pengembangan Pendidikan Islam (Surabaya: Pustaka Pelajar, 2004),209.

terlibat dalam kegiatan pengembangan ini adalah: seluruh guru, Waka Humas, Waka Kurikulum, Waka Sarana Prasarana, Kepala Sekolah, Komite Sekolah dan Dinas Pendidikan setempat.

**Q. Analisa Tahapan Program Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**

Berdasarkan tahapan pengembangan yang ada yaitu: perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen sumberdaya manusia, seleksi sumberdaya manusia, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dan pengelolaan dan perencanaan karier.<sup>135</sup> SMA

Muhammadiyah sudah melaksanakan tahapan-tahapan tersebut. Sebagaimana data yang sudah peneliti dapatkan di lapangan dan dipaparkan dalam paparan data bab III.

Mutu pendidik itu sendiri, menurut Muhaimin, dalam buku Syamsul Ma'arif Revitalisasi Pendidikan Islam disebutkan seseorang dikatakan profesional bila mana dalam dirinya melekat sikap;

- d. Dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya,
- e. Sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta
- f. Sikap continuous improvement, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zamannya, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi

---

<sup>135</sup> Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrahman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), 152-186.

bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya di masa depan.<sup>136</sup>

Sikap guru dalam mengemban tugasnya sangatlah penting. Dedikasi, komitmen dan kemauan yang keras untuk megemban tugas sebagai seorang pendidik adalah nilai dasar seorang pendidik.

Seorang guru yang berkualitas, hendaknya menguasai kompetensinya sebagai seorang pendidik. Para pendidik/guru yang berkualitas dituntut memiliki kompetensi sebagai berikut: kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi paedagogik.<sup>137</sup>

Dari hasil wawancara dan data dokumentasi yang ada, tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah sesuai dengan standar kompetensi pendidik. Hampir seluruhnya sudah tersertifikasi sebagai pendidik profesional.

Selanjutnya, Suroso Abdussalam dalam bukunya Arah dan Asas Pendidikan Islam menyebutkan arah/landasan dan arah pembangunan pendidikan Islami akan dapat mengembangkan dan mewujudkan nilai-nilai atau sistem nilai pendidikan Islam yakni sistem nilai iman dan taqwa.<sup>138</sup>

Seiring dengan tujuan pendidikan nasional, tujuan pendidikan Muhammadiyah adalah membentuk manusia muslim yang beriman, berakhlaq mulia, cakap, percaya pada diri sendiri, cinta tanah air,

<sup>136</sup>SyamsulMa'arif, Revitalisasi Pendidikan Islam (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 39.

<sup>137</sup>Suroso, Arah dan Asas Pendidikan Islam (Bekasi: Sukses Publishing, 2011), 158-159.

<sup>138</sup>Ibid, 77.

mewujudkan dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Keterampilan serta beramal menuju terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar benarnya (Kaidah Majelis Dikdasmen Pimpinan Pusat Muhammadiyah). Dan kesemuanya ini sudah termasuk dalam visi dan misi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Hal yang termasuk dalam tahapan-tahapan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengelolaan dan perencanaan karier<sup>139</sup>

Program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo juga melalui beberapa tahapan yaitu:

#### 1. Perencanaan program

Perencanaan program ini berdasarkan visi, misi dan tujuan sekolah. Sehingga hal ini berkesesuaian dengan budaya sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Melalui kegiatan musyawarah, program ini direncanakan sedemikian rupa guna mengembangkan potensi tenaga pendidik yang ada sesuai dengan Islamic values atau nilai-nilai keislaman. Adapun kegiatan musyawarah tersebut dibedakan seperti di bawah ini:

##### a. Musyawarah Pimpinan sekolah dan stakeholder sekolah.

---

<sup>139</sup>ChusnulChotimah, Komplemen Manajemen Pendidikan Islam, 152-186.

- b. Musyawarah pimpinan sekolah dengan seluruh guru dan staff sekolah.

## 2. Pelaksanaan program

Setelah perencanaan program kegiatan, selanjutnya adalah pelaksanaan program tersebut. Seluruh warga sekolah turut berkontribusi. Meskipun fokus kegiatan ini lebih detekankan pada tenaga pendidik atau guru. Kepala Sekolah selaku penanggung jawab dan supervisor kegiatan turut ikut serta dalam mengontrol kegiatan yang dilaksanakan. Adapun program yang ada dibedakan menjadi beberapa program sesuai dengan waktu pelaksanaannya, yaitu:

- a. Program mingguan

Sertifikasi Baca Al-Qur'an oleh Tim Tahsin Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Ahmad Dahlan, sholat Tahajud dan Hajat berjama'ah, jadwal imam Sholat Dhuhur dan Ashar berjama'ah.

- b. Program bulanan

Anjingsana dan silaturahmi 3 bulan sekali, pemberian tausiyah secara bergilir sebelum rapat maupun musyawarah di sekolah.

- c. Program tahunan

Kegiatan Baitul Arqam, pemateri dalam kegiatan Darul Arqam, Buka Bersama guru dan karyawan, kegiatan In House Training (IHT).

d. Program insidental

Program ini adalah program pengembangan diluar program yang sudah diagendakan dalam agenda kegiatan sekolah. Contohnya: Workshop dan seminar pelatihan bagi guru baik tingkat daerah maupun propinsi, pemberian informasi terkait beasiswa untuk studi lanjut.

3. Evaluasi program

Kegiatan evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektifitas kegiatan yang dilaksanakan. Jika kegiatan tersebut baik, maka kegiatan itu dapat dilanjutkan dan lebih dikembangkan. Bila ternyata masih kurang maksimal, maka dimasukkan ke agenda rapat terkait keberlanjutan kegiatan tersebut. Di sekolah ini kegiatan dibedakan menjadi dua sesuai dengan waktu pelaksanaannya:

a. Evaluasi rutin

Evaluasi ini dilakukan setiap selesainya kegiatan yang dilaksanakan. laporan pertanggung jawaban setiap selesainya kegiatan diserahkan pihak panitia kepada pimpinansekolah.

Adajuga evaluasi yang langsung dilakukan oleh Tim yaitu evaluasi kegiatan sertifikasi baca Al-Qur'an oleh Tim Tahsin.

b. Evaluasi insidental

Evaluasi ini dilakukan untuk kegiatan insidental yang diikuti sekolah disamping kegiatan utama program pengembangan mutu tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Adapun faktor pelaksanaanya program pengembangan yang ada, yaitu:

- 3) Perlu adanya peningkatan mutu sumberdaya manusia SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
- 4) Perlunya adanya pengembangan mutu pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Menurut analisa penulis, baik melalui kegiatan observasi maupun wawancara yang ada, faktor pendukung terlaksananya program pengembangan mutu tenaga pendidik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sebagai berikut :

1. Adanya tenaga SDM yang memadai baik pemateri maupun peserta
2. Semangat dan antusiasme dari guru
3. Fasilitas yang memadai.

**R. Analisis Implikasi Program Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**



Segala sesuatu yang kita kerjakan pasti akan membawa dampak atau implikasi. Bila kita menanam kebaikan, maka kebaikan pulalah yang akan kita petik. Sebaliknya jika kita menanam kejahatan, maka seperti itu pulalah yang akan kita dapatkan. Setelah berbagai program yang telah dilaksanakan oleh seluruh pihak SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, tentunya besar harapan hal tersebut mampu membawa dampak yang baik bagi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan ke beberapa informan, baik pimpinan sekolah, guru maupun siswa, berikut ini dampak yang dapat dirasakan setelah diadakannya program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis islamic values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, yaitu:

1. Bagi sekolah:
  - a. Kualitas lulusan semakin terjamin dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas
  - b. Sekolah mampu menunjukkan eksistensinya dengan perkembangan zaman yang ada salah satunya dengan adanya tenaga pendidik yang mampu menjadi pembina KIR Tingkat nasional di IPB Bogor, Guru Pembina OSN mata pelajaran Geografi.
  - c. Predikat sekolah menjadi lebih baik dengan mempunyai sumber daya manusia yaitu pendidik yang berkompentensi dalam bidangnya juga mempunyai kepribadian yang luhur dan sesuai

dengan nilai-nilai keislaman. Dan dinobatkan sebagai Juara 2 Sekolah Muhammadiyah Kategori Excellent Tingkat Propinsi.

2. Bagi tenaga pendidik:

- a. Termotivasi untuk menjadikan dirinya pribadi yang lebih baik dan sesuai dengan nilai-nilai keislaman.
- b. Guru menjadi lebih inovatif dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan mengimplisitkan nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran di kelas
- c. Guru mampu menjadi contoh yang baik bagi siswa
- d. Kemampuan baca tulis Al-Qur'an menjadi lebih baik.
- e. Adanya motivasi untuk terus mengembangkan potensi dan kemampuannya (upgrade).

3. Bagi peserta didik:

- a. Siswa menjadi lebih yakin dengan kemampuan guru akan baca Al-Qur'an.
- b. Siswa mempunyai figur yang dapat dijadikannya contoh untuk diteladani
- c. Siswa termotivasi untuk bisa menyontoh kepribadian guru terkait nilai-nilai keislaman dalam kepribadiannya.

**S. Analisis**

**Deskripsi**

**Model Pengembangan Mutu Tenaga Pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**

Dari berbagai tahapan program pengembangan yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, disini penulis mencoba mendeskripsikan model pengembangan yang diterapkan di sana. Dengan menyusunnya dalam sebuah bagan proses. Yang dimaksudkan untuk memudahkan pembaca untuk lebih memahami program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis islamic values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Adapun penjelasan dari bagan deskripsi model tersebut adalah sebagai berikut:

1. Program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Program pengembangan mutu tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini dilatar belakangi adanya hasil musyawarah pimpinan sekolah dan para stake holder dalam rangka pengembangan mutu. Serta adanya indikasi kebutuhan sekolah dalam hal pengembangan mutu tenaga pendidik. Guna mempersiapkan pendidik yang profesional namun tetap menjunjung nilai-nilai keislaman.

2. Tahapan program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Berawal dari perencanaan program yang diawali dengan adanya musyawarah pimpinan sekolah yang kemudian dipetakan

dalam sebuah arah strategi mutu atau *strategic quality direction* . yang mana hal ini disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Selanjutnya hal ini dibawa ke musyawarah besar yang diikuti pimpinan sekolah dan para guru, yang dilaksanakan setahun sekali. Kemudian dihasilkan program pengembangan yang telah disepakati dan akan dilaksanakan.

Selanjutnya pelaksanaan program ini dilaksanakan oleh seluruh guru, yang dikontrol langsung oleh kepala sekolah. Adapun program yang insidental disesuaikan dengan program kegiatan sekolah. Dan yang terakhir evaluasi program. Evaluasi dilaksanakan dalam dua waktu, evaluasi rutin dan evaluasi insidental. Namun laporan pelaksanaan kegiatan tetap dilaporkan oleh penanggung jawab kegiatan kepada pimpinan sekolah.

### 3. Implikasi program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Value terhadap eksistensi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Adapun dampak dari program pengembangan yang dilaksanakan diantaranya dapat dirasakan oleh guru, siswa maupun lembaga. Hal inilah yang nantinya dapat mempengaruhi kualitas pendidik yang ada dan berdampak pada eksistensi dan kualitas sekolah. Seperti halnya sekolah ini yang sudah beberapa kali mendapatkan penghargaan sebagai *Excellent School Muhammadiyah* tingkat Jawa Timur.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **T. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai model pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis islamic values (studi kasus di SMA muhammadiyah 1 Ponorogo) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis islamic values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang dilatar belakangi oleh visi, misi dan tujuan sekolah ini sudah termasuk dalam komponen model pengembangan mutu berbasis islamic values. Sehingga pelaksanaan program pengembangan mutu tenaga pendidik dapat berjalan dengan baik dan berkesesuaian dengan harapan dan cita-cita sekolah.
2. Tahapan-tahapan yang dilalui demi terlaksananya program pengembangan, mutu tenaga pendidik berbasis islamic values sudah sesuai dengan tahapan pengembangan Sumber Data Manusia (SDM). Yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program. Kesemuanya didukung oleh seluruh elemen sekolah, baik pimpinan sekolah, seluruh guru, siswa dan staff sekolah. Sedangkan faktor pendukung yang adalah sebagai berikut: (1) adanya tenaga SDM yang memadai

baik pemateri maupun peserta, (2) semangat dari guru dan (3) fasilitas pengembangan yang memadai.

3. Implikasi dari program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values terhadap eksistensi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah: kualitas lulusan semakin terjamin dengan adanya tenaga pendidik yang berkualitas seperti adanya guru yang menjadi Pembimbing OSN, pembina KIR tingkat Nasional di IPB Bogor, sekolah mampu menunjukkan eksistensinya dengan perkembangan zaman yang ada dengan predikat sekolah salah satunya menjadi Juara 2 Kategori Excellent Sekolah Muhammadiyah Tingkat Propinsi.

4. Deskripsi Model program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

4. Program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Program pengembangan mutu tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini dilatarbelakangi adanya hasil musyawarah pimpinan sekolah dan para stake holder dalam rangka pengembangan mutu.

5. Tahapan program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Berawal dari perencanaan program yang diawali dengan adanya musyawarah pimpinan sekolah yang kemudian dipetakan

dalam sebuah arah strategi mutu atau *strategic quality direction* . yang mana hal ini disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Selanjutnya pelaksanaan program ini dilaksanakan oleh seluruh guru, yang dikontrol langsung oleh kepala sekolah. Dan yang terakhir evaluasi program. Evaluasi dilaksanakan dalam dua waktu, evaluasi rutin dan evaluasi insidental.

#### 6. Implikasi program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis Islamic Values terhadap eksistensi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Adapun dampak dari program pengembangan yang dilaksanakan diantaranya dapat dirasakan oleh guru, siswa maupun lembaga. Hal inilah yang nantinya dapat mempengaruhi kualitas pendidik yang ada dan berdampak pada eksistensi dan kualitas sekolah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program pengembangan mutu tenaga pendidik berbasis *islamic values* di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah berjalan dengan baik.

#### U. Saran

1. Diharapkan pihak sekolah senantiasa mengembangkan program dan terus berinovasi untuk terus menambahkan program-program baru yang lebih menunjang pengembangan mutu tenaga pendidik khususnya yang berbasis *islamic values*.

2. Diharapkan seluruh guru terus memotivasi dirinya untuk selalu mengembangkan kompetensi baik secara akademik maupun non-akademik. Khususnya lagi pengembangan mutu berbasis islamic values atau nilai-nilai keislaman. Sehingga mampu menjadi figur dan tauladan yang baik bagi seluruh peserta didik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.





## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, Suroso, Arah dan Asas Pendidikan Islam. Bekasi: Sukses Publishing, 2011.
- Alwasilah, Chaedar, Pokoknya Kualitatif: Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif. Bandung: Dunia Pustaka Jaya, 2012.
- Bashori, Khoiruddin, Pengembangan Kapasitas Guru (Jakarta: PT Pustaka Alvabet, 2015).
- Basrowidan Suwandi, Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Chotimah, Chusnul dan Muhammad Fathurrahman, Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam. Yogyakarta: Teras, 2014.
- Creswell, J. W., Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 973.
- Emzir, Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Fattah, Nanang, Sistem Penjamin Mutu Pendidikan dalam Konteks Penerapan MBS. Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Gunawan, Heri, Pendidikan Islam Kajian Teoretis dan Pemikiran Tokoh. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- <http://newjoesafirablog.blogspot.co.id/2012/05/pengertian-dan-konsep-nilai-dalam-islam.html> diunduh pada Kamis, 26 Mei 2016 pukul 8:29.
- [http://www.kompasiana.com/www.savanaofedelweiss.com/kualitas-pendidikan-indonesia-refleksi-2-mei\\_5529c509f17e610d25d623ba/](http://www.kompasiana.com/www.savanaofedelweiss.com/kualitas-pendidikan-indonesia-refleksi-2-mei_5529c509f17e610d25d623ba/) diunduh pada Sabtu, 20 Februari 2016 pukul 21 : 23.
- [https://www.academia.edu/9238928/PENGERTIAN\\_DAN\\_KONSEP\\_NILAI\\_DALAM\\_ISLAM//](https://www.academia.edu/9238928/PENGERTIAN_DAN_KONSEP_NILAI_DALAM_ISLAM//) diunduh pada Selasa, 2 Februari 2016 pukul 0:27.
- Husaini, Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

- Jalaludin dan Abdullah, Filsafat Pendidikan : Manusia, Filsafat dan Pendidikan. Jakarta : PT. Gaya Media Pratama, 2003.
- Ma'arif, Syamsul, Revitalisasi Pendidikan Islam. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2007.
- Mangkuprawira, Sjabri, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Moleong, Lexy J., Metodologi Penelitian Kualitatif edisi Revisi. Bandung; Remaja Rosdakarya, 2010.
- Muhaimin, Wacana Pengembangan Pendidikan Islam. Surabaya: Pustaka Pelajar, 2004.
- Muhyi, Moh. Abdul dan Hadir Hudiyanto, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunadarma, 1995.
- Mujib, Abdul, Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta : Prenada Media Group, 2008.
- Mulyasa, E., Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- Narbuko, Cholid dan Abu Ahmadi, Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Nasution, S., Metode Research (Penelitian Ilmiah). Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Notoatmojo, Soekidjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Poerwadarmata, Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Rosyadi, Khoiron, Pendidikan Profetik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Sallis, Edward, Total Quality Management in Education, terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. Jogjakarta: IRCiSoD, 2012.
- Sarwono, Jonathan, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suparlan, Guru sebagai Profesi. Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006.

- Suryantara, Bahroin, et.al., Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (SMA). Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010.
- Thoyib, Muhammad, Model Otonomi Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Islam di Indonesia, Yogyakarta: Cetta Media, 2015.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, Ilmu dan Aplikasi Pendidikan. Bandung: PT. Imperial Bhakti Utama, 2007.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, cet. I. Jakarta: Mini Jaya Abadi, 2003.
- Zainal, Veithzal Rivaidan Fauzi Bahar, Islamic Education Management dari Teori ke Praktik: Mengelola Pendidikan Secara Profesional dalam Perspektif Islam. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Zakariyah, Teuku Ramli, Pendekatan-Pendekatan Pendidikan Nilai dan Implementasinya dalam Pendidikan Budi Pekerti. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 1994.

