

**UPAYA PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
SUMBERDAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH YA BAKII KALISABUK 02  
KESUGIHAN CILACAP TAHUN PELAJARAN 2016/2017**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Jurusan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ilmu Pendidikan Islam**

**Oleh:  
ISMAIL SUPRIYANTO  
NIM. 1123303070**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2016**

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>PENGESAHAN .....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>  | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>v</b>    |
| <b>MOTO .....</b>  | <b>vi</b>   |
| <b>PERSEMBAHAN .....</b>   | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>  | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>   | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>  | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>   |             |
| A. Latar Belakang Masalah.....   | 1           |
| B. Definisi Operasional .....  | 6           |
| C. Rumusan Masalah .....   | 10          |
| D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....  | 11          |
| E. Kajian Pustaka .....  | 13          |
| F. Sistematika Pembahasan .....  | 15          |
| <b>BAB II    PENINGKATAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK<br/>          DAN KEPENDIDIKAN</b> |             |
| <b>A. TENAGA PENDIDIK .....</b>  | <b>17</b>   |
| 1. Pengertian Tenaga Pendidik .....  | 17          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2. Peran dan Syarat Tenaga Pendidik.....            | 19        |
| 3. Standar Kompetensi Tenaga Pendidik .....         | 39        |
| <b>B. TENAGA KEPENDIDIKAN.....</b>                  | <b>45</b> |
| 1. Pengertian Tenaga Kependidikan .....             | 45        |
| 2. Tugas Tenaga Kependidikan .....                  | 46        |
| 3. Syarat Tenaga Kependidikan.....                  | 47        |
| <br>  |           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                    |           |
| A. Jenis Penelitian.....                            | 49        |
| B. Lokasi Penelitian .....                          | 50        |
| C. Sumber Data .....                                | 50        |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....                    | 50        |
| E. Metode Analisi Data .....                        | 52        |
| <br>  |           |
| <b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>           |           |
| A. Gambaran Umum MI YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan | 55        |
| B. Penyajian Data .....                             | 64        |
| 1. Perencanaan .....                                | 65        |
| 2. Rekrutmen .....                                  | 67        |
| 3. Seleksi .....                                    | 68        |
| 4. Pembinaan dan Pengembangan .....                 | 69        |
| 5. Penilaian .....                                  | 74        |
| 6. Kompensasi .....                                 | 76        |
| 7. Promosi dan Mutasi .....                         | 76        |
| 8. Pemberhentian .....                              | 77        |

|                        |    |
|------------------------|----|
| C. Analisis Data ..... | 78 |
| <b>BAB V PENUTUP</b>   |    |
| A. Kesimpulan .....    | 97 |
| B. Saran-saran .....   | 97 |
| C. Kata Penutup .....  | 99 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pendidikan merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia yang berkembang dari masa ke masa, seiring dengan perkembangan zaman. Dengan pendidikan yang memadai maka akan dengan mudah menjadikan pembangunan bangsa sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selama ini pendidikan dipercaya sebagai salah satu wahana yang cukup efektif dalam rangka menyiapkan sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas. Disitulah pendidikan di tuntut memerankan fungsinya dengan sebaik-baiknya karena maju mundurnya suatu bangsa banyak di tentukan oleh mundurnya kualitas pendidikan dalam negara ini. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal banyak didirikan oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta yang secara umum mempunyai tujuan untuk ikut serta dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dewasa ini persaingan antar lembaga pendidikan dalam memperoleh kepercayaan masyarakat semakin ketat. Hal ini berkaitan dengan jumlah masukan atau input yang akan masuk ke dalam sebuah lembaga pendidikan. Masyarakat akan cenderung memilih lembaga pendidikan yang dalam persepsi mereka memiliki kualitas yang baik. Dengan demikian upaya lembaga pendidikan untuk memperoleh kepercayaan masyarakat perlu ditingkatkan lagi.

Dalam menciptakan lembaga pendidikan yang bisa dipercaya masyarakat maka sistem dalam lembaga pendidikan perlu di tingkatkan kembali, salah satu usaha yang dapat dilakukan dalam lembaga pendidikan yaitu dengan menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas, dengan terciptanya sumberdaya manusia yang berkualitas maka peningkatan kemampuan manusia dalam melakukan pilihan-pilihan dalam pengembangan pendidikan akan berkualitas pula. Menurut Effendi yang dikutip oleh Mulyasa (2011: 24) menjelaskan bahwa pengembangan sumberdaya manusia termasuk didalamnya adalah peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja dan berusaha dalam mencapai sebuah target yang di cita-citakan baik secara individu maupun kelompok.

Dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia (SDM) tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk para pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah. Oleh karena itu, peningkatan sumberdaya manusia lebih-lebih kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah merupakan suatu tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan.

Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan luas kepada sekolah dalam mengembangkan berbagai potensinya memerlukan peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam berbagai aspek menejerialnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang di emban

sekolahnya. Karena pada hakikatnya dalam hal ini kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan oleh Supriadi (1998: 346) bahwa: “erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Sesuai dengan pendapat diatas bahwasanya kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2011: 25).

Berbicara mengenai kualitas sumberdaya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Maka pemerintah dengan kalangan swasta sama-sama berusaha dan terus berupaya mewujudkan berkualitas antara lain melalui pengembang dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan dan tenaga kependidikan lainnya.

Ada dua faktor yang dapat menjelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil. Pertama strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat input oriented. Strategi yang demikian lebih bersandar pada asumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah di penuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan akan dapat menghasilkan output yang bermutu sebagaimana yang diharapkan.

Kedua, pengelolaan pendidikan selama ini lebih bersifat macro-oriented, diatur oleh jajaran birokrasi ditingkat pusat. Akibatnya, banyak faktor yang diproyeksikan ditingkat makro (pusat) tidak terjadi atau tidak berjalan sebagaimana mestinya ditingkat mikro. Atau dengan singkat dapat dikatakan bahwa kompleksitasnya cakupan permasalahan pendidikan, seringkali tidak dapat terpikirkan secara utuh dan akurat oleh birokrasi pusat.

Oleh karena itu peningkatan kualitas merupakan salah satu perasyarat agar kita dapat memasuki era globalisasi yang penuh dengan persaingan. Keberadaan sekolah sebagai lembaga pendidikan tidak akan lepas dari persaingan global tersebut. Untuk itu peningkatan kualitas merupakan agenda utama dalam meningkatkan mutu sekolah agar dapat bersaing dan berkompetisi didalam era global.

Berdasarkan observasi pendahuluan di MI YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap penulis lakukan diperoleh informasi bahwa perkembangan prestasi dan tingkat keberhasilan dalam kegiatan pembelajarannya yang telah

memberikan bukti adanya prestasi yang tergolong sebagai prestasi baik dalam sebuah lembaga pendidikan. lembaga pendidikan ini selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah ini menjadi bergantung pada top figure pemimpin. Pada proses pembelajaran MI YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap memiliki ciri yang khas yaitu memadukan kurikulum terpadu antara kurikulum kementerian pendidikan dan kebudayaan dengan materi keagamaan yang ada di lingkungan madrasah. Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 6 Oktober 2015 dengan Bapak Kuelisnuri S.Pd. selaku Kepala Sekolah, menurut beliau untuk meningkatkan kualitas sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan Kepala Sekolah melakukan supervisi setiap bulan, melakukan evaluasi setiap Minggunya, setiap hari Sabtu Kepala Sekolah mengadakan musyawarah untuk masalah yang dihadapi guru, memotivasi guru, mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan, mengikuti workshop dan lain sebagainya.

Sesuai dengan penjelasan yang telah dinyatakan diatas, bahwasanya pendidikan sekolah khususnya yaitu pendidikan yang ikut berpartisipasi dalam menciptakan sumber daya manusia Indonesia. Dengan demikian penulis akan mencoba meneliti mengenai “Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Madrasah tepatnya di Madrasah Ibtidaiyah YA BAKII Kalisabuk 02 Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap”, mengapa peneliti mengambil lokasi dan judul seperti itu yaitu karena adanya ketertarikan penulis terhadap perkembangan prestasi dan tingkat keberhasilan dalam kegiatan

pembelajarannya yang telah memberikan bukti adanya prestasi yang tergolong sebagai prestasi baik dalam sebuah lembaga karena pada lembaga tersebut telah terekreditasi A. dengan adanya terekreditasi A Madrasah Ibtidaiyah ini menjadi madrasah favorit yang banyak diminati oleh masyarakat sehingga banyak masyarakat memilih anaknya untuk belajar dimadrasah tersebut. Madrasah ini juga telah memiliki manajemen bertaraf operasional pendidikan, yaitu dengan adanya bukti gedung yang sudah bagus dan telah memenuhi standar ruang pembelajaran bahkan sudah berlantai tingkat, memiliki perpustakaan dan laboratorium komputer. Jadi dengan adanya gedung yang seperti itu telah menunjukkan bahwa sekolah tersebut telah memiliki keunggulan dalam manajemen pembangunan infrak struktur gedung dan tempat pembelajaran.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk memandu dan memahami hasil penelitian ini maka akan lebih baiknya jika lebih dahulu memahami sub pokok yang akan di bahas oleh peneliti, yaitu dengan cara memahami istilah yang ada pada judul penelitian yang peneliti maksud disini, maka perlu adanya penegasan beberapa kata kunci yang perlu ditegaskan secara detail dan jelas mengenai penelitian ini, oleh karena itu peneliti kemukakan penegasan istilah tentang upaya pimpinan dalam meningkatkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Kabupaten Cilacap,

lebih jelasnya akan peneliti uraikan satu persatu dari judul penelitian yang peneliti maksudkan :

#### 1. Upaya Pimpinan

Dari variabel ini terdapat dua kata kunci pokok yaitu dari kata upaya dan pimpinan, biar lebih jelasnya akan peneliti sampaikan satu persatu dari keduanya yaitu :

Menurut Poerwadarminta (1991: 574) yang dimaksud upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan (<http://sip-belajar.blogspot.co.id/2013/02/upaya.html/> diakses pada tanggal 16 Desember 2015 pukul 21.30).

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian dari upaya adalah suatu kegiatan atau usaha dengan menggunakan segala kekuatan yang ada dalam mengatasi suatu masalah.

Yang dimaksud pimpinan oleh penulis adalah kepala sekolah. Menurut Sri Damayanti, kepala sekolah berasal dari dua suku kata yaitu dari suku kata kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan sekolah diartikan sebagai sebagai lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran (Jamal Muamar Asmani, 2012: 16).

Dengan demikian secara sederhana Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2002: 83).

Dari keterangan yang telah penulis peroleh bahwa yang dimaksud upaya pimpinan dalam judul penelitian ini yaitu usaha untuk menyampaikan suatu maksud yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan sumber daya yang ada dilembaga yang dikelolanya. Akan tetapi lebih jelasnya yang dimaksud peneliti terkait dengan upaya pimpinan dalam meningkatkan sumber daya dalam penelitian ini yaitu lebih khususnya dalam ranah ikhtiar suatu cara pimpinan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang terkait pada sumber daya peningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

## 2. Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dari variabel ini terdapat 3 variabel kata kunci pokok yaitu dari kata sumberdaya, pendidik dan tenaga kependidikan. Biar lebih jelasnya akan peneliti sampaikan satu persatu dari ketiganya.

Secara sederhana (secara objektif) sumberdaya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan. Sedangkan secara subjektif, sumberdaya dapat diartikan segala sesuatu baik berupa benda maupun bukan benda yang dibutuhkan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Sedarmayanti, 2013: 45).

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik (Daryanto dan Mohammad Farid, 2013: 80). Jadi yang dimaksud guru adalah pendidik semua orang yang memberikan suatu ilmu atau kepandaian tertentu kepada seseorang atau kelompok orang.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Daryanto, 2003: 80). Sedangkan yang dimaksud tenaga kependidikan oleh penulis disini adalah tenaga administratif atau tenaga non edukatif non guru yakni personal yang tidak langsung bertugas mewujudkan proses belajar mengajar.

Lebih jelasnya yang dimaksud peneliti terkait dengan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini yaitu suatu usaha pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Jika kita tinjau arti sumber daya manusia dari segi bahasa atau ucapan yang familier biasa kita temui dalam buku maka yang dimaksudkan sumberdaya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*". Namun ada pula ahli yang menyamakan sumberdaya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumberdaya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya) (Edi Sutrisno 2014: 3).

Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut istilah sumberdaya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*) suatu institusi atau lembaga perusahaan.

Dari semua keterangan yang telah penulis peroleh bahwa yang dimaksud upaya pimpinan dalam meningkatkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan dalam judul penelitian ini yaitu suatu cara yang disertai usaha untuk menyampaikan program kerja yang berkaitan dengan visi misi lembaga yang dikelola oleh seorang Kepala Sekolah kepada bawahannya, kepada tenaga kerja yang bertugas menjalankan visi misi sekolah tepatnya di Madrasah Ibtidaiyah YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap.

Lebih jelasnya yang dimaksud peneliti terkait dengan upaya pimpinan dalam meningkatkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini yaitu usaha pimpinan dalam meningkatkan sumberdaya manusia yang terkait pada pemanfaatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas sekolah.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi sumber masalah dalam penelitian yaitu :

“Bagaimana upaya pimpinan dalam meningkatkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah YA BAKII 02 Kalisabuk Kec. Kesugihan Kab. Cilacap tahun pelajaran 2016/2017?”

#### **D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

##### 1. Tujuan penelitian

Tujuan penulisan dari penelitian ini yaitu semoga dapat dipergunakan oleh semua elemen yang berperan dalam pengembangan lembaga pendidikan pada khususnya, baik dalam peningkatan proses belajar dan pembelajaran yang berlangsung di dalam ruang kelas maupun yang berada di luar ruang kelas. Selain daripada itu tujuan dari penelitian ini adalah peneliti yang berusaha mengkaji hingga menghasilkan produk konsep secara umum pada pembelajaran yang bersifat ekstra. Selain dari tujuan itu secara khusus tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Adapun kegunaan atau manfaat penelitian ini bagi peneliti ini yaitu untuk menambah wawasan dan ilmu yang belum diperoleh.
- b. Memahami cara dan strategi dalam meningkatkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan dalam pendidikan.
- c. Mengetahui usaha-usaha yang dilakukan oleh pimpinan demi meningkatkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan di MI YA BAKII Kalisabuk 02 ini.
- d. Sebagai informasi ilmiah bagi pihak MI YA BAKII Kalisabuk 02 ini, dan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pengelola

pendidikan dalam peningkatan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan di MI YA BAKII kalisabuk 02.

## 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, baik kepentingan teoritis maupun praktis yaitu :

- a. Secara teoritis, temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam upaya para manejer pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang dikelolanya baik dalam lingkungan birokrasi maupun dalam institusi pendidikan anak usia dini.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi upaya pengembangan peningkatan kualitas mutu pendidikan yang dapat diterapkan oleh para pengembangan institusi sebagai bahan dalam pengelolaan sumberdaya manusia.

Secara rinci manfaat praktis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lembaga bagian mutu dan akademik, penerapan upaya yang dilakukan oleh kepala pendidik ini dimungkinkan akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.
- b. Bagi pelajar, model-model pembelajaran yang telah diupayakan oleh manejer melalui para tenaga pendidiknya akan memberikan suasana yang efektif dan efisien dalam penerimaan proses pembelajaran.

- c. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan, hasil penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi besar untuk memfasilitasi dalam proses pembelajaran.

## E. Kajian Pustaka

Dalam pengkajian pustaka pada penelitian ini yaitu ada beberapa buku atau referensi yang berkaitan dengan tema yang penulis angkat yaitu tentang Upaya Peningkatan Sumberdaya Manusia. Dalam bukunya Ngalm Purwanto (2004: 94) yang berjudul administrasi dan supervisi pendidikan Inservis training upgrading (pendidikan dalam jabatan dan penataran). Dalam bukunya Fasli Jalal dan Dedi Priadi (2001: 89) yang berjudul pendidikan dalam konteks otonomi daerah yaitu dijelaskan bahwa pengembangan mutu pendidikan dipengaruhi oleh beberapa aspek diantaranya yaitu kurikulum, sumberdaya pendidikan, sarana prasarana, kepemimpinan satuan pendidikan (kepala sekolah), dari keempat aspek tersebut menjadi pokok yang saling mempengaruhi sehingga harus berjalan bersama-sama untuk mencapai peningkatan kualitas pendidikan.

Dalam bukunya Husaini Usman manajemen teori praktek, dan riset pendidikan (2006: 410), menjelaskan bahwa mutu bidang pendidikan meliputi mutu *Input, Proses, output, dan Out Come*: *Input* pendidikan akan dikatakan bermutu jika input yang masuk telah siap diproses secara baik dan benar, proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAIKEM (Pembelajaran yang Aktif Inovatif, Kreatif dan Menyenangkan).

Output dinyatakan bermutu atau memiliki kompetensi apa hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Out come dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja atau institusi lain dengan cara perlakuan yang baik dan profesional hingga menjadikan pengakuan kehebatan kelulusan dan merasa puas pada pihak yang menerimnya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas ada beberapa skripsi yang berkaitan dengan tema penulisan antara lain: Skripsi karya Akhmad Soleh 2005, Jurusan Tarbiyah Prodi PAI yang berjudul "*Upaya Madrasah Aliyah Watoniah Islamiyah Kebarongan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Pendidikan Agama Islam*" dalam skripsi ini lebih menekankan pada pembahasan program-program yang dilakukan pada Madrasah Aliyah Watoniyah Islamiyah untuk meningkatkan kualitas pendidikan baik dibidang keilmuan atau keguruan, jadi terkait dengan upaya kepala sekolahnya belum terperinci dalam skripsi ini.

Selain dari skripsi diatas juga pada skripsi karya Yuli Khulwati Ningsih 2005, Jurusan Tarbiyah Prodi Kependidikan Islam yang berjudul "*Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Tasnawiyah Cilongok Banyumas*". Dalam skripsi ini lebih menekankan pada pembahasan program-program yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan pengembangan pembelajaran. Jadi terkait dengan upaya kepala sekolahnya dengan sumberdaya manusia belum terperinci dalam skripsi ini.

Jadi berdasarkan pencarian yang penulis kaji diatas belum penulis temukan mengenai “*Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia*” maka penulis dengan ini telah memantapkan diri untuk meneliti “*Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di MI YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap.*”

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari tiga bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari : halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar dan daftar isi.

Bagian utama terdiri dari pokok permasalahan yang dibahas terdiri dari lima bab yakni:

Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, penegasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II landasan teori terdiri dari 2 sub pembahasan, pertama mengenai tenaga pendidik, peran dan syarat tenaga pendidik, dan standar kompetensi tenaga pendidik. Sub kedua membahas pengertian tenaga kependidikan, tugas tenaga kependidikan, dan syarat tenaga kependidikan.

Bab III berisi tentang penelitian dan analisis data hasil penelitian, yang meliputi jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV merupakan bab yang menyajikan data hasil penelitian dan analisis data hasil penelitian.

Bab V berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Upaya Kepala Sekolah di dalam meningkatkan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan secara umum telah dilaksanakan secara baik, misalnya dalam proses perencanaan, rekrutmen guru, seleksi guru dan kompensasi guru yang bersifat intern sekolah.

Pembinaan dan pengembangan, Kepala Sekolah berusaha mengikut sertakan guru mata pelajaran dan karyawan untuk mengikuti kursus dan pelatihan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Penilaian guru dan karyawan, dilakukan secara proporsional dengan aspek-aspek yang dinilai antara lain kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa. Sedangkan untuk promosi dan mutasi guru serta pemberhentian guru Kepala Sekolah hanya membuat usulan kepada Departemen Kementerian Agama.

Seleksi penerimaan guru honorer belum sepenuhnya menggunakan langkah-langkah yang baik seperti halnya seleksi administrasi, dan test psikologi mislanya tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, dan wawancara.

#### **B. Saran-Saran**

Dari hasil penelitian ini, mak penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perencanaan guru dan karyawan sebaiknya dilakukan dengan cara sistematis, dengan cara ini diharapkan akan memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan pekerjaan atau sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Proses rekrutmen hendaknya menggunakan informasi, baik informasi melalui media cetak, media elektronik ataupun melalui orang dalam lembaga/sekolah khususnya di MI YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap. Dengan menggunakan informasi tersebut diharapkan akan mendapatkan guru dan karyawan yang profesional dan kualitas.
3. Seleksi guru dan karyawan hendaknya Kepala Sekolah perlu memperhatikan langkah-langkah antara lain: seleksi administrasi, tes psikologi yang terdiri dari tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat dan tes seminar, wawancara, evaluasi media, wawancara akhir dan penentuan penerimaan. Dengan memperhatikan langkah-langkah tersebut diharapkan akan terpilih guru yang berlatar belakang ketrampilan dan keahlian yang ditetapkan sesuai dengan bidang yang dikehendaki di MI YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap
4. Para pegawai, guru dan Kepala Sekolah hendaknya senantiasa terus menerus berusaha untuk meningkatkan kerjasama dalam meningkatkan kerjasama dalam meningkatkan kemajuan lembaga pendidikan khususnya MI YA BAKII Kalisabuk 02 Kesugihan Cilacap.

5. Pembinaan dan pengembangan senantiasa perlu dilakukan secara terus menerus bagi guru sebagai pendidik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik.

### **C. Kata Penutup**

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah yang berbentuk skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan pemahaman penulis. Dengan segala kekurangan yang ada, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca yang budiman guna perbaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah atas selesainya skripsi ini. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan dan Penyusunan skripsi ini.

Penulis harap semoga skripsi ini dapat membawa manfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pembaca pada umumnya. Aamiin yaa rabbal ‘alamiin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asami, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Farid, Muhammad & Daryanto. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fathurrahman, Pupuh & Sutikno Sobry. 2011. *Strategi Belajar Mengajar Melalui Konsep Umum Dan Konsep Islami*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martinis Yamin. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Musfah, Jejen. 2012. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktek*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Muflihini, Hizbul. 2013. *Administrasi Pendidikan Tinjauan Teori Untuk Praktek Manajerial Bagi Guru Dan Pimpinan Sekolah*. Yogyakarta: Pilar Media Anggota IKIP
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: Penerbit Stain Press.
- Rafli Kosasi & Soetjipto. 1999. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Roqib, Mohammad & Nurfuadi. 2009. *Kepribadian Guru Upaya Mengembangkan Kepribadian Guru Yang Sehat Di Masa Depan*. Yogyakarta: Stain Purwokerto Press.
- WahjoSumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kependidikan: Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi danr Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama Anggota IKIP.
- Siswoyo, Dwi dkk. 2008. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

- Soetp, Hendiyat & Soemanto Westy. 1988. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Standar kepala sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB*. 2007. Yogyakarta: Pustaka Yustita.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitas, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi, 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana Prenanda Media Group: Karisma Putra Utama.
- Syah, Muhibbin. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syaodih Nana Sukmadinata. 2005. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Uno Hamzah. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kependidikan: Tinjauan Teoritis Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, Martinis. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- (<http://ridwanjuli.blogspot.com/2011/06/pengertian-tata-usaha.html?m=1> diakses pada tanggal 14/08/2016 pukul 08.00 WIB).
- (<http://mendikanakita.blogspot.co.id/2011/01/tugas-kepala-sekolah-wakil-kepala.html?m=1> diakses pada tanggal 14/08/2016 pukul 09.00 WIB)
- (<http://lambang-pendidikan-wordpress.com> diakses pada tanggal 14/08/2016 pukul 09.00 WIB).
- (<http://sip-belajar.blogspot.co.id/2013/02/upaya.html/> diakses pada tanggal 16 Desember 2015 pukul 21.30).