

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK  
DI TK IT INSAN KAMIL  
KECAMATAN GANDRUMMANGU  
KABUPATEN CILACAP**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

**Oleh:**

**WAROHMATUN KHASANAH  
NIM. 1223303059**

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

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. DefinisiOperasional.....	9
C. RumusanMasalah .....	12
D. TujuandanManfaatPenelitian .....	12
E. TelaahPustaka .....	13
F. Sistematika Penulisan.....	16
BAB II MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK	
A. ManajemenTenagaPendidik .....	18
1. PengertianManajemen.....	18
B. KonsepManajemenTenagaPendidik.....	21
1. PengertianTenagaPendidik.....	21
2. TujuanManajemenTenagaPendidik.....	22
3. TugasdanFungsiTenagaPendidik .....	26

C. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik .....	27
1. <i>Planning</i> (Perencanaan) .....	28
2. <i>Organizing</i> (Pengorganisasian) .....	31
3. <i>Actuating</i> (Penggerakan) .....	34
4. <i>Controlling</i> (Pengawasan) .....	36
5. Pembinaan Tenaga Pendidik .....	37
6. Penilaian .....	39
7. Pemberhentian .....	41
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian .....	44
B. Lokasi Penelitian .....	45
C. Suber Data .....	45
D. Metode Pengumpulan Data .....	47
E. Teknik Analisis Data .....	50
 BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN DI TK IT Insan Kamil Gandrungmangu.	
A. Gambaran Umum TK IT Insan Kamil Gandrungmangu .....	54
1. Letak Geografis .....	54
2. Sejarah Singkat Berdirinya .....	54
3. Visidan Misi .....	55
4. Struktur Organisasi .....	55
5. Prestasi .....	56
6. Keadaan Guru, Siswa Dan Karyawan .....	57
7. Sarana dan Prasarana .....	58

B. Penyajian Data	
1. <i>Planning</i> (Perencanaan).....	58
2. <i>Organizing</i> (Pengorganisasian).....	62
3. <i>Actuating</i> (Penggerakan).....	65
4. <i>Controlling</i> (Pengawasan) .....	67
5. Pembinaan Tenaga Pendidik.....	68
6. Penilaian.....	70
7. Pemberhentian.....	71
C. Analisa Data	
1. <i>Planning</i> (Perencanaan).....	72
2. <i>Organizing</i> (Pengorganisasian).....	73
3. <i>Actuating</i> (Penggerakan).....	74
4. <i>Controlling</i> (Pengawasan) .....	76
5. PembinaanTenagaPendidik.....	77
6. Penilaian.....	78
7. Pemberhentian.....	79
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran .....	83
C. Kata Penutup.....	84

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berkaitan dengan nama bangsa. Kemajuan yang dicapai suatu bangsa ditentukan oleh sistem pendidikannya yang berfungsi dengan baik. Sebaliknya keterbelakangan atau kemunduran suatu bangsa diakibatkan oleh system pendidikan yang tidak berjalan dengan baik atau tidak efektif. Karena pendidikan merupakan proses pembinaan potensi dan transformasi budaya dalam rangka eksistensi dan masa depan bangsa, maka pengelolaan seluruh aspeknya harus terarah, terencana dan terpadu secara sistemik.

Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peranan penting, dimana peran penting pendidikan yang berkualitas bagi pembangunan bangsa.

Untuk mewujudkan itu sumber daya yang berkualitas, tidak lepas dari kegiatan manajemen, dimana Praktek manajemen sumber daya manusia dapat memberikan karyawan berorientasi, berbudaya kinerja tinggi yang menekankan pemberdayaan, kualitas, produktivitas, dan standar pencapaian tujuan, dan rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja yang unggul. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk pengembangan proses dan metric yang mendukung pencapaian tujuan usaha organisasi.

Manajer sumber daya manusia mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan orang-orang terkait dengan kebijakan, dan program melalui staf.<sup>1</sup>

Karena Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara (menurut Undang- Undang RI nomor 20 tahun 2003)<sup>2</sup>. Dalam hal ini, tentu saja diperlukan adanya pendidikan professional yakni guru di sekolah-sekolah dasar dan menengah, serta dosen di perguruan-perguruan tinggi sebagaimana tersirat dalam BAB XI pasal 39 (2) Undang- Undang Sisdiknas tersebut.

Sehingga kehadiran seorang tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar atau pengajaran masih tetap memegang peranan penting. Peranan tenaga pendidik dalam proses pengajaran belum dapat di gantikan oleh mesin, radio, tape recorder ataupun komputer yang paling modern sekalipun. Masih terlalu banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, sistem nilai, perasaan, motivasi, kebiasaan dan lain- lain yang diharapkan merupakan hasil dari proses belajar mengajar, tidak dapat dicapai melalui alat- alat tersebut.<sup>3</sup> Di sinilah kelebihan manusia dalam hal ini tenaga pendidik atau teknologi yang di ciptakan manusia untuk membantu dan mempermudah proses belajar mengajar bagi para peserta didiknya.

---

<sup>1</sup>Abdussalam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, hlm. 39

<sup>2</sup>Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013, hlm. 1

<sup>3</sup>Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Algensindo, 2008, hlm. 12

Tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang di inginkan. Di pandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini di sebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya.<sup>4</sup> Itu artinya peran seorang tenaga pendidik sangat penting dan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam proses pembelajaran.

Dalam pengertian lain, Guru adalah orang yang berperan dalam membimbing kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, dan perkataan, perbuatan, serta sikapnya patut di contoh oleh murid- muridnya. Kosa kata “Guru” berasal dari kata yang sama dalam bahasa India yang artinya “orang yang mengajarkan tentang kelepasan sari sengsara”. Dalam tradisi agama Hindu, guru dikenal sebagai makna “maharesi guru” yakni para pengajar yang bertugas untuk menggembelng para calon biksu di bhinaya panti (tempat pendidikan para biksu). Berarti dalam dunia pendidikan dapat diartikan sebagai seseorang yang tugasnya menggembelng, mendidik, serta

---

<sup>4</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 229

mendampingi belajar kepada para peserta didiknya hingga dapat menguasai apa yang telah di ajarkan.

Karena guru adalah semua petugas yang terlibat dalam tugas- tugas pendidikan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, guru yang juga di sebut tenaga pengajar adalah tenaga pendidik yang khusus dengan tugas mengajar, yang pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen. Dalam undang-undang guru dan dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>5</sup> Sehingga dapat mewujudkan pendidikan yang diharapkan oleh suatu lembaga pendidikan.

Sementara guru dalam bahasa jawa adalah menunjuk pada seorang yang harus digugu dan ditiru oleh semua murid dan bahkan oleh masyarakatnya. Harus digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid. Seorang guru harus ditiru, artinya seorang guru harus menjadi suri tauladan (panutan) bagi semua muridnya.<sup>6</sup> Karena murid akan meniru apa yang dilakukan dan di ucapkan guru.

Sampai saat ini masalah guru akan semakin menarik untuk dibahas dan semakin indah untuk diangkat ke permukaan, baik sebagai sosoknya yang

---

<sup>5</sup>Moh. Roqib dan Nur Fuadi, *Kepribadian Guru*, Purwokerto: STAIN Ppress, 2009, hlm. 20- 22

<sup>6</sup>Moh. Roqib dan Nur Fuadi, *Kepribadian Guru...*, hlm. 20-22

unik maupun sebagai manusia yang serba bisa.<sup>7</sup> Dalam sorotan penulis, guru merupakan manusia yang serba bisa dalam segala hal.

Karena keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh profesionalisme seorang guru. Guru yang professional bukanlah guru yang hanya dapat mengajar dengan baik tetapi juga guru yang dapat mendidik. Untuk itu, selain harus menguasai ilmu yang di ajarkan dan cara mengajarkannya dengan baik sekaligus memiliki akhlak yang mulia. Ia menjadi contoh hidup bagi peserta didiknya seperti kemampuan guru untuk meningkatkan pengetahuannya dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan zaman. Berbagai perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan dalam bidang ilmu, teknologi, dan seni juga harus diantisipasi oleh guru. Dengan demikian seorang guru tidak hanya sebagai sumber informasi, ia juga dapat menjadi fasilitator, evaluator, dan contoh bagi peserta didik dan masyarakat.<sup>8</sup>

Taman Kanak-kanak sebagai lembaga Islam di era global, dituntut harus menguasai dan memainkan perannya yang sangat strategis bagi kemajuan umat, hal ini mengingat bahwa pendidikan pada tingkatan taman kanak-kanak sangat penting yang harus di perhatikan oleh para orang tua untuk memulai pendidikan para putra putrinya di taman kanak-kanak yang mempunyai mutu.

Kehadiran Taman Kanak-kanak yang semakin bertambah dan berkembang membuat orang tua yang semakin tanding pilih untuk

---

<sup>7</sup>Siti Suwadah Rimang, *Meraih Predikat Guru dan Dosen Paripurna*, Bandung; Al Fabeta, 2011, hlm. 1

<sup>8</sup>Moh Roqib dan Nur Fuadi, *Kepribadian Guru...*, hlm. 4

memikirkan pendidikan pertamanya bagi para putra putrinya, karena pendidikan pada usia yang emas itu sangat diperlukan pendidikan yang sangat baik, oleh karenanya, tenaga pendidikpun di dalam sekolah tersebut harus benar-benar menguasai dalam ilmu agama Islam agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Peran tenaga pendidik sangat penting dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perannya tidak dapat di gantikan oleh alat secanggih apapun itu, jasanya juga sangat berkesan bagi para peserta didiknya, perkataan dan perbuatannya patut di contoh oleh semua orang, terutama oleh para peserta didiknya. Untuk kelancaran proses belajar mengajar, tenaga pendidik harus mempunyai kemampuan yang ahli dalam menguasai kelas, sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan tujuan pembelajaran tercapai sesuai tujuan, karena keberhasilan proses belajar mengajar tergantung pada gurunya, keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada manajemen tenaga pendidiknya.

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa di kenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada profit (keuntungan).<sup>9</sup> Jadi manajemen juga dapat diartikan sebagai wadah pembenahan seseorang untuk meraih keuntungan sebuah lembaga pendidikan, dalam artian target siswa yang keluar dan siswa yang masuk harus seimbang, sehingga tidak ada kerugian.

---

<sup>9</sup>Muhaimin dkk, *Manajemen pendidikan, aplikasinya dalam penyusunan renana pengembangan sekolah atau madrasah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, hlm.

Manajemen pada hakikatnya dapat di pahami sebagai proses kerja sama dua orang atau lebih dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.<sup>10</sup> sehingga satu sama lain tidak merasa dirugikan atas kerjasama yang dilakukan.

Menurut mulyono dalam Onisimus Amtu manajemen merupakan sebuah proses yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan serta evaluasi yang di lakukan pihak pengelola organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan memberikan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam arti lain, manajemen adalah pengelolaan usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan, penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya alam secara efektif untuk mencapai sasaran organisasi yang di inginkan.<sup>11</sup> sehingga dapat tercapai sesuai sasaran yang sudah direncanakan.

Tenaga Pendidik menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.<sup>12</sup>

Manajemen Tenaga Pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari Tenaga Pendidik itu proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi,

---

<sup>10</sup>Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 1

<sup>11</sup>Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah...*, hlm.4

<sup>12</sup>Undang-undang guru dan dosen, Jakarta: Sinar Grafika, 2009

penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan atau pengembangan dan pemberhentian.<sup>13</sup>

Sehingga dapat diartikan pengertian manajemen Tenaga pendidik adalah sebuah pengelolaan tenaga pendidik dari mulai masuk ke sebuah lembaga pendidikan sampai keluar dari lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah TK IT Insan Kamil Gandrungmangu ini awalnya hanya Lembaga yang kurang diminati oleh masyarakat, namun sekarang ini peminatnya sudah cukup banyak, sehingga membutuhkan seorang tenaga pendidik yang seimbang banyaknya dengan jumlah siswa agar kegiatan pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien, dengan tuntutan masyarakat yang sangat mempercayakan anaknya dididik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu ini, TK IT ini berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan bagi peserta didik, karena sekolah ini dituntut untuk memiliki output siswa yang baik serta memiliki guru-guru atau tenaga pengajar yang berkualitas, karena TK IT Insan Kamil Gandrungmangu merupakan sekolah yang menjadi sekolah favorit di kecamatan Gandrungmangu, dengan jumlah tenaga pendidik yang cukup banyak yang memiliki sifat berbeda, serta latar belakang pendidikan yang berbeda pula, tentulah sebuah manajemen tenaga pendidik untuk menyeragamkan sifat serta kebiasaan tenaga pendidik itu sendiri agar dapat memberikan sebuah pelayanan yang tepat pada peserta didik.

---

<sup>13</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan...*, hlm. 229

TK IT Insan Kamil merupakan lembaga formal yang berbasis Islam, dimana sekolah ini di desain oleh para pengurus atau pengelola sekolah tersebut, khusus sebagai bekal anak-anak memperdalam ilmu agama dan mempraktekannya di rumah. TK IT Insan Kamil Gandrungmangu merupakan sekolah yang sangat menghargai akan kerja keras peserta didiknya, sehingga peserta didik semangat untuk mempraktikan ilmu yang telah di peroleh dari sekolah di manapun ia berada, sehingga para lulusan dari TK IT Insan Kamil Gandrungmangu tidak di ragukan lagi kemampuannya dari hal akademik maupun dalam hal ibadah. Oleh sebab itu perlu sebuah manajemen yang baik.

Dari permasalahan yang ada, manajemen tenaga pendidik menarik untuk diteliti, maka penulis ingin mengkaji manajemen tenaga pendidik yang ada di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu, mampukah TK IT Insan Kamil melaksanakan PR yang sudah dipercayakan dalam diri TK IT Insan Kamil Gandrungmangu. Mempunyai lulusan yang mempunyai moralitas dan akhlak yang baik, serta tenaga pendidik yang produktif bagi peserta didiknya. Dengan demikian akan dapat diketahui manajemen seperti apa yang dilakukan di TK IT Insan Kamil Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap.

## **B. Definisi Operasional**

Dalam rangka menjelaskan maksud judul skripsi ini, maka penulis memberikan batasan-batasan yang di gunakan sebagai antisipasi terhadap

kesalahpahaman dari tulisan ini. Adapun definisi operasional yang terdapat dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manajemen Tenaga Pendidik**

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah.<sup>14</sup> sehingga satu sama lain saling berkomunikasi dan tidak ada sebuah *miss communication* dalam sebuah lembaga pendidikan.

Dalam pengertian lain, Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa di kenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada profit (keuntungan).<sup>15</sup>

Tenaga Pendidik menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>16</sup> sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

---

<sup>14</sup>Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hlm. 5.

<sup>15</sup>Muhaimin dkk, *Manajemen pendidikan, aplikasinya dalam penyusunan rencana pengembangan sekolah atau madrasah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, hlm. 4

<sup>16</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan...*, hlm 230

Manajemen Tenaga Pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari Tenaga Pendidik itu masuk kesuatu lembaga pendidikan dari mulai proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan atau pengembangan dan pemberhentian.<sup>17</sup> dengan tujuan untuk meminimalisir suatu resiko yang mengakibatkan kerugian dikemudian hari.

Adapun yang dimaksud dengan manajemen tenaga pendidik ini adalah bagaimana proses manajemen yang dilakukan di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu yang di fokuskan pada tenaga pendidiknya.

## **2. TK IT Insan Kamil Gandrungmangu**

TK IT Insan Kamil Gandrungmangu merupakan lembaga pendidikan islam yang berstatus swasta yang beralamat di jalan ciloning kecamatan gandrungmangu kabupaten Cilacap, dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap No. 420.1/1181/03/33 yang berlaku surat terhitung tanggal 1 Maret 2008, sampai saat ini genap usianya 8 tahun.

Kepala TK IT INSAN KAMIL Gandrungmangu adalah ibu Rasmini, S.Pd. sampai tahun pelajaran 2015/2016 telah memiliki guru sebanyak 23 orang, 5 guru tidak tetap, 5 tenaga kependidikan, 2 guru sertifikasi, 11 guru tetap, TK IT Insan Kamil Gandrungmangu memiliki siswa sebanyak 150 siswa.

---

<sup>17</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan...*, hlm 229

TK IT Insan Kamil Gandrungmangu memiliki sarana prasarana yang cukup memadai, diantaranya adalah ruang kepala sekolah, dapur, kamar mandi, halaman sekolah yang terdapat banyak mainan, ruang ibadah/ masjid, parkir, perpustakaan, dan ruang pertemuan.

Dengan adanya manajemen Tenaga pendidik yang baik.TK IT Insan Kamil Gandrungmangu telah mampu meningkatkan mutu pendidikan dan mutu pelayanan prima pada peserta didik.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

“ Bagaimana pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu kabupaten Cilacap? ”.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penulisan skripsi ini bertujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu.
2. Untuk menemukan faktor- faktor pendukung dan faktor- faktor penghambat pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritik
  - a. Menambah kontribusi wacana dan menambah wawasan keilmuan tentang manajemen tenaga pendidik.
  - b. Memberi informasi tentang manajemen tenaga pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu.
2. Manfaat Secara Praktis
  - a. Mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu
  - b. Mendapat data tentang manajemen tenaga pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu.
  - c. Memberikan wawasan kepada pelaku pendidikan tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu.

## **F. Telaah Pustaka**

Sebelum penulis melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang penulis angkat dalam skripsi ini, terlebih dahulu penulis melakukan kajian pustaka yang sekiranya relevan dengan judul yang sedang penulis kerjakan.

Umi Zulfa menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Atau MSDM juga bisa di definisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) guna mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.<sup>18</sup>

Sehingga Agus Wibowo juga mengartikan bahwa Manajemen Pendidik di sekolah adalah segenap proses penataan yang bersangkutan dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja, untuk dan di sekolah secara efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah di tentukan sebelumnya. Karena dengan pengelolaan yang baik akan menentukan sebuah keberhasilan sebuah tujuan.<sup>19</sup>

Oleh karena itu, juga dijelaskan dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan bahwa manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberhentian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian.<sup>20</sup>

Dari pengertian-pengertian di atas ada beberapa skripsi yang membicarakan tentang manajemen tenaga pendidik di antaranya Skripsi

---

<sup>18</sup>AgusWibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Media, 2013, hlm.101-102

<sup>19</sup>UmiZulfa, *Alternative Model Penilaian Dan Pengembangan Kinerja Dosen*, Cilacap: Ihya Media, 2013, hlm. 25

<sup>20</sup>Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan...*, hlm. 229

Olif Rosita dalam skripsinya<sup>21</sup>, menjelaskan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan penelitian tentang manajemen tenaga pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Purwokerto, dan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penulis menekankan pada manajemen tenaga pendidik (guru) yang meliputi kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan evaluasi di SMP Muhammadiyah 2 Purwokerto.

Ary Jumroh dalam skripsinya<sup>22</sup>, menjelaskan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan penelitian tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di SD Karangnangka Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, dan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penulis menekankan tenaga pendidiknya yaitu SD Negeri Karangnangka Kedungbanteng Kabupaten Banyumas didalamnya terdapat aspek perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

Jalil Basuki dalam skripsinya<sup>23</sup>, menjelaskan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Istiqomah Sambas, dan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penulis menekankan pada manajemen dan pelaksanaan sumber daya manusia.<sup>24</sup>

Penelitian yang akan penulis angkat memiliki sedikit kesamaan dengan tiga skripsi tersebut yang dalam hal tentang manajemen tenaga pendidik.

---

<sup>21</sup>Olif Rosita, *Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Muhammadiyah Purwokerto*, Purwokerto: Stain, 2013

<sup>22</sup>Ary Jumroh, *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di SD Karangnangka Kedungbanteng Kabupaten Banyumas*, Purwokerto: Stain, 2015

<sup>23</sup>Jalil Basuki, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Istiqomah Sambas*, Purwokerto:Stain, 2013

Hanya saja yang menjadi fokus penelitian tersebut adalah dalam penelitian ini menekankan pada kegiatan Manajemen Tenaga Pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu, yang di dalamnya memiliki aspek perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penilaian, pembinaan atau pengembangan dan pemberhentian.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih memberikan gambaran dari susunan skripsi ini, perlu di kemukakan tentang sistematika pembahasan yang menunjukkan bab per bab, sehingga akan dapat terlihat tentang rangkaian skripsi ini secara sistematis di dalam pembahasannya.

Pada bagian awal skripsi akan di lengkapi dengan bagian formalitas yang meliputi: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi. Pada pembagian inti sebagai berikut:

Bab I berisi, pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II manajemen tenaga pendidik, yang terdiri dari tiga subbab, sub bab pertama yang berisi pengertian manajemen, yang kedua berisi tentang konsep manajemen tenaga pendidik, yang ketiga tentang fungsi manajemen tenaga pendidik.

Bab III berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV berisi hasil penelitian dan pembahasan yang memuat tentang pengelolaan tenaga pendidik yang dilakukan di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu Kabupaten Cilacap serta analisis data yang disandingkan dengan teori pada bab dua sebagai pisau analisisnya.

Bab V adalah bab terakhir berupa penutup yang berisi kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis data. Kesimpulan ini akan menjawab signifikansi masalah yang dipaparkan di bab awal. Disamping kesimpulan, pada bab ini juga berisi saran-saran yang direkomendasikan penulis bagi institusi yang diteliti dan yang terakhir adalah kata penutup.

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar pustaka, lampiran- lampiran dan daftar riwayat hidup.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah penulis lakukan pada skripsi yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu Kabupaten Cilacap”, dari penelitian ini maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Kegiatan manajemen tenaga pendidik adalah kegiatan merencanakan hingga pemberhentian tenaga pendidik agar tercipta pembelajaran yang efektif dan efisien, sehingga tujuan pembelajaran akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

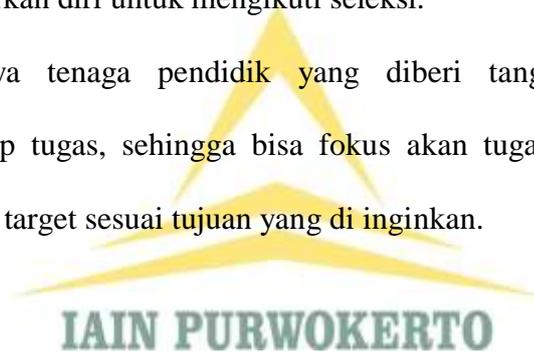
Secara umum penerapan manajemen Tenaga Pendidik dilaksanakan sesuai fungsi-fungsi manajemen, dan secara keseluruhan sudah baik dan berjalan secara kondusif dan efisien.

Dan secara khusus Dalam fungsi-fungsi manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik di TK IT Insan Kamil secara teori dan praktek sudah berjalan dengan baik. Karena sudah sejalan dengan pendapat para ahli dan tenaga pendidik sudah melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan bidangnya.

## **B. Saran- saran**

Ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan kepada TK IT Insan Kamil Gandrungangu yang dapat dijadikan perbaikan dan masukan terkait dengan manajemen Tenaga Pendidik, antara lain:

1. Kepala sekolah diharapkan lebih luas untuk menginformasikan lowongan pekerjaan ke seluruh media, sehingga banyak pendaftar yang mendaftarkan diri untuk mengikuti seleksi.
2. Seharusnya tenaga pendidik yang diberi tanggung jawab tidak merangkap tugas, sehingga bisa fokus akan tugasnya, sehingga bisa mencapai target sesuai tujuan yang di inginkan.



## **C. Kata Penutup**

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan tidak ada halangan yang berarti. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha dengan segala kemampuan yang dimiliki, namun penulis sadar bahwa kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Penulis sebagai manusia biasa tentunya memiliki keterbatasan dalam menyusun skripsi sehingga tidak heran bila masih ada banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya tulisan ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon petunjuk dan hidayah. Semoga karya ini mendapatridlo-Nya dan dapat bermanfaat bagi

para pembaca pada umumnya serta dapat dijadikan bahan acuan lebih lanjut dalam penelitian sejenis. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis sehingga terselesaikannya penulisan karya tulis ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Syahrizal. 2009. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana.
- Amtu, Onisimus. 2011. *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Andriani, Durri. Dkk. 2013. *Metode Penelitian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muflihini, Hizbul, Muh. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Minarti, Sri. 2013. *Manajemen Sekolah (Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri)*. Yogyakarta: Arr- Ruzz Media.
- Muhaimin Dkk. 2009. *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah Atau Madrasah)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Roqib, Moh dan Fuadi, Nur. 2009. *Keperibadian Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Sukandarrumidi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Pruction.
- Saroni, Mohamad. 2011. *Personal Branding Guru*. Yogyakarta: Ar Ruz Media.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugeng, Listyo Prabowo. 2009. *Implementasi System Penjaminan Mutu*. Malang: UIN Malang Press.

- Sudjana, Nana. 2008. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Algensindo.
- Rimang, Suwadah, Siti. 2011. *Meraih Predikat Guru Dan Dosen Paripurna*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, Muhibbin. 2013. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tim Dosen Administrasi UPI. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Guru dan Dosen. 2009. Jakarta: Sinar Grafika.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. Agus. 2013. *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Media.
- Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternative Model Penilaian Dan Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media.