

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK  
DI SD ISLAM AL AZHAR 39 PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu KeTenaga Pendidikan IAIN  
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)**

**OLEH :**  
**AKMAL FAUZI**  
**NIM. 1223303003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KETENAGA PENDIDIKAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO**

**2017  
MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK**

## **DI SD ISLAM AL AZHAR 39 PURWOKERTO**

Akmal Fauzi

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

### **ABSTRAK**

Mencetak generasi muda yang berkualitas dan bermartabat merupakan sebuah tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik. Agar siswanya menjadi berkualitas dan dapat meneruskan cita-cita bangsa ini maka tenaga pendidik harus berkualitas juga dan profesional. Untuk dapat menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas maka diperlukan sebuah manajemen pengembangan tenaga pendidik yang baik. Hal ini dapat mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik dalam mendidik siswanya dan juga dapat meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri. Melihat betapa pentingnya manajemen pengembangan tenaga pendidik ini merupakan sebuah usaha dari seorang manajer dalam mengembangkan tenaga pendidik dalam segala bidang selain mengajar. Oleh sebab itu dari lembaga bermaksud untuk mengembangkan tenaga pendidik melalui beberapa cara. Supaya pengembangan itu dapat dilaksanakan dengan baik maka diperlukan proses manajemen yang baik dalam pengembangan tenaga pendidik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto. penelitian ini dilakukan dengan mengambil subjek kepala sekolah. Sedangkan untuk objek penelitian yang dikaji adalah manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto. metode pengumpulan datanya yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data dengan reduksi data, penyajian data, dan pengambilan keputusan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto meliputi : perencanaan; dengan mengidentifikasi adanya kekurangan tenaga pendidik, rekrutmen; dengan mengadakan seleksi melalui perekrutan tenaga pendidik baru yang diinformasikan kepada masyarakat luas dan kemudian diputuskan siapa saja yang diterima menjadi tenaga pendidik dan kemudian ditraining dan dikembangkan, pengorganisasian; dilakukan dengan membagi tugas yang telah diancang untuk pengembangan tenaga pendiknya, hal ini dapat melalui KKG, rapat rutin yang diadakan sekolah, maupun dengan diadakannya diklat untuk tenaga pendiknya, pelaksanaan; proses dari apa yang telah direncanakan dan kemudian dievaluasi untuk mengatasi hambatan yang terjadi supaya tidak terjadi lagi. Selain itu juga pemberian hadiah bagi tenaga pendik yang semakin bagus perkembangannya dan pemberian sanksi berupa teguran ataupun pemecatan tenaga pendik yang sulit untuk diatur. Dengan proses seperti ini diharapkan manajemen pengembangan tenaga pendik di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto dan YPI Al Azhar dapat berjalan dengan lancar dan nantinya dapat menghasilkan tenaga pendik yang berkualitas dan profesional dalam segala bidang.

**Kata Kunci : Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b> i
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTO.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERSEMBAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Definisi Operasional.....	9
C.Rumusan Masalah.....	11
D.Tujuan dan manfaat penelitian.....	12
E.Telaah Pustaka.....	14
F.Sistematika Pembahasan.....	17
BAB II LANDASAN TEORI.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.Manajemen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.Pengertian Manajemen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.Tujuan Manajemen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.Fungsi Manajemen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

B.Konsep Tenaga Pendidik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.Pengertian Tenaga Pendidik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.Syarat Seorang Tenaga Pendidik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.Tugas dan Peran Tenaga Pendidik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.Kode Etik Tenaga Pendidik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.Kompetensi Tenaga Pendidik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6.Profesionalisme Tenaga Pendidik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7.Pengembangan Tenaga Pendidik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.Jenis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.Lokasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.Subjek Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D.Objek Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E.Metode Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F.Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G.Teknik Uji Keabsahan Data. ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.Gambaran Umum Sekolah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.Sejarah berdirinya SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto .....	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>
2.Visi, Misi, Motto dan Tujuan SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto	
	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.Kurikulum, Pendidik, Tenaga Kependidikan dan Peserta didik, serta	

Sarana Prasarana.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.Profil/keadaan/identitas SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
B.Penyajian Data dan Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.Manajemen.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.Pengembangan Tenaga Pendidik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V PENUTUP.....	18
A.Kesimpulan .....	18
B.Saran-Saran .....	103
C.Penutup .....	104
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

**IAIN PURWOKERTO**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan hal yang wajib untuk setiap manusia, hal tersebut juga dijelaskan dalam pembukaan UUD 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal seperti itu menempati posisi yang sangat strategis, selain itu pendidikan juga sebagai pilar utama dalam pembangunan bangsa dan negara. Di Indonesia sendiri terdapat jenis pendidikan formal dan pendidikan non formal. Misal saja didalam pendidikan formal manusia belajar di sekolah, baik sekolah yang negeri ataupun sekolah yang swasta, sedangkan untuk pendidikan yang non formal itu bisa pada lingkungan keluarga, tempat tinggal (TPQ, Madrasah Diniyah, Taman bermain, ataupun yang lainnya). Agar pendidikan dapat berjalan dengan lancar dan dapat diterima siswanya, maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki banyak cara dalam mendidik siswanya, sehingga siswanya dapat memahami apa yang disampaikan oleh tenaga pendikinya dan dapat diterapkan dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari dimanapun ia berada.

Tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam sekolah formal, yaitu dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan karena tenaga pendidik merupakan posisi barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian Tenaga Pendidik merupakan komponen sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu pihak

sekolah dan pemerintah harus memperhatikan perkembangan tenaga pendidik di lembaga pendidikan yang ditempatinya.

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang sangat pesat, sehingga semua pihak yang ada dalam dunia pendidikan dituntut lebih keras untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya supaya tidak tertinggal oleh kemajuan zaman yang semakin canggih, termasuk tenaga pendidik dalam memberikan pelajaran di kelas.

Pengajaran yang disebutkan disini adalah sebuah proses peserta didik dalam menerima pelajaran, bimbingan, arahan serta teladan dari seorang tenaga pendidik yang baik. Pada hakekatnya pendidikan itu adalah pematangan kualitas hidup. Pendidikan adalah suatu proses menjadi, yaitu menjadikan dirinya sendiri yang tumbuh sesuai dengan bakat, watak, kemampuan dan hati nuraninya secara utuh.<sup>1</sup> Proses pendidikan diharapkan dapat mengarahkan peserta didik untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya dan begitu juga seorang tenaga pendidik juga dituntut supaya dapat mengantarkan peserta didiknya menjadi siswa yang unggul dan kompeten disetiap saat dan di segala bidang.

Apabila saya amati didalam dunia pendidikan di Indonesia pada zaman sekarang ini mengalami permasalahan yang sangat mendasar, yaitu mengenai sumber daya manusia yang belum bisa optimal mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya didalam lembaga pendidikan yang ditempatinya. Salah satu permasalahan yang dialami oleh dunia pendidikan di Indonesia ini

---

<sup>1</sup> Dedi Mulyasa, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 2.

yaitu kurangnya tenaga pendidik dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya secara maksimal, sehingga dalam melakukan pembelajaran kurang dipahami dan membuat siswanya bosan dalam mengikuti pelajaran tersebut di kelas.

Supaya dapat mewujudkan tujuan dari pendidikan yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945, maka diperlukan wadah atau tempat bagi peserta didik dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan. Dalam hal ini kita biasa mengenalnya yaitu sekolah. Sekolah merupakan tempat peserta didik dalam belajar atau mencari ilmu, mengembangkan bakat yang dimilikinya. Sekolah juga merupakan tempat kedua untuk peserta didik untuk melakukan proses pembelajaran selain dirumahnya sendiri. Nantinya peserta didik akan berkembang menjadi seorang individu yang lebih dewasa melalui proses pembelajaran yang diajarkan oleh Tenaga Pendidiknya di sekolah tersebut.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sebuah sekolah itu ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik tenaga pendidik, tenaga administrasi, siswa, kurikulum, sarana dan prasarana, serta media. Semua itu harus bisa bertanggung jawab untuk proses pendidikan peserta didik agar dapat belajar secara maksimal dan berkembang. Salah satu yang wajib ada dalam pencapaian proses belajar siswa adalah tenaga pendidik.

Tenaga pendidik harus senantiasa mendampingi peserta didiknya dalam proses belajar dikelas, serta dalam perkembangan peserta didik menjadi dewasa.

Disebutkan didalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 9 ayat 2 tahun 2009 bahwasannya:

Tenaga pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perTenaga Pendidikan tinggi.<sup>2</sup>

Menurut Ki Hajar Dewantara bahwasannya seorang tenaga pendidik itu harus bisa menjadi teladan siswanya dan orang lain dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dimana prinsip itu yang dikatakan oleh Ki Hajar Dewantara yaitu “*ing ngarso sang tulodho, ing madya mangun karso, tu wuri handayani*”. Seorang tenaga pendidik harus bisa menjadi contoh oleh siswanya, dapat memotivasi, serta mendorong peserta didik untuk berkembang menjadi lebih baik.

Tenaga pendidik mempunyai tugas yang sangat mulia yaitu untuk merubah peserta didik untuk menjadi lebih baik dengan ketentuan-ketentuan tertentu agar mendidiknya dengan baik. Dalam bukunya Syaiful Bahri Djamarah yang berjudul *Tenaga Pendidik dan Peserta Didik dalam Interaksi Edukatif* dijelaskan bahwa tenaga pendidik adalah seseorang yang

---

<sup>2</sup> Anonim, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 17.

memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.<sup>3</sup> Seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik itu disebut sebagai seorang tenaga pendidik, baik didalam sebuah sekolah formal ataupun sekolah non formal.

Tenaga pendidik dalam istilah jawa sering dikenal dengan istilah Tenaga Pendidik yaitu “digugu dan ditiru”, yang berarti bahwa seorang tenaga pendidik itu harus bisa menjadi contoh yang baik untuk peserta didiknya dan segala tingkah lakunya akan dicontoh oleh muridnya. Akibatnya seorang tenaga pendidik harus bersikap positif dalam segala hal yang dilakukan baik disekolah ataupun di lingkungan tempat tinggalnya. Agar nantinya sikap positif itu bisa diikuti oleh siswanya. Apabila seorang tenaga pendidik dalam melakukan sesuatu itu secara negatif, maka muridnya akan menirunya bahkan muridnya akan tidak mempercayai atas segala sesuatu yang diajarkan dikelas.

Sebagai seorang tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi dasar untuk mengemban tugas dan kewajibannya, kompetensi tersebut yaitu yang *pertama* kompetensi personal yang terdapat pada tenaga pendidik itu sendiri yang dijadikan contoh untuk anak didiknya, *kedua* kompetensi profesional yaitu seorang tenaga pendidik harus menguasai dan mendalami bidang studi yang diajarkannya dan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik, *ketiga* kompetensi sosial yaitu seorang tenaga pendidik harus mampu berkomunikasi dan bersosialisasi dengan masyarakat luas, dan yang *keempat* kompetensi pedagogik yaitu harus dapat mendidik peserta didiknya dengan

---

<sup>3</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Peserta Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 31.

baik dan mempunyai keinginan untuk memperbaiki dirinya sendiri agar semakin hari semakin baik.

Sebagai tenaga pendidik, bahwasannya tenaga pendidik merupakan komponen yang paling menentukan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas bagi pencapaian tujuan pendidikan sekolah yang sangat dekat hubungannya dengan siswa. Jadi keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan erat kaitannya dengan profesionalisme Tenaga Pendidik.<sup>4</sup> Posisi strategis ini tidak bisa digantikan oleh teknologi secanggih apapun, karena keberadaan teknologi canggih tetap membutuhkan tenaga pendidik dalam melakukan proses pendidikan. Di tangan pendidik yang professional, fasilitas dan sarana yang kurang memadai bisa di atasi dan ditutupi, tetapi sebaliknya di tangan pendidik yang kurang professional, maka sarana dan fasilitas yang mencukupi tidak mampu dimanfaatkan dengan baik sehingga berdampak pada prestasi belajar siswa yang tidak meningkat.<sup>5</sup> Jadi singkatnya bertapa baik dan canggih teknologi dan kurikulum yang di susun, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh tenaga pendidik yang professional.<sup>6</sup> Oleh dasar pertimbangan di atas, maka upaya perbaikan apapun yang dilakukan, tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa menyentuh tenaga pendidik pada lembaga pendidikan formal.

Mencermati pentingnya kedudukan tenaga pendidik, dalam bukunya Abuddin Nata menyarankan bahwa tenaga pendidik haruslah menguasai suatu

---

<sup>4</sup> Ibrahim Bafadal, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 13.

<sup>5</sup> Haidir Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), hlm. 75.

<sup>6</sup> Omar Hamalik, *Pendidikan Guru*, ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), hlm. 1.

bidang disiplin ilmu yang diajarkan dan memiliki kemampuan mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh kepada kode etik profesional, yaitu memiliki akhlak yang mulia.<sup>7</sup> Selain itu tenaga pendidik yang baik juga dituntut mampu memberikan pemahaman terhadap mata pelajaran yang diajarkan, sehingga siswa dapat memahaminya dengan baik. Seorang tenaga pendidik harus mempunyai sejumlah kemampuan dan kompetensi keTenaga Pendidikan di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dalam era globalisasi ini.

Untuk dapat mempertahankan kualitas dan keprofesional serta kinerja tenaga pendidik maka perlu adanya manajemen yang baik dalam suatu organisasi pendidikan. Manajemen ini bertujuan untuk mengatur supaya dapat meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri, sehingga para peserta didik dapat dibimbing dan diajar secara profesional. Keprofesionalan tenaga pendidik ini nantinya yang mempengaruhi kualitas lulusan dari suatu sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan. Akan tetapi tidak semua tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan tidak dapat diatur dan dikembangkan demi terciptanya manajemen tenaga pendidik yang baik. Semua itu menjadi tugas berat dan beban bagi para manajer disekolah yang biasanya dipegang oleh kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut supaya mempunyai kemampuan mengendalikan orang dengan baik, sehingga proses manajemen bawahannya serta tenaga pendidik dapat dengan mudah menuruti keinginannya dalam

---

<sup>7</sup> Abudin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 141-142.

melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang tenaga pendidik yang mampu mengantarkannya siswa yang kualitas sebagai penerus bangsa.

Di dalam sebuah organisasi pendidikan, tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang ikut berperan penting dalam mewujudkan kecerdasan anak didiknya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Maka dari itu perlu adanya pengembangan yang terus menerus untuk meningkatkan mutu dari pada pendidik itu sendiri. Untuk itu perlu adanya manajemen pengembangan tenaga pendidik yang baik di lembaga pendidikan untuk dapat mencapai tujuan pendidikan. Manajemen yang baik akan dapat mengefektifkan kinerja tenaga pendidik dalam membimbing peserta didiknya untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya.

Lembaga pendidikan tentunya mempunyai banyak program untuk pengembangan tenaga pendidiknya. Dalam melaksanakan sebuah program tersebut memang tidak lepas dari unsur manajemen. Akan tetapi dalam melaksanakan program pengembangan tenaga pendidiknya, kebanyakan sekolah masih kurang dalam menerapkan unsur manajemennya. Sehingga terkadang hasilnya masih kurang dikarenakan unsur manajemen kurang diterapkan secara maksimal di sekolah. Jika memang harus menerapkan hasil dari pengembangan dapat maksimal maka diperlukan proses manajemen yang maksimal.

Memang sebuah program harus dapat dilaksanakan dengan baik. Apabila program itu hanya dapat dilaksanakan begitu saja maka hasilnya masih kurang. Hampir semua program memerlukan anggaran yang tidak sedikit

dalam proses pelaksanaannya. Akan tetapi kebanyakan dari sekolah hanya dapat melaksanakan programnya saja dan masih kurang tindak lanjut dari program tersebut. Jika sekolah dapat menjalankan semua program dan tindak lanjut dengan baik, terutama dalam masalah pengembangan tenaga pendidik. Maka semua yang ada di sekolah harus dapat berkerja sama dan unsur dari manajemen dapat dilaksanakan semaksimal mungkin dan harus sering dilakukan pengawasan, sehingga pengembangan tenaga pendidik lebih baik dan profesional.

Dengan latar belakang yang penulis paparkan, sehingga penulis akan meneliti sebagai skripsi dengan judul “Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SD Islam Al-Azhar 39 Purwokerto.”

## **B. Definisi Operasional**

Untuk membantu mempermudah dalam memahami dan menghindari akaibat kesalah pahaman terhadap pengertian judul skripsi yang saya buat, penulis mempertegas mengenai batasan-batasan dan maksud yang terkandung di dalam judul skripsi tersebut dengan memberi pengertian beberapa istilah dalam judul skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manajemen**

Menurut Ricky W. Griffin dalam bukunya Fathul Aminudin Aziz yang berjudul *Manajemen dalam Perspektif Islam*, Dimana manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian,

dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan akhir atau yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>8</sup>

George R. Terry mengatakan bahwa manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dengan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lainnya.<sup>9</sup>

## 2. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>10</sup> Sedangkan Andrew F. Sikula mendefinisikan pengembangan sebagai suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.<sup>11</sup>

## 3. Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan tenaga pendidik adalah kegiatan yang dilakukan oleh Tenaga Pendidik dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan,

---

<sup>8</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 4.

<sup>9</sup> Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Ar Ruzz Media Group, 2009), hlm. 16.

<sup>10</sup> [http://www.academia.edu/4832768/DEFINISI\\_PENGEMBANGAN](http://www.academia.edu/4832768/DEFINISI_PENGEMBANGAN), rabu 11 Januari pukul 09.00.

<sup>11</sup> <http://development.country.blogspot.co.id/2009/12/definisi-pengembangan.html> rabu 11 Januari pukul 09.22.

teknologi dan ketrampilan untuk meningkatkan mutu dalam proses belajar mengajar dan profesionalisme Tenaga Pendidik maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.<sup>12</sup>

Pengembangan profesi tenaga pendidik adalah kegiatan yang dilakukan tenaga pendidik dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan ketrampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya.<sup>13</sup>

Menurut saya pengembangan tenaga pendidik adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidik dalam upaya untuk meningkatkan pengetahuan dalam segala bidang seperti ilmu pengetahuan dan teknologi, meningkatkan mutu dalam proses belajar mengajar dalam rangka untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimana Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SD Islam Al-Azhar 39 Purwokerto?

---

<sup>12</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 77.

<sup>13</sup> <http://kopite-geografi.blogspot.co.id/2013/05/bab-i-pendahuluan-a.html>. Senin 20 Februari 2017 Pukul 08.20.

#### **D. Tujuan dan manfaat penelitian**

##### 1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SD Islam Al-Azhar 39 Purwokerto, dan mengetahui apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SD Islam Al-Azhar 39 Purwokerto.



## 2. Manfaat

### a. Untuk penulis

Untuk mengetahui dan mendalami lebih mendasar mengenai teori manajemen tenaga pendidik, dan untuk memperluas wacana pengetahuan tentang betapa pentingnya manajemen tenaga pendidik dan dapat menjadi bekal untuk menjadi seorang tenaga pendidik di masa yang akan datang dan tidak tertinggal oleh perkembangan khususnya dalam dunia pendidikan.

### b. Untuk masyarakat

Dengan pembuatan skripsi dengan judul Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik setidaknya dapat dijadikan pedoman atau panduan keilmuan dan pengetahuan tentang Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik supaya masyarakat atau para pembaca terinspirasi dari *skripsi* ini, serta nantinya masyarakat luas dapat menghadapi persaingan di era global ini dan dapat memenej tenaga pendidiknya dengan baik sehingga dunia pendidikan di Indonesia semakin hari semakin maju.

### c. Untuk perkembangan pendidikan di masa yang akan datang

Dengan dilakukan penulisan skripsi ini diharapkan mampu menjadi wahana atau pandangan baru terhadap perkembangan ilmu pendidikan terutama bagi perngembang manajemen tenaga pendidik dalam suatu sekolah atau lembaga pendidikan baik yang formal ataupun non formal, dan diharapkan juga mampu mencetak tenaga pendidik

yang profesional dan kualitas kuat dan dapat berdaya saing di era global sekarang.

## E. Telaah Pustaka

Dalam telaah pustaka ada beberapa teori yang akan dijelaskan, dimana ada relevansinya dengan penelitian yang saya lakukan. Adapun fokus utama didalam skripsi yang penulis teliti adalah manajemen pengembangan tenaga pendidik. Ada beberapa teori yang digunakan diantara pengertian manajemen secara bahasa menurut Husaini Usman bahwasannya manajemen yang berarti menangani.<sup>14</sup> Kemudian pengertian manajemen menurut George R. Terry, bahwasannya manajemen adalah proses atau kegiatan yang khas yang diawali dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.<sup>15</sup>

Selain literatur diatas terdapat skripsi yang berhubungan dengan penulis yang akan ditelitinya, yaitu *skripsi* saudara Imas Maskanah (2014) dalam *skripsinya* yang berjudul “*Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di Mts Negeri Bantar Kawung Kecamatan Bantar Kawung Kabupaten Brebes*” menyimpulkan bahwa dalam peningkatan mutu tenaga pendidik terdiri dari *Pre-Service Training* (Pelatihan Prajabatan), *In-Service Education* (Pendidikan dalam

---

<sup>14</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 5.

<sup>15</sup> Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Ar Ruzz Media Group, 2009), hlm. 16.

jabatan) dan *In-Service Training* (Pelatihan dalam Jabatan). Dimana tahapan-tahapan tersebut dilakukan oleh para tenaga pendidik yang dimulai dari *Pre-Service Training* yang dilakukan oleh para tenaga pendidik sebagai salah satu syarat untuk menjadi PNS, yang dilanjutkan kegiatan *In-Service Education* yang dianjurkan oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik agar dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki melalui pendidikan formal yang lebih tinggi, dan dilanjutkan dengan kegiatan *In-Service Training* yang dilakukan dengan melalui workshop, sertifikasi, pelatihan berbasis kompetensi, dan seminar.<sup>16</sup>

Skripsi yang ditulis oleh saudari Olief Rosita (2013) dengan judul “*Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Muhammadiyah 2 Purwokerto*” yang menyebutkan bahwa manajemen pendidik itu terdiri dari Delapan poin. Dimana yang *Pertama* itu perencanaan, perencanaan ini dilakukan dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik yang dibutuhkan guna menunjang proses pembelajaran. *Kedua* rekrutmen, hal ini dilakukan untuk mencari calon tenaga pendidik terbaik dengan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh kepala sekolah ataupun kepala yayasan. *Ketiga* seleksi, dilakukan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas, seleksi ini dilakukan dengan beberapa tahapan yang hasilnya nanti akan diterima atau ditolak. *Keempat* pembinaan dan pengembangan diutamakan bagi tenaga pendidik yang baru diterima sehingga nantinya mampu menjadi seorang tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas dalam

---

<sup>16</sup> Imas Maskanah, *Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Di Mts Negeri Bantar Kawung Kecamatan Bantar Kawung Kabupaten Brebes*, (Purwokerto: SKRIPSI, 2015).

mendidik peserta didiknya. *Kelima* penilaian, dilakukan untuk menilai seorang Tenaga Pendidik yang memiliki kinerja baik serta mengukur kemampuan Tenaga Pendidik disekolah. *Keenam* kompensasi, pemberian hadiah bagi Tenaga Pendidik yang berprestasi. *Ketujuh* promosi dan mutasi Tenaga Pendidik, merupakan salah satu usaha sekolah untuk meningkatkan status pegawai di lembaga pendidikannya. *Kedelapan* pemberhentian dilakukan apabila tenaga pendidik telah memasuki usia pensiun atau karena permohonan sendiri.<sup>17</sup>

Skripsi yang ditulis oleh saudari Khusnul Khotimah (2013) dengan judul “*Manajemen Pembinaan Tenaga Pendidik Di SMA Islam Buana Kroya tahun Pelajaran 2012/2013*” menyimpulkan bahwa pembinaan kinerja tenaga pendidik diawali dengan kegiatan perencanaan (merumuskan uraian tugas, rencana tindakan kerja dan rencana pendukung) yang dilakukann dengan proses pengorganisasian (dimulai dari rapat pembagian tugas tenaga pendidik), pembinaan tenaga pendidik yang diharapkan nantinya tenaga pendidik dapat berperan secara maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Pembinaan ini dilakukan dengan bermacam bentuk seperti pelatihan, seminar, workshop dan pendidikan formal yang dilakukan dengan menggunakan teknik individu atau kelompok. Selain itu juga adanya pengawasan yang dilaksanakan secara intensif, hal ini dapat dilihat dengan pengawasan yang dilakukan berkesinambungan oleh berbagai pihak.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Olief Rosita, *Manajemen Tenaga Pendidik Di SMP Muhamadiyah 2 Purwokerto*, (Purwokerto: SKRIPSI, 2013).

<sup>18</sup> Khusnul Khotimah, *Manajemen Pembinaan Tenaga Pendidik Di SMA Islam Buana Kroya tahun Pelajaran 2012/2013*, (Purwokerto: SKRIPSI, 2013).

Perbedaannya adalah dalam skripsi Imas Maskanah lebih cenderung pada peningkatan mutu tenaga pendidik, dalam skripsinya Olief Rosita cenderung menekankan pada proses manajemen tenaga pendidik, dalam skripsinya Khusnul Khotimah menekankan pada proses pembinaan tenaga pendidik. Untuk penelitian yang nantinya akan penulis angkat adalah lebih dominan kepada manajemen pengembangan tenaga pendidiknya yaitu di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto. Dimana nantinya terdapat prinsip manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi, akan tetapi penulis yang akan melakukan penelitian akan lebih condong pada pengembangan tenaga pendidik yang ada di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto. memang dari skripsi yang dijadikan telaah pustaka ada kesamaan sedikit, tetapi semi itu berbeda dengan apa yang akan peneliti lakukan penelitian.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan skripsi merupakan kerangka skripsi yang maksudnya untuk memberi petunjuk mengenai pokok-pokok permasalahan yang akan ditulis dalam skripsi. Penulis membagi skripsi ini menjadi tiga bagian.

Bagian awal skripsi berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, nota pembimbing, halaman persembahan, kata pengantar, dan daftar isi.

Bagian kedua memuat pokok-pokok permasalahan yang termuat dalam BAB dua sampai BAB lima.

Bab pertama berisi pendahuluan yang terdiri atas : latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, serta sistematika pembahasan.

Bab Kedua berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan manajemen pengembangan tenaga pendidik yang terdiri dari pengertian manajemen, pengembangan tenaga pendidik, tujuan pengembangan tenaga pendidik, pengertian profesionalisme tenaga pendidik.

Bab Ketiga tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik uji keabsahan data.

Bab Keempat tentang hasil penelitian dan pembahasan yang memuat tentang penyajian dan analisis data tentang Manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD Islam Al-Azhar 39 Purwokerto.

Bab Kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

Adapun pada bagian akhir meliputi daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah disajikan mengenai manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto, bahwasanya proses manajemen pengembangan yang dilakukan di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto meliputi :

- a. Perencanaan : dengan mengidentifikasi adanya kekurangan tenaga pendidik, kemudian melakukan pendaftaran calon tenaga pendidik; dengan mengadakan seleksi melalui perekrutan tenaga pendidik baru yang diinformasikan kepada masyarakat luas dan kemudian diputuskan siapa saja yang diterima menjadi tenaga pendidik dan kemudian ditraining dan dikembangkan.
  - b. Pengorganisasian: dilakukan dengan membagi tugas yang telah dirancang untuk pengembangan tenaga pendidiknya, hal ini dapat melalui KKG, rapat rutin yang diadakan sekolah, maupun dengan diadakannya diklat untuk tenaga pendidiknya.
  - c. Pelaksanaan : melaksanakan dari apa yang telah direncanakan sebelumnya
  - d. Evaluasi : untuk mengatasi hambatan yang terjadi supaya tidak terjadi lagi.
- Selain itu juga pemberian hadiah bagi tenaga pendidik yang semakin bagus perkembangannya dan pemberian sanksi berupa teguran ataupun pemecatan tenaga pendidik yang sulit untuk diatur. Dengan proses seperti ini diharapkan manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto dan YPI dapat berjalan dengan lancar dan nantinya dapat

menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional dalam segala bidang.

## **B. Saran-Saran**

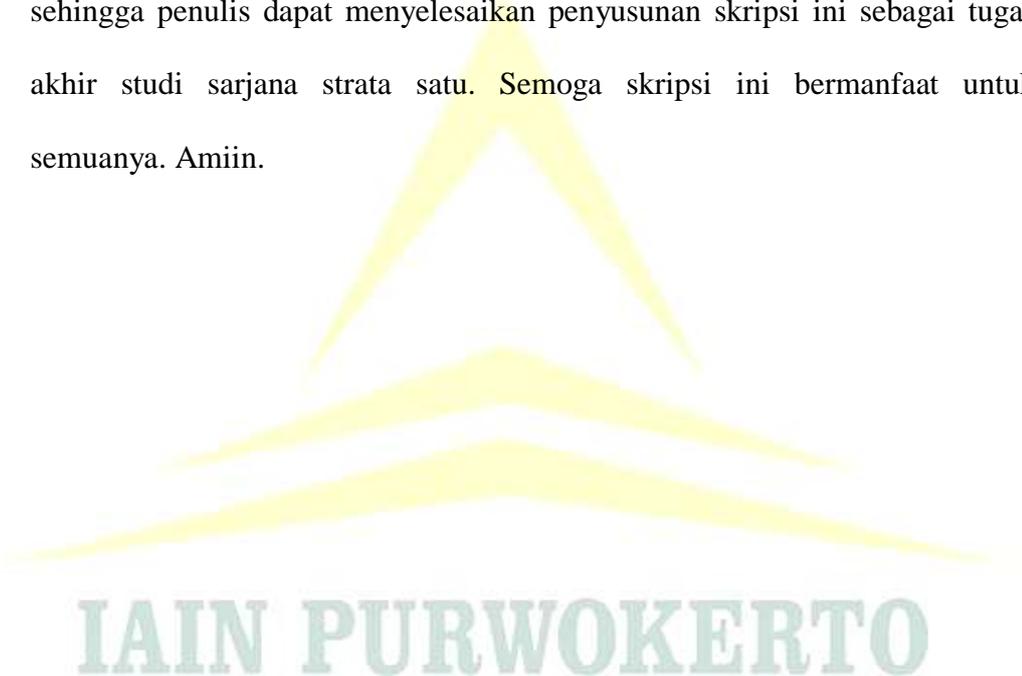
Selama proses penelitian mengenai manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD Islam Al Azhar 39 Purwokerto, penulis mengetahui beberapa kendala yang mungkin dapat menghambat terlaksananya manajemen pengembangan tenaga pendidik dengan baik dan sempurna. Untuk itu penulis ingin memberikan sedikit saran-saran untuk dapat meningkatkan dan mengoptimalkan manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD ini. Adapun saran dari penulis :

1. Untuk kepala sekolah, hendaknya lebih sering memotivasi tenaga pendidik untuk mengoptimalkan tugasnya, mengayomi tenaga pendidik supaya nyaman dalam bekerja. Selain itu juga kepala sekolah juga harus dapat menyusun program pengembangan untuk semua mata pelajaran, tidak hanya beberapa saja. Membuat program untuk penambahan alat peraga disetiap mata pelajaran, sehingga pelajaran dapat berjalan dengan lancar.
2. Untuk tenaga pendidik hendaknya selalu melaksanakan tugas dengan maksimal dalam harapan supaya dapat mencapai tujuan dari pendidikan dan menciptakan siswa-siswi yang berkualitas dari segi akhlak yang mulia, ilmu pengetahuan dan nantinya dapat bermanfaat dilingkungan masyarakat.

3. Untuk sekolah diharapkan terus berusaha mengadakan proses pengembangan bagi para tenaga pendidik, supaya nantinya dapat profesional dalam menjalankan tugasnya.

### **C. Penutup**

Alhamdulillah segala puji bagi Allah penulis panjatkan, yang telah meridhoi dan memberikan nikmat yang tak terhingga kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir studi sarjana strata satu. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semuanya. Amiin.



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

- Abudin Nata. 2003. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- .2007. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ali Imron. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Anonim. 2003. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Dedi Mulyasa. 2012. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Djuju Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Fallah Production.
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Press
- Fathul Aminudin Aziz. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- George R. Tery, Winardi. 2006. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT Alumni.
- Haidir Putra Daulay. 2004. *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- <http://developmentcountry.blogspot.co.id/2009/12/definisi-pengembangan.html>  
rabu 11 Januari pukul 09.22.
- <http://kopite-geografi.blogspot.co.id/2013/05/bab-i-pendahuluan-a.html>. Senin 20 Februari 2017 Pukul 08.20.
- <http://kopite-geografi.blogspot.co.id/2013/05/bab-i-pendahuluan-a.html>. Senin 20 Februari 2017 Pukul 08.20.
- [http://www.academia.edu/4832768/DEFINISI\\_PENGEMBANGAN](http://www.academia.edu/4832768/DEFINISI_PENGEMBANGAN), rabu 11 Januari pukul 09.00
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ibrahim Bafadal. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhon M. Echols dan Hasan Shadili. 1996. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Lexy J.Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya
- M. Manullang. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Malayu Hasibuan. 2005. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moh. Roqib. 2009. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta : LKIS.
- Moh.Roqib dan Nurfuadi. 2011. *Kepribadian Guru*. Purwokerto: STAIN PRESS.
- Muh.Hizbul Muflihini. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik*. Purwokerto: STAIN PRESS.
- Muhammad Eliyasin dan Nanik Nurhayati. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Mulyono. 2009. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Nanag Fatah. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN PRESS.
- Omar Hamalik. 1991. *Pendidikan Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Onisimus Amtu. 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Pius Partanto dan Dahlan Albari. 2001. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arloka..
- Prihartono. 2012. *Admnistrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Yogyakarta: ANDI..
- S Margono. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Soetjipto dan Raflis Kosasi. 1999. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Syaiful Bahri Djamarah. 2000. *Guru dan Peserta Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- T. Hani Handoko. 2009. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : ALFABETA.
- Trianto. 2011. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uhar Suharsaputra. 2008. *Administrasi pendidikan*. Bandung : Rosdakarya
- Usman dan M. Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yamin dan Martinis. 2007. *Profesionalisme Guru dan Implementasi KSP*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Zainal Arifin. 2012. *Penelitian Pendidikan, Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.