

**PEMBINAAN KARIR TENAGA PENDIDIK
DI SD AL- IRSYAD AL -ISLAMIYAH 01 PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh:
IAIN PURWOKERTO

**FUAD MAKNUN
NIM. 1323303003**

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

2018

**PEMBINAAN KARIR TENAGA PENDIDIK
DI SD ALIRSYAD AL ISLAMIYAH 01 PURWOKERTO**

FUAD MAKNUN
1323303003

Program Studi S1 Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

ABSTRAK

Fuad Maknun. “Pembinaan Karir Tenaga Pendidik di SD Al Irsyad Al Islamiyah 01 Purwokerto”. Skripsi ini berupaya menyajikan proses pembinaan karir tenaga pendidik yang dilakukan oleh pihak sekolah guna meningkatkan kinerja Guru dalam proses pembelajaran disekolah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reasearch*), yang bersifat kualitatif. Adapun penelitian menggunakan sumber data primer dan skunder, dengan perolehan data melalui mekanisme wawancara, observasi, dan dokumentasi data. Rangkaian data dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Pembinaan merupakan segala usaha, ikhtiyar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian guru secara profesional yang pantas menjadi figur atau teladan bagi peserta didiknya. Pembinaan karir tenaga pendidik di sekolah dengan menciptakan situasi dan kondisi yang mendukung memungkinkan personil yang ada dapat mencapai jenjang karier dengan tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku. Pembinaan karir terhadap personil akan dapat terlaksana dengan baik apabila situasi dan kondisi lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik. Untuk itu, penciptaan situasi dan kondisi seperti yang diinginkan merupakan hal yang sangat penting.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinanaan karir yang dilakukan oleh SD Al Irsyad Al Islamiyah 01 Purwokerto meliputi pengorganisasian tenaga pendidik, rapat koordinasi, pembinaan kompetensi religius, pembinaan kompetensi di awal tahun, pembinaan rutin dan berkala, semua pembinaan yang dilakukan di sekolah SD Al Irsyad Al Islamiyyah 01 Purwokerto adalah bentuk dari perhatian LPP kepada semua tenaga pendidik di Al Irsyad agar menjadi tenaga pendidik dengan karir profesional. Menurut saya pembinaan karir tenaga pendidik di SD Al Irsyad Al Islamiyyah 01 Purwokerto telah berjalan baik dengan proses manajemen yang terstruktur menjadikan proses pembinaan karir tenaga pendidik dapat diterima dengan mudah oleh para tenaga pendidik.

Kata Kunci : *Pembinaan, Karir, Tenaga Pendidik*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	6
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II PEMBINAAN KARIR TENAGA PENDIDIK	
A. PEMBINAAN.....	15
1. Pengertian pembinaan	15
2. Tujuan dan Manfaat Pembinaan.....	16
3. Prinsip - prinsip Pembinaan	17

4. Bentuk dan Macam-macam Pembinaan.....	19
B. KARIR	22
1. Pengetian karir	22
2. Perencanaan karir	24
3. pengembangan karir	25
4. Manfaat pengembangan karir.....	27
C. TENAGA PENDIDIK	28
1. Pengertian Tenaga Pendidik.....	28
2. Tugas Tenaga Pendidik.....	29
3. Peranan Tenaga Pendidik.....	31
4. Syarat-syarat Tenaga Pendidik.....	36
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Teknik Analisis Data.....	46
 BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto..	48
B. Penyajian Data	51
1. Bentuk kegiatan pembinaan karir tenaga pendidik	51
2. Pelatihan dan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik	55
C. Analisis Data	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran-saran	64
C. Kata Penutup	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Pengumpulan Data
2. Hasil Dokumentasi
3. Daftar Guru SD Al Irsyad Al Islamiyah 01 Purwokerto
4. Daftar Prestasi Siswa SD Al Irsyad Al Islamiyah 01 Purwokerto
5. Daftar Hasil Prestasi Siswa Ujian Nasional
6. Surat Observasi Pendahuluan
7. Rekomendasi Seminar Proposal Skripsi
8. Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal Skripsi
9. Blangko Pengajuan Seminar Proposal Skripsi
10. Surat Keterangan Seminar Proposal Skripsi
11. Surat Ijin Riset Penelitian
12. Surat Keterangan Lulus Komprehensif
13. Rekomendasi Munaqosah
14. Surat Keterangan Persetujuan Judul Skripsi
15. Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
16. Surat Waqaf Perpustakaan
17. Blangko Bimbingan Skripsi
18. Sertifikat BTA/PPI
19. Sertifikat KKN
20. Sertifikat PKL
21. Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
22. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
23. Sertifikat Aplikasi Komputer
24. Sertifikat OPAK

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha tenaga pendidik untuk membantu anak didik mencapai perkembangannya menuju kedewasaan jasmani maupun rohani, dan bimbingan adalah usaha pendidik memimpin anak didik dalam arti khusus misalnya memberikan dorongan atau motivasi dan mengatasi kesulitan–kesulitan yang di hadapi anak didik/siswa. Hal ini sesuai dengan apa yang pernah disampaikan Ki Hajar Dewantoro dengan sistem among, “*ing madyo mangun karso*”¹

Pendidikan kita saat ini menghadapi tantangan baik substansi maupun penyelenggaraannya di satu pihak, dan tantangan ke dalam maupun ke luar di lain pihak. Tantangan substansi lebih terarah kepada mutu pendidikan kita, sedangkan tantangan penyelenggaraan lebih terarah kepada mutu praktis pendidikan kita dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru kita. Pengalaman selama ini membuktikan bahwa sentralisasi dan uniformitas pendidikan di atas masyarakat bangsa indonesia yang beragam ternyata tidak menguntungkan. Oleh karena itu otonomi pendidikan yang menjadi jawaban atas tantangan terhadap kelemahan sistem pendidikan kita. Tantangan yang berhubungan dengan penyelenggaraan pendidikan terkait dengan kegiatan pembelajaran sehari-hari yang terlalu senteris kepada kepentingan kebijakan dan kepentingan guru dari pada kepentingan anak, berorientasi ke masa

¹ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2012), hlm 15.

lampau dari pada ke masa depan, mementingkan kelanjutan studi anak dari pada kemanfaatan pendidikan bagi anak-anak yang akan masuk ke dalam kehidupan masyarakat, mementingkan muatan pengetahuan dari pada kompetensi yang dapat di gunakan anak untuk meraih kehidupan, perubahan mekanisme pembelajaran yang demokratis dapat di gunakan sebagai alternatif menjawab tantangan penyelenggaraan pendidik itu.²

Seperti halnya yang terdapat dalam Undang- Undang pendidikan nasional No.20 Tahun 2003 pasal 3 yang berbunyi:³

”Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. UU Sisdiknas kita pun telah menggariskan bahwa esensi pendidikan adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya.⁴ Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.⁵

Rendahnya kinerja tenaga pendidik tentu akan membuat kepala sekolah khawatir pada tingkat kecerdasan peserta didik. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di era globalisasi seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan

² Nurfuadi, *Profesionalisme Gur*,..., hlm. 19-20.

³ UU SISDIKNAS No. 20 Th 2003, (Bandung: Sinar Grafika, 2003). Hal. 5.

⁴ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*,..., hlm.175.

⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*,..., hlm.233.

dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus seperti melalui pembinaan oleh kepala sekolah.

Upaya kepala sekolah dalam pembinaan dan peningkatan kinerja tenaga pendidik pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pembinaan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.⁶

Pembinaan tenaga pendidik meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Pembinaan tenaga pendidik dilakukan melalui jabatan fungsional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan karir tenaga pendidik ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pola pembinaan karir tenaga pendidik tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi terkait di dalam pelaksanaan pembinaan profesi dan karir guru.

Pembinaan sebagaimana diuraikan di atas dapat dilaksanakan secara terpadu, konseptual, dan sistematis. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu pelaksanaan upaya untuk membina dan meningkatkan tenaga

⁶ Barnawi, Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2012) hlm 78 -79

pendidik yang profesional dengan pelaksanaan tugas-tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik. Sehingga tugas-tugas yang diberikan dalam kegiatan pelaksanaan pembinaan tenaga pendidik secara langsung atau tidak langsung merupakan upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Pembinaan peningkatan kompetensi melalui respons dilakukan dalam bentuk suatu interaksi secara formal maupun informal yang biasanya dilakukan melalui berbagai interaksi seperti pendidikan dan latihan, seminar, lokakarya, ceramah, konsultasi, studi banding, dan forum lainnya, para tenaga pendidik akan memperoleh peluang untuk saling tukar pengetahuan dan pengalaman, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan wawasan dan kualitas diri pribadi serta profesi. Dukungan sistem kompetensi tenaga pendidik akan banyak tergantung pada kondisi sistem yang di mana tenaga pendidik bertugas. Oleh karena itu, upaya pembinaan peningkatan profesionalisme sepantasnya berlangsung dalam sistem organisasi dan manajemen yang kondusif. Sehingga menjadi suatu sistem dengan manajemen yang menunjang pengembangan profesionalisme tenaga pendidik.⁷

Peningkatan kualitas pendidikan diperlukan suatu peningkatan mutu tenaga pendidik seperti halnya di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto. Di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto melakukan pembinaan karir tenaga pendidik melalui berbagai upaya. Menurut Bapak Alex Nanang Agus Sifa, S. Fil. I., M. Pd., selaku Kepala Sekolah SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto, bahwa pembinaan karir tenaga pendidik di SD Al-Irsyad Al-

⁷ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012) hlm 131-134.

Islamiyyah 01 Purwokerto melakukan pembinaan, pembinaan pantauan ibadah, dan pembinaan kependidikan tenaga pendidik (dilakukan dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau dengan Kelompok Kerja Guru (KKG), Supervisi yang dilakukan oleh ketua yayasan, Pembinaan dan pelatihan yang dilakukan di awal semester).⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto dalam pembinaan karir tenaga pendidik sudah cukup baik. Pembinaan dari segi keagamaan, ada *kegiatan mengaji* yang wajib diikuti oleh tenaga pendidik yang dilaksanakan hari jum'at satu minggu sekali. Ada juga pembinaan bulanan yaitu dengan menghadirkan narasumber dari luar untuk pembinaan aqidah akhlak, untuk akademiknya ada pembinaan kurikulum 2013 dan pembuatan RPP. Untuk pembinaan tahunan, di SD Al Irsyad Al Islamiyah 01 dengan mengadakan rapat manajemen.

Dengan berkembangnya zaman era moderen sekarang, mayoritas sekolah dasar (SD) kurang maksimal melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik karena faktor yang beragam, dalam Ilmu Pengetahuan Teknologi (IPTEK), masalah administrasi keuangan sekolah, minimnya ide dan konsep tenaga pendidik, hingga rendahnya kreativitas tenaga pendidik di manajemen sekolah dalam bidang sosial maupun keagamaan. Kebanyakan sekolah hanya mengandalkan program pelatihan dari pemerintah pusat dan daerah terkait pengembangan mutu tenaga kependidikan dibanding membuat program

⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Alex Nanang Agus Sifa, S. Fil. I., M. Pd. Selaku Kepala Sekolah SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto pada hari Senin, 2 Juli 2018.

pembinaan tenaga pendidik disekolah itu sendiri yang mempengaruhi karir para tenaga pendidik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “Pembinaan Karir Tenaga Pendidik di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto”.

B. Definisi Operasional

Pada tujuan yang hendak di capai, serta dimaksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dalam penafsiran, maka ada beberapa konsep kunci dalam rumusan yang perlu mendapat penjelasan secara operasional agar memiliki gambaran nyata tentang penelitian:

1. Pembinaan

Pembinaan merupakan segala usaha, ikhtiyar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian guru secara profesional yang pantas menjadi figur atau teladan bagi peserta didiknya.⁹

2. Karir

Karir adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan. Dalam kehidupan organisasional yang di maksud dengan karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan jabatan yang di pangku oleh orang selama dia bekerja. Faktor yang mempengaruhi karir bagi seseorang diklasifikasian kedalam tiga komponen. Pertama, ialah

⁹ Moh Roqib & Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Yogyakarta: Grafindo Lietera Media, 2009), hlm. 23.

sasaran karir yang ingin dicapai selama bekerja dalam organisasi tersebut. Kedua, ialah perencanaan karir dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran karirnya. Ketiga, kesediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pembinaan karir.¹⁰

3. Pembinaan Karir

Pembinaan karir tenaga pendidik di sekolah dengan menciptakan situasi dan kondisi yang mendukung yang memungkinkan personil yang ada dapat mencapai jenjang karir dengan tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku. Pembinaan karir terhadap personil akan dapat terlaksana dengan baik apabila situasi dan kondisi lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik. Untuk itu, penciptaan situasi dan kondisi seperti yang diinginkan merupakan hal yang sangat penting. Kegiatan yang dapat dilakukan dalam menciptakan situasi dan kondisi yang diinginkan antara lain sebagai berikut:

- a) menanamkan budaya malu apabila datang tidak tepat waktu
- b) melakukan penilaian secara obyektif dan jujur
- c) mendorong tenaga kependidikan mencapai jenjang karir secara optimal dengan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan.¹¹

4. Tenaga pendidik

¹⁰ Sondang P Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1999), Hlm. 206.

¹¹ Ruswandi Hermawan, "Pengembangan Sumber Daya Sekolah" Jurnal Pendidikan Dasar, diakses dari http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_13-April_2010/Pengembangan_Sumber_Daya_Sekolah-Ruswandi_Hermawan.pdf, pada tanggal 14 Oktober 2017, pukul 15.45 WIB.

Tenaga pendidik merupakan ujung tombak dari setiap kebijakan yang khususnya berkaitan dengan pendidikan, yang akan melaksanakan secara operasional segala macam bentuk pola dan gerak perubahan dalam dunia pendidikan. Sebagai contoh, ketika berbagai macam model pembelajaran yang berkenaan dengan kurikulum, tenaga pendidik yang sangat berperan dalam melaksanakannya. Tenaga pendidik dituntut untuk memberikan perhatian besar terhadap pengembangan dan mutu pendidikan. Persoalan yang dihadapi ialah kondisi tenaga pendidik yang belum mampu untuk memenuhi tuntutan tersebut, baik itu yang menyangkut pada kualitas, kuantitas, profesionalisme, maupun kesejahteraannya.¹²

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana pembinaan karir tenaga pendidik di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menyangkut dua variabel yaitu pembinaan karir dan tenaga pendidik. Dengan tujuan penelitian adalah

¹² Esen Pramudya Utama, “*Pengembangan Kapasitas Tenaga Pendidik Dan Peran Lembaga Pendidikan*”, Jurnal. Kependidikan Islam STAI An Nur Lampung Selatan Vol 7, No 1 (2017) diakses pada <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/1101> , tanggal 14 Oktober 2017 pukul 01.00 WIB

untuk mengetahui pembinaan karir tenaga pendidik di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian ini adalah:

a. Secara teoritik-akademik

- 1) Memberikan sumbangan pengetahuan mengenai pembinaan karir tenaga pendidik.
- 2) Menambah wawasan baru yang dapat diterapkan dalam pembinaan karir tenaga pendidik.
- 3) Menambah data kepustakaan dalam dunia pendidikan, khususnya di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto.

b. Secara praktis

1) Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan secara langsung tentang pembinaan karir tenaga pendidik.

2) Bagi Guru

Memberikan tambahan wawasan mengenai pembinaan karir tenaga pendidik dan menciptakan tenaga pendidik yang profesional.

3) Bagi Lembaga Pendidikan

Memberikan gagasan dan ide baru dalam pemberhatian terhadap kegiatan pembinaan karir tenaga pendidik.

4) Bagi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan bahan perbandingan bagi penelitian dimasa yang akan datang.

E. Kajian Pustaka

Pembinaan merupakan usaha-usaha untuk mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah).¹³

Pembinaan Guru Di Indonesia karya Ali Imron dalam melaksanakan pembinaan guru, perhatian yang dominan haruslah tertuju pada aspek-aspek profesional, untuk itu para guru telah dipersiapkan melalui lembaga pendidikan, realitas menunjukkan manusia di dunia ini tidak terdidik penuh termasuk guru. Maka guru sebagai faktor kunci pendidikan di sekolahpun, tidak ada yang menjamin kalau mampu selalu mengejar IPTEK. Yang mungkin dilakukannya adalah berusaha menjadikan mereka tidak terlalu jauh tertinggal dengan serangkaian upaya pembinaan guru.¹⁴

Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar karya Bafadal Ibrahim. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah SD/MI sangat tergantung kepada keprofesionalisme guru. Jadi, diantara keseluruhan komponen pada sistem pendidikan atau pembelajaran di- sekolah SD/MI ada komponen yang

¹³ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 188.

¹⁴ Ali Imron, *Pembinaan guru di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal.12

paling esensial dan meningkatkan kualitas pembelajaran yaitu, guru. Bilamana memilih salah satu diantara dua pilihan, sarana yang lengkap ataukah guru yang profesional, maka posisi kedudukan guru lebih tinggi daripada sarana.¹⁵

Pertama dalam skripsinya *Khusnul Khotimah*, dapat dikatakan bahwa Manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam buana Kroya diawali dengan kegiatan perencanaan, dengan merumuskan uraian tugas, rencana tindakan kerja dan rencana pendukung, kemudian pengorganisasian dimulai dari rapat pembagian tugas tenaga pendidik. Bentuk pembinaan kinerja adalah pelatihan- pelatihan dan pendidikan formal dengan menggunakan teknik individu dan kelompok.¹⁶

Dapat diambil kesimpulan kegiatan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan teori manajemen, kinerja pendidik, dan pembinaan pendidik yang ada.

Kedua dalam skripsinya *Rohmat Waluyo*, dalam peningkatan karir guru di MA'ARIF NU 1 Windunegara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas, guru melakukan usaha dalam meningkatkan karir mereka. Yaitu bagi guru yang belum S1 Melanjutkan jenjang pendidikan hingga S1, guru mengikti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu

¹⁵ Bafadal Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2003),hal.4

¹⁶ Khusnul Khotimah, *Manajemen Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Islam Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013*, (Skripsi STAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2013), hlm. 98.

lembaga pendidikan dengan cara sekolah menugaskan pelaksanaan pembelajaran, kemudian guru melakukan penambahan jam mengajar seperti mengadakan les dan ekstra kurikuler yang diadakan oleh sekolah.¹⁷

Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan. Karir guru adalah kemajuan dan perkembangan yang dicapai guru dalam profesi keguruan. Karir sebagaimana penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas. Manajemen guru adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dan pengelola tenaga pendidik dalam mencapai suatu hasil pendidikan yang optimal.

Ketiga skripsi yang ditulis oleh *Nisaul Khasanah*, penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang dilakukan secara langsung di SMK N 3 Purwokerto. Para guru melakukan usaha dalam mengatur karirnya dengan menjalankan tugasnya sebagai guru sesuai dengan apa yang sudah menjadi kewajibannya sebagai guru, dan menjalankannya disesuaikan dengan kompetensi guru yang wajib dilakukan agar dapat mencapai tujuan. Adapun langkah yang digunakan dalam manajemen karirnya yaitu dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pengawasan, dan penilaian. Dalam meningkatkan mutu pendidikan guru selalu meningkatkan

¹⁷ Rohmat Waluyo, *Peningkatan Karir Guru DI MI Ma'arif NU Windu Negara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2013/2014*, (Skripsi STAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2014), hlm. 113.

kemampuan profesionalnya terkait dengan bidangnya, cara belajar mengajar, mengikuti *worskhop*, diklat, dan meningkatkan penguasaan IT.¹⁸

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini merupakan kerangka dari isi skripsi secara global yang bertujuan memberi petunjuk kepada pembaca mengenai permasalahan yang akan dibahas. Berikut ini peneliti paparkan gambaran sistematika pembahasan yang akan dibuat, yaitu halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Bab I berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

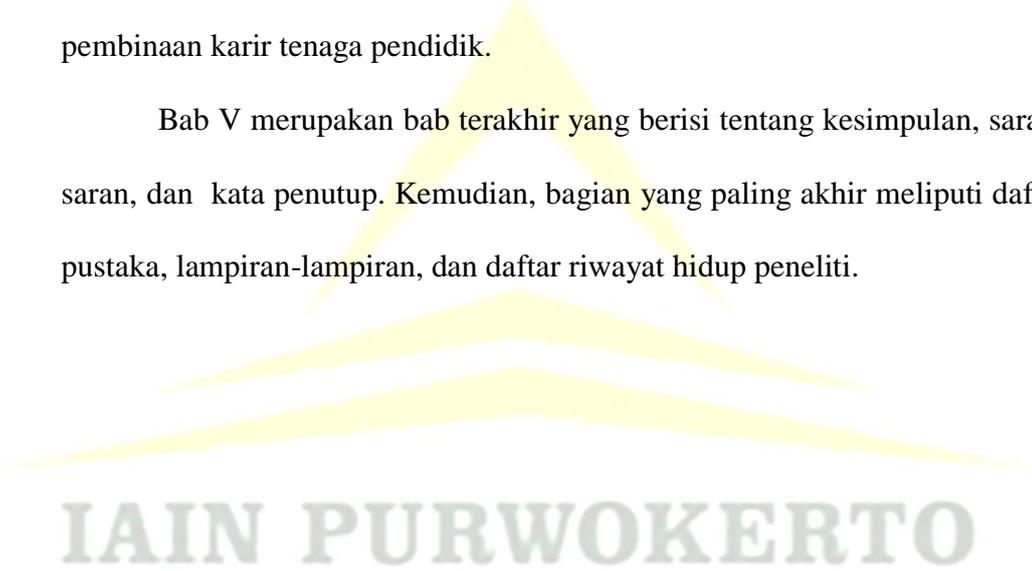
Bab II berisi landasan teori yang memuat konsep tentang pembinaan karir tenaga pendidik yang meliputi pembinaan karir dan tenaga pendidik. Adapun sub bab pembinaan karir terdiri dari: Konsep Pembinaan, Konsep Karir. Sedangkan untuk sub tenaga pendidik meliputi: pengertian tenaga pendidik, tugas tenaga pendidik, peranan tenaga pendidik, syarat-syarat tenaga pendidik.

¹⁸ Nisaul Hasanah, *Manajemen Karir Guru SMK N 3 Purwokerto Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Skripsi IAIN Purwokerto: tidak diterbitkan, 2016), hlm. 89.

Bab III berisi tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, objek dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV berisi laporan hasil penelitian. Bagian pertama berisi tentang gambaran umum SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto yang meliputi letak geografis, sejarah berdiri, keadaan guru, karyawan, peserta didik, sarana dan prasarana, serta visi dan misi SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto. Bagian kedua berisi penyajian data mengenai gambaran umum pembinaan karir tenaga pendidik.

Bab V merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup. Kemudian, bagian yang paling akhir meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang penulis lakukan tentang bagaimana pembinaan karir tenaga pendidik di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto dapat disimpulkan bahwa SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto telah melakukan pembinaan karir tenaga pendidik, antara lain dengan kegiatan pengorganisasian tenaga pendidik, rapat kordinasi, pembinaan kompetensi religius, pembinaan kompetensi di awal tahun, dan pembinaan rutin secara berkala.

Kegiatan pengorganisasian tenaga pendidik ini dilakukan dengan pembagian tingkatan SDM, SDM di SD Al-Irsyad Al-Islamiyyah 01 Purwokerto yang pertama dibagi kepala sekolah yang berjumlah satu dan membawahi wakil kepala sekolah yang berjumlah enam, yang masing masing wakil kepala sekolah membawahi tiap-tiap kelas dari kelas satu sampai kelas enam, pada tiap kelas dikordinir oleh satu walikelas dan satu asisten wali kelas.

Rapat kordinasi merupakan rapat yang dihadiri oleh semua pihak sekolah yang diketuai oleh kepala sekolah. Dalam rapat ini setiap pihak menginformasikan kegiatan pada hari tersebut yang kemudian akan dibahas dan di evaluasi pada forum rapat kordinasi. Rapat kordinasi di laksanakan 2 kali dalam sepekan pada hari selasa dan hari jum'at yang bertujuan untuk

membina tenaga pendidik serta mengkoordinasikan kegiatan evaluasi sebelumnya dan rencana setelahnya.

Pembinaan kompetensi religius merupakan pembinaan yang mengkhususkan pada kegiatan pendidikan Agama Islam. Pada pembinaan ini semua tenaga pendidik harus dituntut untuk menghafal Al Qur'an sesuai dengan tenaga pendidik mata pelajaran. Untuk tenaga pendidik umum diwajibkan menghafal Al Qur'an minimal Juz 'Amma, sedangkan untuk guru PAI minimal hafal 2 Juz Al Qur'an dan untuk tenaga pendidik Al Qur'an diwajibkan hafal minimal 5 Juz, ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para tenaga pendidik dalam pembelajaran dan juga bertujuan agar warga sekolah dapat lebih bertakwa kepada Allah.

Pada awal tahun sekolah ini juga mengadakan pelatihan-pelatihan dengan mengundang tokoh nasional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik masing-masing. Guru dalam hal ini di beri pembinaan dalam kinerjanya yang sesuai dengan kompetensi para guru di sekolah dengan PKB PPE dan tingkatan karir yang sesuai dengan bidangnya. Pembinaan tersebut berisi seperti pelatihan pembuatan RPP, pelatihan pembelajaran yang menyenangkan dan sebagainya sesuai acuan yang diberikan oleh kebijakan pemerintah.

Pembinaan rutin berkala merupakan pembinaan yang diadakan setiap seminggu sekali. Dalam pembinaan ini semua SDM wajib mengikuti halaqqoh, dalam pembinaan ini tenaga pendidik dikelompokkan sesuai dengan bidang kompetensinya. Untuk guru/ustadz wajib mengikuti halaqqoh pada

malam hari dan ustadz yang mengisi halaqqoh didatangkan langsung dari tamatan LPP yang berasal dari Timur Tengah.

B. Saran Saran

SD Al Irsyad Al Islamiyyah 01 Purwokerto

- a. Mempertahankan dan meningkatkan pembinaan terhadap kinerja tenaga pendidik agar kinerja para tenaga pendidik semakin maksimal.
- b. Hendaknya LPP al Irsyad Al Islamiyah, HRD (Human Resources Development), Kepala Sekolah Dasar Al Irsyad Al Islamiyah 1 Purwokerto dan pihak yang terkait, berusaha semaksimal mungkin untuk lebih meningkatkan pembinaan karir tenaga pendidik dan pelatihan untuk guru. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi guru, menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengajaran dan peningkatan karir tenaga pendidik.

Tenaga Pendidik (Guru) SD Al Irsyad Al Islamiyyah 01
Purwokerto

- a. Semakin meningkatkan kedisiplinan serta antusias dan partisipasi dalam mengikuti semua kegiatan pembinaan yang telah di laksanakan di sekolah.
- b. Hendaknya tenaga pendidik AD Al Irsyad Al Islamiyah 1 Purwokerto berusaha semaksimal mungkin untuk lebih meningkatkan profesionalisme kerja. Karena dengan profesionalisme kerja yang baik dari Guru-guru, jenjang karir khususnya untuk guru tenaga pendidik

akan berjalan dengan baik dan mendapatkan peningkatan prestasi kerja yang bagus untuk tenaga pendidik itu sendiri. Dengan loyalitas yang tinggi, kedisiplinan dalam bekerja dan kinerja yang baik juga tentunya tenaga pendidik akan mendapatkan kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari prestasi yang telah didapatkan.

C. Penutup

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan begitu banyak rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Besar harapan penulis untuk dapat berfikir lebih kreatif dan inovatif tentang arti penting sebuah pembinaan karir tenaga pendidik. Karena pembinaan yang baik dan tepat akan menumbuhkan kinerja yang baik serta membuat suasana lembaga atau organisasi akan harmonis dan nyaman khususnya antara kepala sekolah dengan para guru atau tenaga pendidik.

Ucapan terima kasih tidak lupa kepada Ifada Noviasari, S. Si., M. Pd selaku pembimbing skripsi ini yang senantiasa memberikan waktu, tenaga, serta fikirannya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini. Membuat karya tulis hasil penelitian merupakan pengalaman pertama bagi penulis, sehingga penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan karya tulis ini karena keterbatasan ilmu serta pengalaman. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan untuk dapat memperbaiki karya tulis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam. 2014. Manajemen Insani Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ali Imron. 2011. Pembinaan guru di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ali Mudlofir. 2012. Pendidik Profesional. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Amran YS Chaniago. 2002. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Bandung: Pustaka Setia.
- Bafadal Ibrahim. 2014. Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Barnawi & Mohamad Arifin. 2012. Etika & Profesi Pendidikan. Yogyakarta, Ar Ruzz Media.
- Barnawi, Muhammad Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Esen Pramudya Utama. "Pengembangan Kapasitas Tenaga Pendidik Dan Peran Lembaga Pendidikan", Jurnal. Kependidikan Islam STAI An Nur Lampung Selatan Vol 7, No 1 (2017) diakses pada <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/1101> , tanggal 14 Oktober 2017 pukul 01.00 WIB
- Haris Herdiansyah. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Salemba Humanika.
- Herman Sofyandi, Manajemen Sumber Daya Manusia.
<http://fajriamentari.blogspot.com/2012/12/makalah> kompetensi profesional guru.
Html?m=1
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khusnul Khotimah. 2013. Manajemen Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Islam Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013. Skripsi STAIN Purwokerto.
- M Roqib dan Nurfuadi. 2012. kepribadian Guru. Purwokerto, STAIN Press.
- M. Sobry Sutikno, Metode dan Model-Model Pembelajaran.
- M. Sobry Sutikno. 2014. Metode dan Model-Model Pembelajaran. Lombok: Holistica
- Ma'aruf Abdullah. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Martinius Yamin. 2007. Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Moh Roqib & Nurfuadi. 2009. Kepribadian Guru. Yogyakarta: Grafindo Lietera Media.
- Mohamad Saroni. 2017. Personal Branding Guru, (jogjakarta : Ar Ruzz Media.
- Nisaul Hasanah. 2016. Manajemen Karir Guru SMK N 3 Purwokerto Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Skripsi IAIN Purwokerto: tidak diterbitkan.
- Nurfuadi, Profesionalisme Guru. 2012. Purwokerto, STAIN Press, 2012.
- Nurfuadi. 2012. Profesionalisme Guru. Purwokerto: STAIN Press.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Geris Sendow, “ Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”. Jurnal Berkala Ilmia Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rohmat Waluyo. 2014. Peningkatan Karir Guru DI MI Ma’arif NU Windu Negara Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2013/2014. Skripsi STAIN Purwokerto: tidak diterbitkan.
- Ruswandi Hermawan, “Pengembangan Sumber Daya Sekolah” Jurnal Pendidikan Dasar, diakses dari http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_13-April_2010/Pengembangan_Sumber_Daya_Sekolah-Ruswandi_Hermawan.pdf, pada tanggal 14 Oktober 2017, pukul 15.45 WIB.
- Sondang P Siagan. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagan. 1999. Menejemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarwan Danim. 2010. Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Suharsimi Arikunto. 2002. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
- Suparno Eko Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- T. Hani Handoko. 1989. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 2014. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

UU SISDIKNAS No. 20 Th 2003. Bandung: Sinar Grafika.

