

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI IV TAMANSARI
KECAMATAN TEGALSARI BANYUWANGI
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI



Oleh :

Asri Ruhaila
NIM. 084 113 030

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
JULI 2015**

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI IV TAMANSARI
KECAMATAN TEGALSARI BANYUWANGI
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

Asri Ruhaila
NIM. 084 113 030

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
JULI2015**

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI IV TAMANSARI
KECAMATAN TEGALSARI BANYUWANGI
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam
Program studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Asri Ruhaila
NIM. 084 113 030

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Drs. Sarwan, M.Pd
NIP. 196312311993031028

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH DASAR NEGERI IV TAMANSARI
KECAMATAN TEGALSARI BANYUWANGI
TAHUN PELAJARAN 2014/2015**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)
pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Pada

Hari : Rabu

Tanggal : 05 Agustus 2015

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. H. Mundir, M.Pd.

NIP:19631103 199903 1 002

Wiwin Maisyaroh, M.Si.

NIP:19821215 200604 2 005

Anggota

1. Prof. Dr. H. Moh. Khusnuridlo, M.Pd. ()

2. Drs. Sarwan, M.Pd. ()

Mengetahui
Dekan,

Dr. H. Abdullah, S.Ag., M.H.I

NIP. 19760203 200212 1 003

MOTTO

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ سَأَلَ عَنْ عِلْمٍ
فَكَتَمَهُ أَجَمَّهُ اللَّهُ بِلِجَامٍ مِنْ نَارِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ

(رواه ابو دود و احمد)

Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah bersabda, “siapa yang ditanya tentang suatu ilmu lalu ia menyembunyikannya (tidak menjawabnya), Allah akan mengekangnya dengan kekangan api neraka pada hari kiamat nanti” (HR. Abu Dawuddan Ahmad)¹

IAIN JEMBER

¹Bukhari Umar, Hadis Tarbawi (Pendidikan dalam Perspektif Hadis), (Jakarta: Amzah, 2102)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah teriring ungkapan syukur dari lubuk hati yang paling dalam serta rasa hormat, sayang dan cintaku persembahkan karya ini kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Muhamad Yunus dan Ibu Istiana yang selalu menjadi penyemangat hidupku dan terimakasih yang tiada tara atas motivasi yang telah diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk saudara yang aku sayangi Nur Diana Kholidah yang sudah membantu dalam penulisan skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta IAIN Jember yang kubanggakan, semoga ilmu yang didapat selama kuliah bermanfaat dan barokah bagi penulis, *Amin*.
4. Dan teman-temanku senasib dan perjuangan kelas I .
5. Adek-adekku di kos balqist yang selalu melewati suka dan duka bersama.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Walaupun harus jujur dan terbuka skripsi ini masih banyak kekurangan yang perlu diberi masukan. Shalawat serta salam hanya akan kami haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang membawa umat manusia pada kehidupan yang bermakna dari terjalnya lorong kehidupan.

Sekripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Jember.

Kepada semua pihak yang membantu penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku Rektor IAIN Jember.
2. Dr. H. Abdullah, S.Ag.,M.HI. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember.
3. Dr. Hj. St. Rodliyah, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam.
4. Nuruddin, M.Pd.I selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
5. Drs. Sarwan, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Suharko, S.Pd. selaku Kepala SDN IV Tamansari yang telah member izin serta membantu kepada peneliti dalam menyusun skripsi ini.
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan doa, motivasi, dan dukungan materi sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi dengan baik.

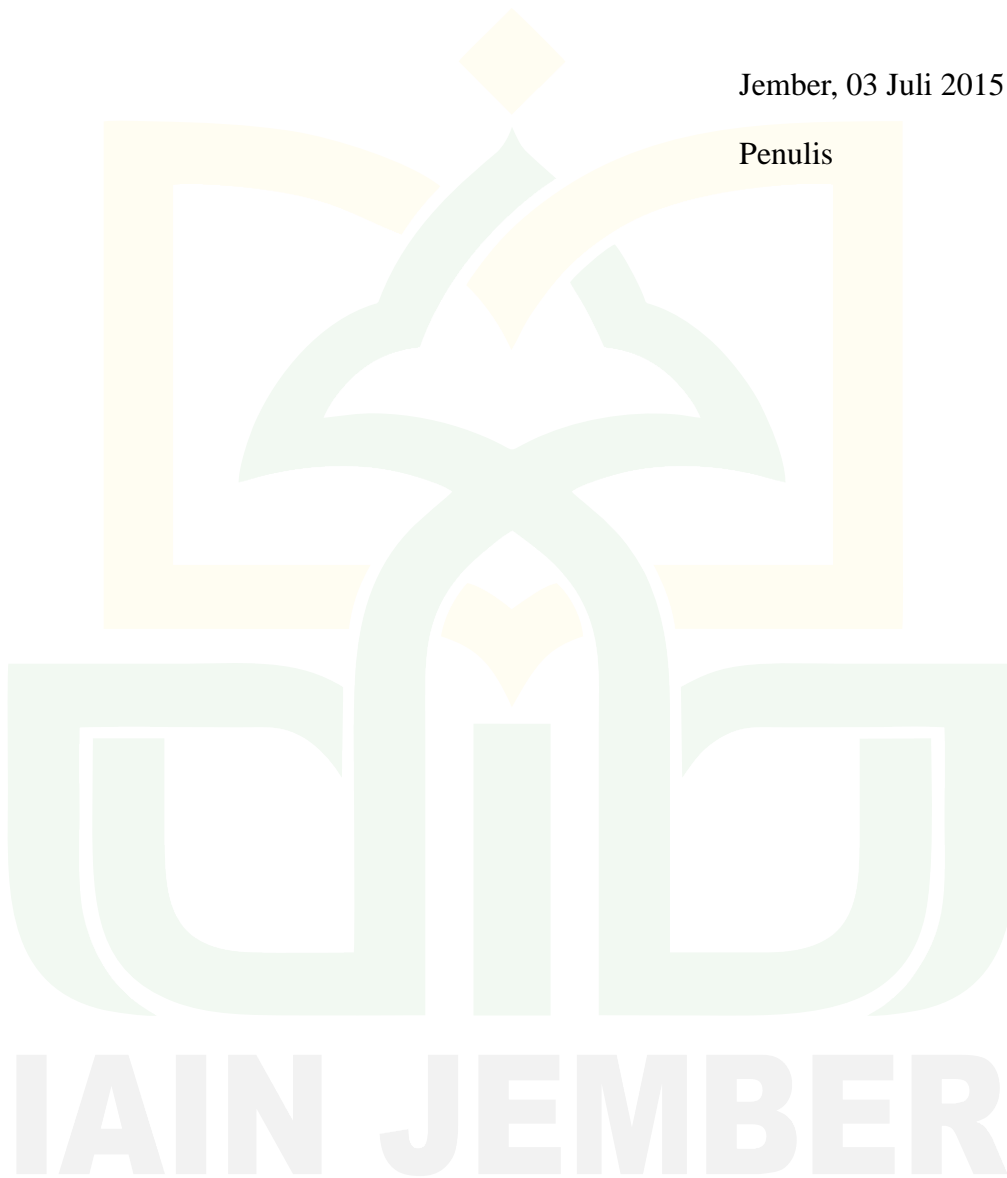
Sebagai manusia biasa penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terlalu jauh dari kesempurnaan dan kelengkapan, oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kami berlindung dan kepada Allah SWT jualah kami memohon perlindungan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Amiinyarabbal 'alamin

Jember, 03 Juli 2015

Penulis



ABSTRAK

Asri Ruhaila, 2015: *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015*

Manajemen tenaga pendidik merupakan seluruh aspek tenaga pendidik sekolah yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan tugas dan fungsi masing – masing, keberadaannya mempengaruhi kualitas dan efektifitas organisasi didalamnya. Keberhasilan sebagian organisasi tergantung pada kemampuannya memperoleh tenaga pendidik yang terampil dalam melaksanakan tugasnya. Maka manajemen dan proses ketenagaan sangat penting untuk memastikan bahwa lembaga telah memperoleh dan mempertahankan tenaga pendidik yang tepat, karena tenaga pendidik merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan, keberadaannya memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Maka manajemen tenaga pendidik mutlak dibutuhkan agar kemampuan kerja, ilmu pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik di sekolah bisa terus dikembangkan sehingga akan berdampak positif terhadap meningkatnya mutu pendidikan.

Fokus penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengadaan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015 ? (2) Bagaimana pengembangan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015? (3) Bagaimana evaluasi tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015? (4) Bagaimana upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015?

Tujuan penelitian terdiri dari (1) Untuk mengetahui pengadaan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015,(2) Untuk mengetahui pengembangan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015,(3) Untuk mengetahui evaluasi tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015 (4) Untuk mengetahui evaluasi tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015,

Metodologi penelitian menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Lokasi penelitian di SDN IV Tamansari Tegalsari Banyuwangi. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode observasi, interview, dan dokumenter. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi dan keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini adalah 1) manajemen tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari adalah *pertama*, pengadaan tenaga pendidik yang mencakup rekrutmen, seleksi dan penempatan, namun tidak ada proses seleksi untuk pegawai non PNS, *kedua*, pengembangan tenaga pendidik yakni hanya mengikuti penataran yang dilakukan oleh pusat, *ketiga*, penilaian tenaga pendidik dilaksanakan oleh Tim pengawas dan kepala sekolah. Mutu pendidikan yang dihasilkan yakni berupa prestasi akademik yang dikategorikan B (baik), prestasi non akademik yang cukup dibidang berkembang. 2) upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari dengan cara memberikan tambahan jam pelajaran untuk kelas 3 sampai kelas 6 Serta adanya kerjasama antara komite dan sekolah dengan melibatkan tokoh masyarakat.

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Definisi Istilah | 9 |
| F. Sistematika Pembahasan | 10 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN | 12 |
| A. Penelitian Terdahulu | 12 |
| B. Kajian Teori | 14 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 37 |

| | |
|---|----|
| B. Lokasi Penelitian..... | 37 |
| C. Subyek Penelitian..... | 38 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| E. Analisis Data..... | 41 |
| F. Keabsahan Data..... | 43 |
| G. Tahap-Tahap Penelitian..... | 44 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS | 46 |
| A. Gambaran Obyek Penelitian | 46 |
| B. Penyajian Data dan Analisis | 50 |
| C. Pembahasan Temuan..... | 66 |
| BAB V PENUTUP | 77 |
| A. Kesimpulan | 77 |
| B. Saran-Saran | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | 81 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

IAIN JEMBER

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 4.1 | Bagan Struktur Organisasi SDN IV Tamansari..... | 48 |
| Tabel 4.2 | Data Pegawai SDN IV Tamansari..... | 49 |
| Tabel 4.3 | Keadaan siswa – siswi SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014 / 2015..... | 50 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa, negara berkewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa. Amanat konstitusi ini mengisaratkan, hanya bangsa yang cerdas, yang mampu dan dapat bersaing dengan bangsa-bangsa di dunia. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia Indonesia mutlak diperlukan dan harus senantiasa diupayakan agar tidak ketinggalan dengan bangsa-bangsa lain. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang sangat strategis adalah melalui pendidikan. Sebab pada hakikatnya pendidikan merupakan upaya dan proses peningkatan sumber daya manusia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.¹

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional, Pendidikan juga merupakan investasi dalam perkembangan sumber daya manusia.² Sekolah merupakan lembaga pendidikan mempunyai tugas mendidik dan mengajar siswa. Mendidik mempunyai arti menyiapkan peserta didik menjadi dewasa yang mampu menyelesaikan tugas hidupnya sendiri di masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan banyak tergantung dari guru atau tenaga pendidik dan personil lain yang merupakan unsur ketenagaan di dalamnya. Oleh karena itu dari semua unsur ketenagaan tersebut dituntut persyaratan tertentu yang harus dimiliki, baik berupa kemampuan kerja serta ilmu pengetahuan dan keterampilan cukup yang

¹ Suhadi Winoto, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jember: Pena Salsabila, 2011), 1.

² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006) iii

mendukungnya, yang dikembangkan secara terus menerus, baik atas prakarsa sendiri maupun atas dukungan lembaga.

Dalam Undang – Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksudkan dengan personil sekolah adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.³

Dalam hal ini di sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Karena itu personil di sekolah tentu saja meliputi unsur guru atau tenaga pendidik yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif. Secara terperinci personalia di sekolah meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru atau tenaga pendidik, pegawai tata usaha, dan pesuruh.

Manajemen tenaga pendidik merupakan bagian dari konsep manajemen personalia, keberadaannya mempengaruhi kualitas dan efektifitas organisasi didalamnya, tidak terkecuali organisasi sekolah. Keberhasilan sebagian organisasi tergantung pada kemampuannya memperoleh tenaga pendidik yang terampil dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan institusional. Maka dapat ditegaskan bahwa keputusan manajemen dan proses ketenagaan sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi telah memperoleh dan mempertahankan tenaga pendidik yang tepat.⁴

Berdasarkan Undang-Undang No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 :
pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan

³ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS & PP RI Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 3.

⁴ Moh.Khusnuridlo, Manajemen Pendidik dan Kependidikan (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 46.

melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.⁵

Tenaga pendidik merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena tenaga pendidik memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.⁶

Pendidik adalah seorang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaan, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah swt. dan khalifah di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri. Pendidik juga bisa diartikan setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi.⁷

Tugas tenaga pendidik atau guru merupakan tugas yang berat, pada pundak para gurulah terletak nasib bangsa dan negara di masa mendatang. Maju mundurnya suatu bangsa, sebagian besar ditentukan oleh pendidikan dan kerja para guru di sekolah.

Oleh karena itu, tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari

⁵ Redaksi Sinar Grafika, Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 27.

⁶ Titiek Rohanah Hidayati, *Supervisi Pendidikan* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 123.

⁷ St. Rodliyah, *Pendidikan dan Ilmu Pendidikan* (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 122.

dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan. Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik, maka semakin diperlukan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Oleh karenanya penting untuk memahami terlebih dahulu bagaimana mengelola pendidik tersebut.⁸

Menyadari keberadaannya yang penting dalam rangka pencapaian tujuan institusional sekolah, maka pengelolaannya harus mendapat perhatian secara serius. Hal itu dapat terwujud jika mereka mampu membekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan komitmen yang memadai.⁹

Di sisi lain, permasalahan pendidikan di Indonesia selalu dihadapkan pada pemerataan pendidikan dan rendahnya mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Apa lagi di era otonomi daerah mutu pendidikan akan tetap masih menjadi masalah besar. Hal ini dapat terjadi karena setiap daerah memiliki kewenangan mengembangkan pendidikan sesuai kemampuan keuangan, sumber daya pendidikan yang tersedia, dan komitmennya pada dunia pendidikan. Seiring dengan itu semakin beragam pula tuntutan masyarakat diberbagai bidang. Dalam bidang pendidikan, tuntutan kualitas semakin menjadi kebutuhan dan mutlak diperlukan.¹⁰

⁸ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2010), 230.

⁹ Moh.Khusnuridlo, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 48.

¹⁰ Suhadi Winoto, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jember: Pena Salsabila, 2011), 1.

SD Negeri IV Tamansari Tegalsari Banyuwangi merupakan salah satu lembaga pendidikan atau sekolah yang menyelenggarakan kegiatan proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dengan berbagai upaya agar sekolah itu lebih baik dan maju, diantaranya berusaha meningkatkan kualitas dalam proses pelaksanaan manajemen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah tersebut, namun peneliti masih menemukan beberapa masalah khususnya dibidang manajemen tenaga pendidik yaitu meskipun sudah begitu lama berdiri, namun perkembangan sekolah ini sangat lamban, terutama dalam segi mutu pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya minat orang tua siswa untuk melanjutkan pendidikan anaknya di sekolah ini. Yang disebabkan karena output yang dihasilkan ini tidak dapat melanjutkan pendidikannya di lembaga-lembaga maju untuk melanjutkan jenjang berikutnya.

Salah satu yang menjadi penyebab terletak pada kualitas guru yang kurang profesional dalam melaksanakan kinerjanya.

Oleh karena itu SDN IV Tamansari mengalami kesulitan dalam berkembang, dengan kenyataan yang demikian, SDN IV Tamansari kurang mempunyai arti nilai tersendiri dalam perkembangan sekolah negeri bagi masyarakat, sehingga sekolah ini kurang menjadi harapan bagi masyarakat sekitarnya untuk mendidik dan mengajar anak – anaknya. Sebagian dari mereka lebih memilih menyekolahkan anaknya di sekolah lain yang mereka anggap lebih berkualitas.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tegalsari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015”.

B. Fokus Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.¹¹

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi tahun pelajaran 2014/2015. Dari fokus ini dikembangkan beberapa sub fokus sebagai berikut:

1. Bagaimana pengadaan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tegalsari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015 ?
2. Bagaimana pengembangan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015 ?

¹¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 44.

3. Bagaimana evaluasi tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015 ?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015 ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian, tujuan adalah target yang akan dicapai setelah merencanakan masalah. Didalam bukunya penulisan karya ilmiah STAIN Jember bahwa tujuan penelitian hendaknya dirumuskan secara jelas, singkat, operasional dan mengacu pada rumusan masalah.

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai.¹²

1. Untuk mendeskripsikan pengadaan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015 ?
2. Untuk mendeskripsikan pengembangan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015 ?
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015 ?

¹² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 62.

4. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015 ?

D. Manfaat Penelitian

Rumusan tentang kegunaan hasil penelitian adalah kelanjutan dari tujuan penelitian. Apabila peneliti telah selesai mengadakan penelitian dan memperoleh hasil.

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian baik yang bersifat teoritis maupun praktis.¹³

Relevan dengan tujuan penelitian diatas maka secara akademik penelitian tentang Manajemen Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN IV Tamansari Tegalsari Banyuwangi diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang penelitian dan penulisan karya ilmiah yang baik guna sebagai bekal penulisan karya ilmiah selanjutnya. Serta memberi wawasan integral terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan pendidikan.
2. Bagi lembaga IAIN Jember penelitian ini diupayakan memperkaya khasanah intelektual dan mengembangkan tradisi pemikiran di IAIN Jember.

¹³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 45.

3. Bagi Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif, guna untuk terus mempertahankan eksistensinya dan sebagai bahan masukan yang konstruktif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

E. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna yang dimaksud oleh peneliti maka diperlukan adanya definisi istilah. Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian penelitian didalam judul penelitian ini. Adapun istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik adalah suatu proses, program dan sistem dalam sebuah lembaga yang menjamin bahwa staf telah diperoleh dan didayagunakan secara efektif dan efisien. Proses manajemen tenaga pendidik ini sangat penting untuk memastikan bahwa lembaga telah memperoleh dan mempertahankan tenaga pendidik yang tepat.

2. Peningkatan Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan adalah kemampuan mengelola input, proses dan mendayagunakan sumber-sumber pendidikan secara optimal untuk meningkatkan kemampuan belajar dan hasil belajar lulusannya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan untuk memberikan gambaran secara global tentang kerangka pemikiran dari tiap-tiap bab dari penulisan skripsi. Penggunaan sistematika pembahasan juga akan mempermudah. Adapun sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : pendahuluan merupakan pertanggung jawaban metodologis yang meliputi: latar belakang masalah, fokus kajian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, metode penelitian, serta sistematika penelitian. Fungsi bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam skripsi

BAB II : pada bab ini akan di paparkan kajian kepustakaan serta literature yang berhubungan dengan skripsi. Penelitian terdahulu yang mencamtumkan penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Dilanjutkan dengan kajian teori yang memuat pandangan tentang Manajemen Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu: Fungsi bab ini adalah sebagai landasan teori pada bab berikutnya guna menganalisis data yang diperoleh dari penelitian.

BAB III : bab ini memuat metode penelitian yang digunakan. Fungsi bab ini adalah untuk acuan atau pedoman dalam penelitian ini, berupa langkah-langkah yang harus diikuti untuk menjawab pertanyaan dalam perumusan masalah.

BAB VI : bab ini berisi tentang pembahasan empiris tentang hasil penelitian yang berjudul Manajemen Tenaga Pendidik dalam Upaya

Peningkatan Mutu di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015, penyajian data, dan analisis data. Fungsi bab ini adalah sebagai pembahasan kajian empiris untuk memaparkan data yang diperoleh.

BAB V : bab V merupakan bab terakhir dalam skripsi yang berisi pembahasan kesimpulan skripsi, saran-saran dari penulis dan penutup. Fungsi bab ini adalah sebagai pemaparan suatu gambaran dari hasil penelitian. Dengan hasil kesimpulan penelitian akan dapat membantu memberikan saran-saran konstruktif terkait dengan penelitian.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sifaus Shudur dengan judul *penerapan manajemen personalia dalam pelaksanaan pendidikan di MAN 1 Jember Tahun Pelajaran 2012/2013*. penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, metode yang digunakan metode wawancara dan dokumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen personalia dalam pelaksanaan pendidikan di MAN 1 Jember adalah : **Pertama**, pengadaan personalia menggunakan tiga tahapan yakni rekrutmen, seleksi dan penempatan sesuai dengan profesinya, seleksi terdapat beberapa bentuk yakni tes tulis, wawancara, microteaching, serta membaca kitab al-Qur'an dengan tahapan-tahapan tersebut maka lembaga akan memperoleh calon pegawai yang memang benar-benar berkualitas, **kedua**, pengembangan personalia melalui beberapa bentuk yakni diklat, workshop, melanjutkan studi dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), **ketiga**, kompensasi bagi PNS (pekerja negeri sipil) langsung dari pemerintah sedangkan yang non PNS diambil dari spp (sumbangan pembinaan pendidikan) siswa serta ada tunjangan fungsional dari DIPA (daftar isian pelaksanaan anggaran), **keempat**, pemutusan hubungan kerja yang pernah terjadi antara lain karena keinginan sendiri, pension, melanggar tindakan pidana karena tidak disiplin.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Indah Rahmawati dengan judul *Manajemen Personalia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di MTs Nurul Mukmin Jatiroto Sumberbaru Jember Tahun Ajaran 2013 – 2014*.

Penelitian ini menggunakan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Metode yang digunakan metode wawancara, dokumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen personalia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di MTs Nurul Mukmin Jatiroto Sumberbaru Jember adalah **Pertama**, pengadaan personalia menggunakan tiga tahap yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dengan tahap analisis kebutuhan lembaga, penerimaan lamaran, seleksi oleh kepala madrasah kemudian musyawarah dengan yayasan. Namun dalam pelaksanaan pengadaanya masih sangat kental dengan bapakisme. **Kedua**, pengembangan personalia melalui beberapa bentuk yaitu diklat, workshop, melanjutkan studi dan mengikuti KKM (Kelompok Kerja Madrasah). **Ketiga**, penilaian kinerja personalia dilakukan langsung oleh kepala madrasah dengan beberapa cara yaitu dengan monitoring ke kelas, interview dengan wali kelas, dan mensupervisi personalia. Dengan objek penilaian keaktifan, kedisiplinan, prestasi kerja, cara kerja, dan kesiapan mengajar bagi guru dan kerapian administrasi bagi TU. Namun dalam pelaksanaan penilaian kinerja masih kurang karena banyaknya personalia yang tidak memiliki etos kerja yang baik dan hal itu luput dari pengawasan pelaku penilaian.

Adapun perbedaannya dari kajian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada sekolah yang diteliti oleh Indah Rahmawati, menerapkan tiga tahap dalam pengadaan personalianya yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Sedangkan dalam penelitian ini, sekolah yang diteliti oleh peneliti hanya melalui dua tahap pengadaan, yaitu rekrutmen dan penempatan.

Sedangkan persamaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada sistem penilaian kinerja tenaga pendidik yaitu kepala sekolah sebagai subjek penilaian.

B. Kajian Teori

a. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Secara etimologi, istilah manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya mengurus, mengatur, mengelola. Konsep manajemen tidaklah mudah untuk didefinisikan. Sampai sekarang belum ditemukan definisi manajemen yang benar – benar dapat diterima secara universal.¹⁴

Manajemen adalah proses mengelola sumberdaya organisasi, baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya non manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.¹⁵

Berdasarkan pengertian manajemen, empat fungsi manajemen sebagai tugas utama yang harus dilaksanakan dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan atau yang dikenal sebagai proses manajemen yaitu

¹⁴ Suhadi Winoto, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jember: Pena Salsabila, 2011), 5.

¹⁵ *Ibid*,6.

: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), penngendalian (*controlling*).

Sedangkan tenaga pendidik adalah orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Tenaga pendidik adalah orang yang dengan sengaja membantu orang lain untuk mencapai kedewasaan dan memiliki tanggung jawab pendidikan terhadap anak didiknya.¹⁶

Sebagaimna yang dijelaskan dalam surat Luqman ayat 13:

وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ وَهُوَ يَعِظُهُ يَا بُنَيَّ لَا تُشْرِكْ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ

عَظِيمٌ

Artinya : dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya: "Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar". (Al-Quran: surat Luqman: 13)

Dalam penjelasan ayat diatas, Islam disamping menekankan kepada umatnya untuk belajar juga menyuruh umatnya untuk mengajarkan ilmunya kepada orang lain. Jadi Islam mewajibkan umatnya belajar dan mengajar. Yakni sesuai dengan harkat kemanusiaannya, sabagai mahluk *Homo educandus*, dalam arti manusia itu sebagai mahluk yang dapat dididik dan dapat mendidik.¹⁷

Dalam Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga

¹⁶ St. Rodliyah, *Pendidikan dan Ilmu Pendidikan* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 97.

¹⁷ Zuhairini, dkk, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012), 99.

pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.¹⁸

Tenaga pendidik di lingkungan sekolah yang dikenal sebagai sebutan “guru” sangat penting memahami hakekat ilmu mendidik dan menguasai praktek mendidik yang benar. Mengingat guru merupakan sosok panutan bagi para peserta didiknya yang selalu menjadi rujukan dalam segala hal tutur kata, sikap, tindakan, dan segenap keseluruhan hidupnya.

Paling tidak ada empat hal yang harus dikuasai oleh calon pendidik yaitu : 1) memahami peserta didik, 2) menguasai materi pendidikan yang berupa materi bidang studi, 3) menguasai pembelajaran yang mendidik, 4) mengembangkan kemampuan profesional secara berkelanjutan.¹⁹

Kesadaran untuk menghadirkan guru yang profesional sebagai sumber daya utama pencerdas bangsa, di Indonesia khusus guru, dilihat dari dimensi sifat dan substansinya, alur untuk mewujudkan guru yang benar-benar profesional, yaitu : (1) penyediaan guru berbasis perguruan tinggi, (2) induksi guru pemula berbasis sekolah, (3) profesionalisasi guru berbasis institusi, dan (4) profesionalisasi guru berbasis individu.

Berkaitan dengan penyediaan guru, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS & PP RI Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 3.

¹⁹ St. Rodliyah, *Pendidikan dan Ilmu Pendidikan* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 44.

tentang Guru telah menggariskan bahwa penyediaan guru menjadi kewenangan lembaga pendidikan, yang dalam buku ini disebut sebagai penyediaan Guru berbasis perguruan tinggi.

Guru dimaksud harus memiliki kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan bersertifikat pendidik, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang sudah diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 8 ayat 1.²⁰ Jika seorang guru sudah memiliki keduanya, statusnya diakui oleh negara sebagai guru profesional. UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maupun PP No. 74 tentang guru, telah mengamanatkan bahwa ke depan, hanya yang berkualifikasi S1/D-IV bidang kependidikan dan non kependidikan yang memenuhi syarat sebagai guru. Itu pun jika mereka telah menempuh dan dinyatakan lulus pendidikan profesi.

Khusus untuk pendidikan profesi guru, beberapa amanat penting yang dapat diambil dari dua produk ini. *Pertama*, calon peserta pendidikan profesi berkualifikasi S1/D-IV. *Kedua*, sertifikat pendidik bagi guru diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang berakreditasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat, dan ditetapkan oleh pemerintah. *Ketiga*, sertifikasi pendidik bagi calon guru harus dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

²⁰ Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 8.

Keempat, jumlah peserta didik pendidikan profesi setiap tahun ditetapkan oleh menteri. *Kelima*, program pendidikan profesi diakhiri dengan uji kompetensi pendidik. *Keenam*, uji kompetensi pendidik dilakukan melalui ujian tertulis dan ujian kinerja sesuai dengan standar kompetensi. *Ketujuh*, ujian tertulis dilaksanakan secara komprehensif.

Lahirnya UU No.14 tahun 2005 dan PP No.74 tahun 2008 mengisyaratkan bahwa kedepan hanya seseorang yang berkualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1 atau D-IV dan memiliki sertifikat pendidiklah yang “legal” di rekrut sebagai guru. Jika regulasi ini di patuhi, harapannya tidak ada alasan calon guru yang di rekrut untuk bertugas pada sekolah-sekolah di indonesia berkualitas di bawah standar.²¹

Tenaga pendidik merupakan bagian konsep dari manajemen personalia keberadaannya mempengaruhi kualitas dan efektifitas organisasi didalamnya, tidak terkecuali organisasi sekolah. Manajemen personalia bertugas untuk merumuskan tenaga pendidik, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik merupakan seluruh aspek tenaga pendidik sekolah yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan tugas dan fungsi masing – masing sehingga akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

²¹ Nurma Hanik & Mohammad Jauhar, *Buku Pintar Materi dan Soal PLPG Sertifikasi Guru* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2014),4-5.

Adapun fungsi-fungsi manajemen tenaga pendidik sebagai berikut:

1) **Pengadaan tenaga pendidik**

Pengadaan tenaga pendidik yang dimaksud untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi (lembaga pendidikan).

Fungsi ini menyangkut penentuan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, dan penempatannya.²²

Fungsi pengadaan tenaga pendidik ini menyangkut kegiatan – kegiatan sebagai berikut:

a) Rekrutmen Tenaga Pendidik

Menurut Henry Simamora, rekrutmen (*recruitmen*) adalah serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan.²³

Jadi rekrutmen tenaga pendidik merupakan, pencarian calon tenaga pendidik yang berkualitas dan potensial yang memenuhi syarat yang telah ditentukan.

Tujuan rekrutmen menurut Henry Simamora memiliki beberapa tujuan antara lain :

- (1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga lembaga sekolah akan mempunyai kesempatan yang lebih

²² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia,2010),62.

²³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press,2013),57.

besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi lembaga tersebut.

(2) Pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan tenaga pendidik yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan sekolah sampai jangka waktu yang masuk akal.

(3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum sekolah haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap sekolah.²⁴

b) Seleksi Tenaga Pendidik

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting, pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu lembaga sekolah akan mendapatkan sejumlah tenaga pendidik yang tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.²⁵

Jadi seleksi tenaga pendidik merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk melihat kesesuaian antara individu, pekerjaan, organisasi dan lingkungan. Dengan melalui proses mengumpulkan informasi untuk menilai dan memutuskan siapa yang diangkat, dengan berpedoman pada hukum. Demi

²⁴ *Ibid*, 61.

²⁵ *Ibid*, 59.

kepentingan jangka panjang dan jangka pendek, perorangan, dan sekolah.

Tujuan seleksi yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam deskripsi jabatan. Tindakan tersebut adalah untuk merealisasikan keinginan lembaga secara umum yaitu : menempatkan orang yang tepat pada tempatnya (*the right men on the right place*). Sesuai dengan hal tersebut, maka dalam mengadakan seleksi pegawai, selain terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan, maka perlu pula ditentukan dan dianut dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi.²⁶

c) Penempatan Tenaga Pendidik

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi sudah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang mempunyai status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak

²⁶ *Ibid*, 61.

hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.²⁷

Penempatan tenaga pendidik tidak hanya sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki tenaga pendidik dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai.²⁸

Jadi, penempatan tenaga pendidik merupakan kegiatan yang dilakukan yang bertujuan mendapatkan keputusan tenaga pendidik yang berazaskan "*the right men on the right job*".

2) Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.²⁹

Organisasi senantiasa menginginkan agar para personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu, pegawai sendiri sebagai manusia juga

²⁷ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), 169.

²⁸ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, 2009), 116.

²⁹ Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:bumi Aksara,2000),68.

membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk pada tugasnya.³⁰

Pengembangan tenaga pendidik adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri tenaga pendidik. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang tenaga pendidik akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksepsi posisi yang ditemui selama karirnya.³¹

Sehubungan dengan itu, pengembangan tenaga pendidik merupakan fungsi pengelolaan personal yang mutlak perlu untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan.

a) Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka pengembangan tenaga pendidik dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional di bidang tugasnya. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan tenaga pendidik, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian tenaga pendidik.³²

Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan – pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya

³⁰ (Hefni Zain, 2012. *Cakrawala Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Hafana Press.2012), 52.

³¹ Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003),176.

³² Abdurahmat Fathoni, *Organisasi Dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rineka Cipta, 2006),147.

peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan – persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Tujuan pendidikan yaitu mengembangkan individu, biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal di sekolah, akademi atau perguruan tinggi.³³ Sedangkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.³⁴

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para tenaga pendidik dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya fokus pada penyediaan bagi tenaga pendidik keterampilan – keterampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan kinerja mereka.

³³ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 2000),77.

³⁴ Mulyono, *Manajemen Administrasi Dan Organisasi* (Yogyakarta:Ar-Ruzz,2008),176.

b) Kendala-Kendala Pengembangan

Kendala – kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan pengembangan.³⁵ Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama, seperti pendidikan dasar, pengalaman kerja, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

(1) Pelatih atau instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

(2) Fasilitas pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk pelatihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik.

(3) Kurikulum

Kurikulum yang diterapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan.

³⁵ Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:bumi Aksara,2000),82-84.

(4) Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih dan sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

3) Evaluasi Tenaga Pendidik

Evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggungjawabkan.³⁶

Dalam hubungannya dengan manajemen tujuan evaluasi antara lain :

- a) Untuk memperoleh dasar dan pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai dan apa yang perlu mendapatkan perhatian khusus
- b) Untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi kepada penggunaan pegawai, sarana dan prasarana serta biaya secara efisien dan efektif
- c) Untuk memperoleh fakta tentang kesulitan hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu misalnya program tahunan dan kemajuan program yang telah direncanakan.³⁷

Menurut Rahmanto, mendefinisikan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-

³⁶ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Sumber Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 2011),107.

³⁷ Ibid, 108

batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.³⁸

Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang diutarakan Mangkuprawira, mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan organisasi atau lembaga dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang atau kelompok serta menetapkan kebijakan selanjutnya.³⁹

Dengan penilaian kinerja berarti para tenaga pendidik mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong tenaga pendidik bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikkan.

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja tenaga pendidik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

a) Subyek Penilaian

Pada umumnya prosedur penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung terhadap karyawan yang dinilai. Namun beberapa pihak lain dapat saja dan terkadang perlu disertakan sebagai penilai. Pihak lain ini dapat meliputi bawahan, mitra kerja, rekan sejawat dan pelanggan.

³⁸ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 193.

³⁹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 330.

Objektivitas penilaian kinerja sangat diperlukan. Di sinilah faktor penilai sangat menentukan. Penilaian kinerja tersebut bersifat individual, misalnya atasannya langsung atau dapat pula berupa tim penilai yang jumlahnya lebih dari satu orang.

b) Obyek Penilaian

Obyek penilaian tenaga pendidik itu mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadinya. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesi/karir.⁴⁰

Jadi, dalam menetapkan jumlah dan jenis objek yang dinilai, harus mempertimbangkan tiga hal berikut:

- (1) Jenis jabatan yang dinilai
- (2) Tujuan penilaian
- (3) Objek penilaian yang mencakup kinerja dan watak pribadi karyawan

c) Manfaat Penilaian

Penilaian tenaga pendidik memiliki berbagai manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan organisasi atau lembaga, khususnya manajemen tenaga pendidik, seperti dijabarkan oleh Manguprawira yang dikutip oleh Meldona sebagai berikut:

⁴⁰ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta:Rineka Cipta, 2004),135.

(1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

(2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

(3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

(4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap tenaga pendidik hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

(5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik tenaga pendidik.

(6) Defisiensi Proses Penempatan Tenaga Pendidik

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan tenaga pendidik di lembaga.

(7) Ketidak Akuratan Informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menempatkan tenaga pendidik, pelatihan dan keputusan konseling.

(8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

(9) Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

(10) Tantangan-tantangan Eksternal

Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor –faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, dan masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, lembaga mungkin menyediakan bantuannya.

(11) Umpan Balik pada Tenaga Pendidik

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana fungsi lembaga diterapkan.⁴¹

b. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

Secara khusus, tugas dan fungsi tenaga pendidik didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, serta pengabdian kepada masyarakat. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa : kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan antara lain :

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

⁴¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang:UIN Malang Press, 2009),332.

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang stabil, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia.

3) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali, dan masyarakat sekitar.⁴²

c. Peningkatan Mutu Pendidikan

1) Pengertian mutu pendidikan

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.⁴³

⁴² Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), 75.

⁴³ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), 157.

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. sesuatu yang dimaksud dapat berupa sumber daya (kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa).

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Dalam pendidikan tingkat sekolah yang dimaksud proses adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar dan proses monitoring dan evaluasi.

Sedangkan Output pendidikan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam⁴⁴ :

a) Prestasi Akademik

Penilaian ini, menerapkan sistem penilaian berkelanjutan yang mencakup tiga aspek atau ranah, yaitu kognitif, afektif, psikomotorik. Secara eksplisit ketiga ranah tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Setiap mata pelajaran selalu mengandung ketiga ranah tersebut, namun penekanannya selalu berbeda tergantung dari karakteristik masing-masing mata pelajaran.⁴⁵

⁴⁴ Ibid, 158.

⁴⁵ Moh. Sahlan, *Evaluasi Pembelajaran* (Jember:Stain Jember Press,2013),20.

Prestasi akademik berupa nilai ulangan umum, nilai ujian akhir, karya ilmiah.

Secara rinci klasifikasi tujuan pembelajaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

(1) Aspek Kognitif

Aspek kognitif menitik beratkan pada proses intelektual peserta didik. Dengan kata lain, aspek kognitif ini mencakup semua tujuan yang bersangkutan dengan proses intelektual peserta didik.

(2) Aspek Afektif

Aspek afektif berkaitan dengan sikap, perasaan, emosi, nilai-nilai, interest, aspirasi dan penyesuaian perasaan sosial.

(3) Aspek Psikomotor

Aspek ini berhubungan dengan keterampilan (*skill*) dalam melakukan sesuatu yang bersifat umum, manual, dan motorik. Dengan kata lain, kecakapan yang menunjuk pada gerakan-gerakan jasmaniah dan kontrol jasmaniah. Kecakapan-kecakapan fisik dapat berupa pola-pola gerakan atau keterampilan.⁴⁶

b) Prestasi non akademik

Kegiatan non akademik di lembaga pendidikan biasa disebut dengan kegiatan ekstrakurikuler. Definisi atau pengertian kegiatan ekstrakurikuler ini sering juga disebut ekskul yang merupakan kegiatan tambahan di suatu lembaga pendidikan.

⁴⁶ Ibid, 21.

Kegiatan ekstrakurikuler ini banyak ragam dan kegiatannya, antara lain paduan suara, paskibra, pramuka, olah raga, dan kesenian. Dan masih banyak kegiatan yang dikembangkan oleh setiap lembaga pendidikan yang sesuai dengan kondisi sekolah dan lingkungan masing-masing. Dalam kegiatan ekstrakurikuler inilah peserta didik mengembangkan berbagai potensi yang dimilikinya, atau bakat-bakat yang terpendam.⁴⁷

2) Standar Mutu Pendidikan

Standar mutu pendidikan dapat dirujuk dari standar nasional pendidikan yang telah menetapkan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di Indonesia meliputi :

- a) Standar kompetensi lulusan yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan minimal yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang wajib dimiliki peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus.
- b) Standar isi adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan cakupan dan kedalaman materi pelajaran untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang dituangkan kedalam kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran.
- c) Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prosedur dan pengorganisasian pengalaman belajar untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar proses pendidikan

⁴⁷ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008),111.

yang membudayakan dan memberdayakan, demokratis dan berkeadilan, tidak diskriminatif dan menjunjung HAM, nilai keagamaan, budaya dan kemajemukan. Proses pendidikan pada setiap satuan pendidikan diselenggarakan dengan memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreatifitas, dan kemandirian peserta didik sesuai dengan perkembangan, kecerdasan, dan kemandirian dalam rangka pencapaian standar kompetensi lulusan.

- d) Standar pendidik dan kependidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan.
- e) Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prasyarat minimal tentang fasilitas fisik yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi lulusan
- f) Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, evaluasi, pelaporan, dan pengawasan kegiatan agar tercapai efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan
- g) Standar pembiayaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan biaya untuk penyelenggaraan satuan pendidikan
- h) Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan alat penilaian pendidik.⁴⁸

⁴⁸ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2012), 311-312.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan menggunakan metode khusus alamiah.⁴⁹

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.⁵⁰

Jadi penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif karena mendeskripsikan sesuatu sehingga sesuai dengan judul yang sudah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Jl.Melati No.26 Banyuwangi. Alasan dipilihnya Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari karena manajemen tenaga pendidik di lembaga tersebut belum

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 6.

⁵⁰ Riyanto Yatim, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Surabaya: SIC, 2010), 23.

dikelola secara profesional sehingga membuat peneliti menjadi tertarik untuk meneliti.

C. Subyek Penelitian

Dalam pedoman penulisan karya ilmiah subjek penelitian yang dimaksudkan yaitu melaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi apa saja yang ingin diperoleh, siapa yang hendak di jadikan informan atau subjek penelitian, bagaimana data yang akan dicari dan dijangin sehingga validitasnya dapat dijamin.⁵¹

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Penggunaan teknik sampel bertujuan untuk mengambil informan yang dianggap dapat memberikan informasi yang terkait dengan permasalahan yang diangkat peneliti. informan dipilih dari orang-orang yang mengerti tentang hal-hal yang diteliti, informan tersebut adalah :

- a. Kepala Sekolah
- b. Guru atau Tenaga Pendidik
- c. Komite Sekolah

⁵¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 47.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.⁵² Observasi juga merupakan suatu teknik untuk mengamati secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktifitas yang sedang berlangsung dalam menggunakan metode observasi cara paling efektif dan melengkapinya dengan format atau blanko penggunaan instrumen.⁵³

Adapun data yang diperoleh dengan menggunakan metode observasi adalah:

- 1) Letak geografis SDN IV Tamansari Banyuwangi
- 2) Proses pengadaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015
- 3) Proses pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015
- 4) Proses evaluasi tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015
- 5) Upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015

⁵² Margono S, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Renika Cipta, 2005), 158.

⁵³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Baca Pustaka, 2010), 197.

2. Metode Interview

Menurut Moleong interview adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut”.⁵⁴

Wawancara dibedakan atas: 1) Interview bebas dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat data apa yang dikumpulkan. 2) interview terpimpin adalah interview yang dilakukan pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam interview tersebut. 3) Interview bebas terpimpin merupakan kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin, yang artinya pewawancara bebas menanyakan apa saja dengan daftar pertanyaan yang terperinci. Penelitian ini menggunakan interview bebas terpimpin, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap, melainkan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Dengan metode ini peneliti mendapatkan data tentang:

- 1) Pengadaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015
- 2) Pengembangan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015

⁵⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 186.

- 3) Evaluasi tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015
- 4) Upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015.

3. Metode Dokumenter

Dokumenter merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk, gambar-gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan perlengkapan dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁵⁵

Adapun data yang di peroleh dengan metode dokumenter ini adalah:

- 1) Visi dan Misi SDN IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015
- 2) Struktur organisasi SDN IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015

E. Analisa Data

Menurut Sugiono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola,

⁵⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2012), 244.

memilih mana yang penting dan yang mana harus dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif deskriptif yaitu data yang diperoleh (berupa kata-kata gambar, perilaku) tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau dalam bentuk statistik, melainkan tetap dalam bentuk kualitatif yang memiliki arti lebih kaya dari sekedar angka/frekuensi.⁵⁶

Untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data maka setelah memperoleh data secara keseluruhan, peneliti segera mereduksi data, menyajikan data, kemudian menarik kesimpulan, sesuai dengan pernyataan Miles dan Huberman bahwa “teknik analisis data kualitatif terdiri dari 3 alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu :

- 1) Reduksi data : dilakukan setelah memperoleh data yang diinginkan selama penelitian dilapangan, berupa merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting
- 2) penyajian data : setelah itu data disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan.
- 3) penarikan kesimpulan / verifikasi : setelah itu menarik kesimpulan dan menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal.

⁵⁶ Margono S, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 36.

F. Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data maka peneliti menggunakan validitas data triangulasi. Triangulasi sendiri adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode penyidik, dan teori.⁵⁷

Dalam penelitian ini, pemeriksaan data menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Adapun langkah-langkah dalam teknik triangulasi sumber, ialah:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara;
- b. Membandingkan apa yang dilakukan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi;
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi peneliti dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu;
- d. Membandingkan keadaan dengan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁵⁸

⁵⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 330.

⁵⁸ *Ibid*, 331.

G. Tahap-tahap Penelitian

Adapun tahap-tahap penelitian ini terdiri dari tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis.

a. Tahap pra lapangan

1) Menyusun rencana penelitian

Dalam penyusunan rancangan penelitian ini peneliti menetapkan beberapa hal sebagai berikut:

- a) Judul penelitian
- b) Latar belakang penelitian
- c) Fokus penelitian
- d) Tujuan penelitian
- e) Manfaat penelitian
- f) Metode pengumpulan data

2) Mengurus perizinan

Dengan surat pengantar yang ditentukan program studi, peneliti memohon izin kepada kepala sekolah di SDN IV Tamansari Banyuwangi dengan demikian penelitian ini telah mendapat perizinan untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut.

b. Tahap pekerjaan lapangan

Setelah persiapan dianggap matang, maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan penelitian dalam tahap ini, penelitian pengumpulan data-data yang diperlukan yaitu dengan menggunakan beberapa metode yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

c. Tahapan analisis data

Setelah kegiatan penelitian selesai, peneliti mulai menyusun langkah-langkah berikutnya yaitu:

- 1) Menyusun kerangka laporan hasil penelitian dengan menganalisis data yang telah dikonsultasikan kepada dosen pembimbing karena mungkin masih ada yang perlu direvisi untuk mencapai hasil penelitian yang maksimal
- 2) Laporan yang sudah selesai siap di pertanggung jawabkan di depan penguji yang kemudian digandakan untuk diserahkan kepada pihak terkait.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

SDN IV Tamansari berdiri pada tahun 1975 yang dirintis oleh para tokoh masyarakat desa Tamansari. Pada saat itu tempat belajar masih menumpang di rumah penduduk selama satu tahun. Setelah proses pembangunan gedung sekolah selesai, proses belajar mengajar berpindah ke gedung sekolah yang sudah jadi yang berdiri pada tahun 1976, yang menempati tanah milik desa dengan lebar 40 m dan panjang 65 m, sampai saat ini gedung sekolah yang berdiri di tanah milik desa tersebut menjadi tempat terlaksananya proses pendidikan di SDN IV Tamansari.

Dengan itu, SDN IV Tamansari secara resmi didirikan pada tahun 1975 dengan kepala Sekolah Bpk. Supono, S.Gb Pada awalnya, semenjak berdiri sampai sekarang SDN IV Tamansari telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah.⁵⁹

2. Visi dan Misi Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

1) Visi

Visi adalah pengurusan ilmu agama dan ilmu pengetahuan yang diperlukan bagi jenjang pendidikan dasar dan menengah untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya, penguasaan kecakapan hidup yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja, dan kemampuan

⁵⁹ Wawancara dengan Bapak Abdul Wahid Awal selaku guru di SDN IV Tamansari, 18 Mei 2015

untuk beradaptasi dengan anggota masyarakat dan lingkungan dengan landasan akhlak mulia

Terwujudnya anak didik yang berilmu, cakap dan terampil serta berakhlak mulia dalam kerangka ibadah kepada Allah dengan Indikator:⁶⁰

“ Berdaya saing, bertaqwa, maju dan indah “

2) Misi

1. Meningkatkan SDM guru dan murid untuk meningkatkan mutu pendidikan
2. Meningkatkan kualitas pembelajaran
3. Meningkatkan pengalaman ajaran agama
4. Memiliki IPTEK yang tinggi
5. Mewujudkan peran serta masyarakat
6. Membimbing siswa peduli lingkungan

3) Tujuan

1. Mendapat pengetahuan dan wawasan yang luas serta berakhlak mulia
2. Memiliki keterampilan, bakat, mandiri dan bersikap kebersamaan
3. Menuju hidup sabar,berkualitas dan memiliki sifat peduli terhadap lingkungan

3. Letak Geografis Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

- 1) SDN IV Tamansari terletak di jalan Melati No.26 Desa Tamansari Kecamatan Tegalsari dengan posisi sebagai berikut:⁶¹

- 1) Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Porolinggo

⁶⁰ Dokumentasi SDN IV Tamansari, 18 Mei 2015

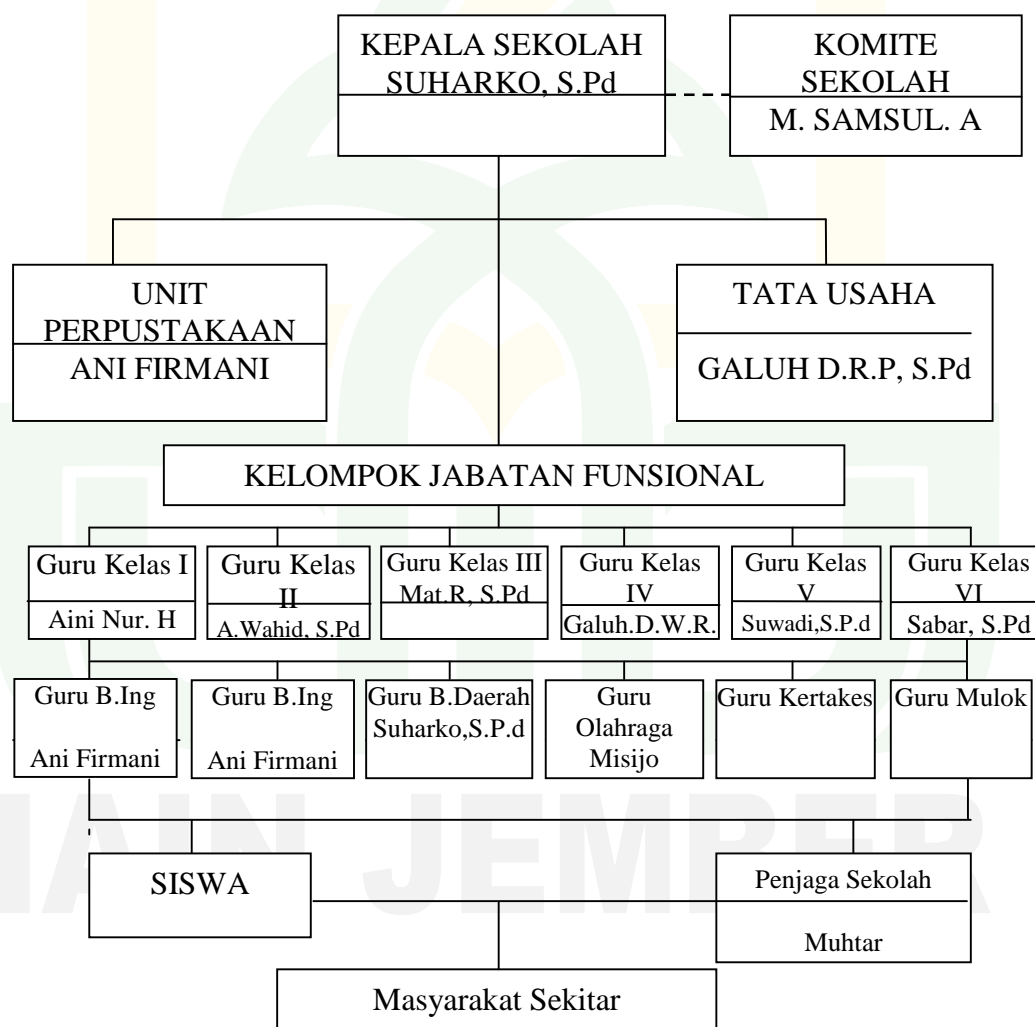
⁶¹ Observasi, 16 Mei 2015

- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Sumberjati
- 3) Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Karangdoro
- 4) Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Polean

4. Struktur Organisasi Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015

Adapun struktur organisasi SDN IV Tamansari adalah sebagai berikut:⁶²

Tabel 4.1
Bagan Struktur Organisasi SDN IV Tamansari



Keterangan :

—————: **Garis Komando**

- - - - -: **Garis Konsultatif**

⁶² Dokumentasi SDN IV Tamansari, 18 Mei 2015

5. Keadaan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015

SDN IV Tamansari mempunyai jumlah tenaga pendidik keseluruhan terhitung sebanyak 11 orang pada tahun 2015.⁶³

TABEL 4.2
Data Pegawai SDN IV Tamansari

| No | Nama Guru dan Karyawan | Jabatan | Mata Pelajaran |
|----|----------------------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Suharko, S.Pd | Kepala Sekolah | Bahasa Jawa |
| 2 | Abdul Wahid Awal, S.Pd | Guru Kelas | Mulok |
| 3 | Suwadi, S.Pd | Guru Kelas | Kelas 5 |
| 4 | Mat Rohani, S.Pd | Guru Kelas | Kelas 3 |
| 5 | Sabar, S.Pd | Guru Kelas | Kelas 6 |
| 6 | Aini Nur Hidayati, S.Pd | Guru Kelas | Kelas 1 |
| 7 | Misijo Arisanto | Guru Orkes | Olahraga |
| 8 | Khomariyah, S.PdI | Guru Kelas | Agama Islam |
| 9 | Galuh Dwiratno Putro, S.Pd | Guru Kelas | Kelas 4 |
| 10 | Fika Rosita, S.Pd | Guru Kelas | Kelas 2 |
| 11 | Ani Firmani | Guru B.Ing | Bahasa Inggris |

6. Keadaan Siswa – Siswi Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

SDN IV Tamansari mempunyai jumlah siswa-siswi keseluruhan terhitung sebanyak 68 orang pada tahun 2015.⁶⁴

⁶³ Dokumentasi SDN IV Tamansari, 18 Mei 2015

⁶⁴ Dokumentasi SDN IV Tamansari, 18 Mei 2015.

TABEL 4.3
Keadaan siswa – siswi
SDN IV Tamansari
Tahun Pelajaran 2014 / 2015

| No | Kelas | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|---------------|-----------|---------------|-----------|-----------|
| | | L | P | |
| 1 | Kelas I | 4 | 3 | 7 |
| 2 | Kelas II | 5 | 3 | 8 |
| 3 | Kelas III | 11 | 3 | 14 |
| 5 | Kelas IV | 5 | 7 | 12 |
| 6 | Kelas V | 7 | 5 | 12 |
| 7 | Kelas VI | 6 | 9 | 15 |
| JUMLAH | | 38 | 30 | 68 |

B. Penyajian dan Analisa Data

Penyajian memuat tentang uraian data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan seperti bab-bab sebelumnya. Uraian ini berisi tentang deskripsi data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam bentuk pola, tema, kecenderungan dan motif yang muncul dari data.⁶⁵

Sesuai dengan metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini, maka peneliti akan menyajikan pengumpulan data yaitu data hasil observasi, *interview*, dan dokumentasi sebagai alat untuk memperoleh data yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

⁶⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember:STAIN Jember Press, 2014), 76.

Hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini memaparkan mengenai Manajemen Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015. Penelitian tersebut dari segi pengadaan tenaga pendidik, pengembangan tenaga pendidik, evaluasi tenaga pendidik, upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan.

Adapun data-data yang peneliti peroleh dari metode wawancara, observasi, dan dokumenter yang berkaitan dengan fokus penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Pengadaan tenaga pendidik merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi atau tempat serta jabatan yang kosong untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga pendidik yang tepat. Di lingkungan lembaga pendidikan, tenaga pendidik atau guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Pengadaan tenaga pendidik di SDN IV Tamansari seperti yang diungkapkan oleh Bapak Suharko, S.Pd selaku kepala sekolah beliau menyatakan:

“Pengadaan tenaga pendidik khusus guru yang sudah PNS di sini mendapat surat tugas langsung dari pusat atau kabupaten, yang tidak PNS itu melamar dengan datang ke sekolah, kemudian menunggu hasil musyawarah saya dan para dewan guru, kalau

setelah dipertimbangkan dia layak untuk mengajar ya langsung diterima di SD sini”.⁶⁶

Begitu juga yang di sampaikan oleh Ibu Khomariyah, S.P.dI selaku guru bidang studi Agama Islam beliau menyatakan :

“Pengadaan tenaga pendidik disini khusus yang bukan PNS, biasanya dengan datang langsung ke sekolah, kalau sekolah masih membutuhkan guru tambahan, langsung diterima tanpa ada proses seleksi, apa lagi yang melamar alumni sini ya jelas langsung diterima”.⁶⁷

Dari yang telah disampaikan oleh Guru bantu di SDN IV Tamansari yakni Ibu Ani Firmani beliau menyatakan sebagai berikut:

“Kalau saya masuk kesana itu awal pertama itu langsung melamar ke sekolah , kebetulan SDN IV Tamansari butuh guru tambahan. Informasi dari salah satu guru yang bekerja di sekolah tersebut itu langsung menerima kalau ada yang berniat mau menjadi guru bantu di lembaga tersebut, sedikit informasi dari guru kalau memang SD IV itu lebih mengutamakan alumni. Ya tapi juga tidak menolak pelamar lain yang bukan alumni, meskipun bukan alumni kalau layak ya bisa jadi diterima”.⁶⁸

Melihat dari penjelasan di atas pengadaan tenaga pendidik atau guru di SDN IV Tamansari yang sudah PNS diadakan secara langsung dengan mendapatkan surat tugas dari pusat atau kabupaten. Jadi sekolah tidak mencari tenaga pendidik, tetapi memang tenaga pendidik yang sudah PNS langsung ditugaskan oleh pusat. Untuk pengadaan tenaga pendidik yang non PNS, diadakan dengan datang langsung ke sekolah dan melamar langsung ke sekolah, untuk proses penerimaan pelamar tersebut, diadakan musyawarah antara kepala sekolah dan seluruh dewan guru, musyawarah

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Suharko selaku kepala sekolah, 04 Juni 2015

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Khomariyah selaku guru Pendidikan Agama Islam, 04 Juni 2015

⁶⁸ Wawancara dengan Ibu Ani Firmani selaku guru bantu, 04 Juni 2015

ini dilaksanakan setelah pelamar menyerahkan ijazah dan persyaratan lainnya. Musyawarah ini bertujuan selain untuk membahas apakah pelamar layak diterima di lembaga tersebut dan juga penempatan bagi calon guru tersebut sekaligus. Jika melalui hasil musyawarah pelamar diterima, maka proses selanjutnya adalah penempatan tenaga pendidik.

Penempatan harus dilakukan dengan hati-hati agar tiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugasnya. Dengan demikian peneliti mencoba mewawancarai dan mengobservasi tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari sebagai berikut :

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SDN IV Tamansari adalah sebagai berikut :

“kalau penempatan tenaga pendidik di lembaga ini ada beberapa guru yang belum sesuai berdasarkan profesionalisme dan kompetensi keahlian masing-masing, khususnya yang belum PNS masih belum mengajar sesuai bidangnya. Kalau yang sudah PNS rata-rata sudah mengajar sesuai bidangnya”.⁶⁹

Hal tersebut diakui oleh salah seorang guru di SDN IV Tamansari ibu Ani Firmani bahwa :

“kalau penempatan memang masih ada beberapa guru yang mengajar belum sesuai bidangnya atau pendidikan masing-masing. Misalnya saya, saya belum sarjana pendidikan masih dalam proses kuliah, kebetulan saya diterima menjadi guru bantu dan bukan sarjana bahasa inggris, tapi disana saya mengajar bahasa inggris”.⁷⁰

“Dari observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 4 Juni 2015 melihat ibu Ani Firmani mengajar mata pelajaran bahasa inggris

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Suharko,S.Pd selaku kepala sekolah di SDN IV Tamansari,04 Jni 2015.

⁷⁰ Wawancara dengan Ibu Ani Firmani selaku guru bahasa inggris di SDN IV Tamansari,04 Juni 2015.

padahal beliau bukan sarjana bahasa inggris. Jadi dengan demikian SDN IV Tamansari belum 100% menempatkan guru sesuai bidangnya”.⁷¹

Dan bapak Galuh Dwi Ratno Putro, S.Pd menambahkan pernyataan sebagai berikut :

“untuk penempatan itu sendiri masih ada guru yang mengajar yang tidak sesuai bidangnya, contoh saya ini, saya ini kan sarjana matematika tapi saya ngajar bahasa indonesia, ya bisa dikatakan kalau penempatan di sekolah ini masih belum 100% tepat, katakanlah masih belum sesuai atau belum linier karena ijazahnya tidak sesuai”⁷²

“Pernyataan-pernyataan yang telah diungkapkan oleh guru SDN IV Tamansari juga telah disaksikan oleh peneliti pada tanggal 5 Juni 2015, ketika seorang guru matematika yaitu bapak Galuh Dwi Ratno Putro, S.Pd mengajar bahasa indonesia”.⁷³

Dari beberapa hasil wawancara dan temuan data di lapangan, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai atau guru masih belum 100% sesuai dengan bidangnya, karena masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan ijazahnya dan sebagian lagi sudah sesuai dengan bidangnya masing.masing.

2. Pengembangan Tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Tenaga pendidik merupakan pekerja professional yang memerlukan suatu keahlian khusus.

⁷¹ *Observasi*, Banyuwangi, 04 Juni 2015.

⁷² Wawancara dengan Bapak Galuh selaku guru Bahasa Indonesian di SDN IV Tamansari, 05 Juni 2015

⁷³ *Obsevasi*, Banyuwangi, 05 Juni 2015.

Karena keahliannya bersifat khusus ia memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam kegiatan pelaksanaan pendidikan, yang akan menentukan mutu pendidikan di suatu satuan pendidikan.

Agar pendidikan yang dilaksanakan di lembaga dapat bermutu, maka profesionalisasi (pengembangan) bagi guru (pendidik) merupakan suatu keharusan untuk dilakukan. Terlebih lagi apabila kita melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal yang ditemui dalam melaksanakan pendidikan, yaitu: (1) Perkembangan IPTEK, (2) Persaingan global bagi lulusan pendidikan, (3) Otonomi daerah, dan (4) Implementasi kurikulum yang berubah-ubah.

Melihat realita tersebut maka pengembangan dianggap suatu yang sangat penting untuk dilakukan agar dalam pelaksanaan pendidikan dilaksanakan dengan seefektif mungkin. Peningkatan keterampilan atau pengembangan keterampilan guru di SDN IV Tamansari dilakukan beberapa cara seperti yang telah diungkapkan oleh Bpk. Abdul Wahid Awal, S.Pd beliau menyatakan sebagai berikut:

“Kalau yang saya tahu guru-guru disini jarang mengikuti workshop atau diklat, pernah sekali melakukan pelatihan atau yang bisa disebut penataran, seperti kemaren itu ada program kurikulum 2013, semua guru itu dilatih untuk pendalaman kurikulum 2013 lamanya satu minggu, itupun dilakukan karena ada program kurikulum baru tersebut. Sebelum ada program kurikulum 2013 tidak ada penataran seperti itu”.⁷⁴

Ditambah oleh Ibu Aini Nur Hidayati, S.Pd beliau menyatakan sebagai berikut :

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Abdul Wahid Awal selaku guru, 05 Juni 2015

Kalau seingat saya, pelatihan itu pernah sekali dilakukan, yaitu semacam penataran dari pusat, waktu itu diadakan penataran karena ada perubahan kurikulum, dari KTSP ke kurikulum 2013, ya yang dibahas itu mengenai pembuatan RPP yang baik, kalau setiap tahunnya gak ada.⁷⁵

Begitu juga yang diungkapkan oleh bapak Suharko, S.Pd selaku kepala sekolah di SDN IV Tamansari :

“Mengenai pelatihan guru-guru disini itu kemaren ada yang namanya pendalaman kurikulum 2013, lamanya satu minggu, tapi karena sekarang sudah kembali lagi ke kurikulum KTSP sementara ini gak ada penataran semacam itu, ya kalau bisa di bilang memang gak rutin setiap tahun tapi ya ada kalau pelatihan seperti itu, kalau untuk pengembangan yang semacam dengan pendidikan, yang melanjutkan S2 misalnya untuk sekarang ini masih belum ada yang melanjutkan”.⁷⁶

Melihat penjelasan diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengembangan tenaga pendidik di SDN IV Tamansari masih sangat kurang karena guru-guru di sekolah tersebut hanya pernah mengikuti pelatihan semacam pendalaman kurikulum 2013 atau bisa disebut penataran yang dilakukan oleh pusat. Yaitu pelatihan yang diadakan oleh pemerintah agar para guru dapat memahami kurikulum 2013 dengan baik. Pelatihan ini dilaksanakan pada tahun 2014, Salah satu materi yang ditekankan dalam penataran tersebut yaitu cara pembuatan RPP yang baik, yang diikuti oleh semua guru yang ada di SDN IV Tamansari, untuk bentuk tindak lanjut yang diadakan oleh Kepala Sekolah adalah mensosialisasikan hasil dari penataran tersebut kepada seluruh jajaran dewan guru di SDN IV Tamansari ini. Setelah itu tidak ada lagi pengembangan tenaga pendidik

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Aini Nur Hidayati selaku guru, 05 Juni 2015

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak Suharko, S.Pd selaku Kepala Sekolah, 05 Juni 2015.

berupa workshop, diklat, seminar, dan lain sebagainya yang diadakan. Baik itu di dalam lembaga maupun luar lembaga. Sedangkan untuk pengembangan yang melalui pendidikan di SDN IV Tamansari sejauh ini tidak ada yang melaksanakan, jadi para guru di lembaga ini rata-rata masih S1 tidak ada yang melanjutkan pendidikan pasca sarjana atau S2.

3. Evaluasi Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi, evaluasi dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana efektifitas kinerja tenaga pendidik di sekolah ini. Selain itu evaluasi dijadikan *feedback* atau umpan balik dimana dengan evaluasi dapat diketahui kekurangan dan perkembangan yang dicapai, sehingga dapat dicarikan cara perbaikan di masa-masa yang akan datang

Evaluasi kinerja sebagai proses yang dilakukan organisasi atau lembaga dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang atau kelompok serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

Dengan evaluasi kinerja berarti para tenaga pendidik mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong tenaga pendidik bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikkan.

Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN IV Tamansari seperti yang diungkapkan oleh bapak Suharko, S.Pd selaku kepala sekolah:

“Untuk evaluasi kinerja para guru di sekolah itu, tiap tahun ada yang namanya Tim kecamatan untuk menilai guru-guru, atau bisa juga itu dengan disebut pengawas, kalo penilaian dari saya sendiri setiap satu bulan sekali mengevaluasi kinerja guru-guru, kemudian untuk yang tiga bulan sekali saya juga adakan supervisi”.⁷⁷

Senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Abdul Wahid Awal, S.Pd selaku guru beliau menyatakan sebagai berikut:

“Kalau evaluasi atau penilaian ya ada, evaluasi itu kan melihat persiapan, kinerja, jadi ya secara simbolis itu ya minimal satu bulan sekali itu nanti ada kekurangannya, apa hambatannya. Ada lagi istilahnya supervisi kepada guru dan pegawai minimal 3 bulan sekali, sebelum semester atau sesudahnya. Bagaimana pekerjaan guru, keaktifan, kesiapan dalam mengajar seperti mempersiapkan rpp, silabus, seperti itu”.⁷⁸

Ditambah lagi oleh Bapak Suwadi, S.Pd selaku guru di lembaga tersebut menyatakan sebagai berikut :

“Penilaian atau evaluasi itu sendiri kan untuk mengetahui kekurangan, kalau misalnya ada kekurangan ya nanti dibicarakan ketika rapat, nanti ya sesama dewan guru saling mengutarakan, begitu juga kepala sekolah”.⁷⁹

Begitu juga yang di sampaikan oleh Bapak Galuh Dwiratno Putro, S.Pd selaku guru beliau menyatakan :

“Kalau untuk penilaian atau evaluasi kelas itu ya dilaksanakan minimal satu bulan sekali , ya biasanya cara penilaiannya kepala sekolah mendatangi kelas kalau istilahnya monitoring ke kelas – kelas dan juga semester terakhir dilihat bagaimana hasil nilainya anak – anak. Menurut wali kelasnya masing – masing, nanti kan

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Suharko selaku kepala sekolah, 06 Juni 2015

⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Abdul Wahid Awal selaku guru, 06 Juni 2015

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Suwadi selaku guru, 08 Juni 2015

ketemu dari wali kelas. Coba satu contoh apa dari murinya apa dari gurunya. Apa sudah mencapai target apa belum, kurikulumnya itu dari semester 1 sampai selesai apa memenuhi target itu”⁸⁰.

Dalam tahap proses kegiatan belajar mengajar, evaluasi perlu dilaksanakan untuk mengetahui efektifitas belajar dan mengajar, prestasi mengajar guru, perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam pembelajaran, selain itu evaluasi dijadikan umpan balik. Dengan evaluasi dapat diketahui kekurangan dan perkembangan yang dicapai, maka evaluasi harus dilakukan terus menerus dan menyeluruh.

“Seperti pada hari sabtu, 6 Juni 2015 peneliti melakukan observasi terhadap kinerja kepala sekolah yang sedang melakukan pengecekan absensi di ruang guru, tujuan dari melihat absensi untuk mengecek apakah guru datang tepat waktu dan rajin masuk setiap harinya”⁸¹.

Jadi, evaluasi yang dilakukan oleh SDN IV Tamansari dilakukan oleh Tim kecamatan atau bisa disebut dengan pengawas setiap satu tahun sekali. Sedangkan kepala sekolah mengevaluasi atau menilai kinerja guru setiap satu bulan sekali, dengan cara mendatangi kelas atau memonitoring langsung ke kelas-kelas untuk melihat sejauh mana keberhasilan guru tersebut mengajar. tidak hanya itu, setiap tiga bulan sekali diadakan supervisi atau pengawasan terhadap kinerja guru, seperti melihat sejauh mana pekerjaan guru, keaktifan, kesiapan dalam mengajar seperti mempersiapkan rpp, silabus, seperti itu. Setiap harinya juga kepala sekolah mengecek absensi kehadiran guru, tujuannya untuk melihat apakah guru

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Galuh Dwiratno P selaku guru, 08 Juni 2015

⁸¹ *Observasi*, Banyuwangi, 7 Agustus 2015

tersebut disiplin dalam menjalankan tugasnya. Dan juga dilihat dari nilai akhir semester siswa sudah mencapai target atau belum. Apabila ada kekurangan atau hambatan maka akan dibahas dalam rapat khusus. Dibahas secara saling terbuka, mengutarakan kekurangan dan hambatan. Dengan begitu, dapat diketahui sejauh mana kinerja para guru dan bagaimana cara yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja guru tersebut. Dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ada di SDN IV Tamansari.

4. Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Output pendidikan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah.

Output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam :

a. Prestasi akademik di SDN IV Tamansari

Prestasi akademik berupa nilai ulangan umum, maupun nilai ujian akhir. Penilaian ini, menerapkan sistem penilaian berkelanjutan yang mencakup tiga aspek atau ranah, yaitu kognitif, afektif,

psikomotorik. Secara eksplisit ketiga ranah tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Setiap mata pelajaran selalu mengandung ketiga ranah tersebut, namun penekanannya selalu berbeda tergantung dari karakteristik masing-masing mata pelajaran.

Prestasi akademik di SDN IV Tamansari seperti yang diungkap oleh Bapak Suwadi, S.Pd menyatakan :

“Secara akademik itu, prestasinya diukur dari itu hasil ujian, kalau kelas enam ya di ujian akhir seperti ujian sekolah dan ujian negara, kalau sekarang gak ada ujian negara ya termasuk ujian sekolah itu, tapi masih ditampung negara. Kalau untuk kelas satu sampai kelas lima itu ada istilahnya ujian semester untuk mengetahui hasilnya ya dilihat disitu”.⁸²

Pada kesempatan yang sama juga disampaikan oleh Bapak Galuh Dwiratno Putro, S.Pd beliau menyatakan sebagai berikut:

“Kalau untuk mengetahui prestasi akademik itu ya melalui hasil ujian semester itu, dengan begitu mengetahui sejauh mana daya serap para siswa dan siswi tersebut”.⁸³

Ditambah lagi oleh bapak Abdul Wahid Awal, S.Pd menyatakan :

“Untuk kelulusan disitu untuk hasilnya itu ada kriteria , dan lulusan itu klasifikasinya itu ada A,ada B, ada C.selama ini kalau kita ambil rata-rata disini nilai kelulusannya itu B kategorinya, ya bisa dikatakan baik lah, B itu berkisar antara 80 sampai 90”.⁸⁴

Dari hasil wawancara di atas prestasi akademik di SDN IV Tamansari dapat diukur dari hasil ujian, baik itu ujian akhir sekolah maupun ujian semester. Dengan mengetahui hasil ujian akhir tersebut

⁸² Wawancara dengan Bapak Suwadi selaku guru, 09 Juni 2015

⁸³ Wawancara dengan Bapak Galuh Dwiratno P selaku guru, 09 Juni 2015

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak Abdul Wahid Awal selaku guru, 09 Juni 2015

dapat diketahui sejauh mana keberhasilan para guru selama proses belajar mengajar para siswa siswi di SDN IV Tamansari. Adapun tujuan lain dengan mengetahui nilai ujian akhir, baik itu ujian akhir sekolah maupun ujian semester, yaitu dapat diketahui sejauh mana daya serap para siswa siswi tersebut dalam menerima materi yang disampaikan oleh para guru. Dengan begitu bisa terlihat, kekurangan dan hambatan yang selama proses belajar mengajar. sejauh ini nilai yang dihasilkan oleh siswa siswi di SDN IV Tamansari berkisar antara 80 sampai 90 dengan kategori baik atau B.

b. Prestasi Non Akademik

Prestasi non akademik di lembaga pendidikan biasa disebut dengan kegiatan ekstrakurikuler. Definisi atau pengertian kegiatan ekstrakurikuler ini sering juga disebut ekskul yang merupakan kegiatan tambahan di suatu lembaga pendidikan. Kegiatan ekskul ini banyak ragam dan kegiatannya, antara lain paduan suara, paskibra, pramuka, olah raga, dan kesenian. Dan masih banyak kegiatan yang dikembangkan oleh setiap lembaga pendidikan yang sesuai dengan kondisi sekolah dan lingkungan masing-masing. Dalam kegiatan ekskul inilah peserta didik mengembangkan berbagai potensi yang dimilikinya, atau bakat-bakat yang terpendam.

Prestasi non akademik di SDN IV Tamansari seperti yang diungkap oleh Bapak Misijo Arisanto selaku guru olahraga beliau menyatakan :

“Kalau kegiatan ekstra itu kegiatan diluar jam sekolah, seperti ekstra menari, olahraga dan pramuka ya tetap diadakan pembinaan, ada pelatihnya sendiri yang harus mahir dasar, itu biasanya diadakan setiap setengah bulan sekali atau lima belas hari sekali diadakan kegiatan ekstra”.⁸⁵

Ditambah lagi oleh bapak Suharko, S.Pd selaku kepala sekolah di SDN IV Tamansari menyatakan :

“Kalau untuk kegiatan ekstrakurikuler di lembaga ini terdiri dari tiga kegiatan, ada ekstra olahraga, ekstra tari dan ekstra pramuka, dan masing-masing kegiatan tersebut ada pembinanya sendiri”.⁸⁶

“Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Juni 2015 melihat kegiatan pramuka yang sedang berlangsung di halaman sekolah SDN IV Tamansari, dengan di bimbing oleh pembina pramuka”.⁸⁷

Dari hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa kegiatan non akademik atau ekstrakurikuler di SDN IV Tamansari dilaksanakan setiap lima belas hari sekali atau setengah bulan sekali, kegiatan ekstra tersebut meliputi olahraga, pramuka dan seni tari. Dari masing-masing kegiatan tersebut ada pembinanya sendiri yang memang harus mahir dalam membina kegiatan tersebut. Yang bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh siswa siswi di SDN IV Tamansari.

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Misijo Arisanto selaku guru olahraga, 09 Juni 2015

⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Suharko selaku kepala sekolah, 09 Juni 2015

⁸⁷ Observasi, Banyuwangi, 12 Juni 2015.

5. Upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Peningkatan mutu pendidikan adalah kemampuan mengelola input, proses dan mendayagunakan sumber-sumber pendidikan secara optimal untuk meningkatkan kemampuan belajar dan hasil belajar lulusannya.

Adapun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari sebagai berikut :

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari seperti yang diungkapkan oleh Bapak Suharko, S.Pd selaku kepala sekolah beliau menyatakan:

“Upayanya guru-guru diantaranya itu, ini berlaku semua ya, tapi yang utama itu kelas 6, kalau kelas 6 itu pertama diadakan pelajaran itu jam ke 0, jam ke 0 itu jam sebelum jam efektif, jam efektif itu kan mulai pelajaran jam tujuh, dia jam 6 udah masuk. Makanya hal tersebut disebut upaya untuk menambah prestasi. Disamping itu seminggu tiga kali itu masuk lagi jam dua istilahnya les”.⁸⁸

Hal tersebut juga diungkapkan oleh ibu Ani Firmani selaku guru di SDN IV Tamansari menyatakan :

“Upaya yang dilakukan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan yang utama ya kelas 6, seperti diberikan pendalaman, biasanya masuk jam tujuh kalau kelas enam ya masuknya jam enam udah masuk, selain itu ada les atau tambahan pelajaran. Kalau untuk kelas ke bawah seperti kelas 3 sampai kelas 5 itu biasanya tambahan jam pelajaran ya semacam les juga diluar jam efektif”.⁸⁹

“Dari observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 Juni 2015 melihat ibu Ani Firmani memberikan jam tambahan pelajaran pada kelas 4, khususnya di bidang bahasa inggris”.⁹⁰

⁸⁸ Wawancara dengan Bapak Suharko selaku kepala sekolah, 12 Juni 2015

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Ani Firmani selaku guru bantu, 12 Juni 2015

⁹⁰ Observasi, Banyuwangi 10 Juni 2015.

Ditambah lagi oleh Bapak. Samsul Arifin selaku komite sekolah menyatakan sebagai berikut :

“Kalau untuk komite sendiri itu melakukan dengan cara diadakan kerjasama antara komite dengan sekolah serta melibatkan tokoh masyarakat, contohnya ya seperti tokoh Agama, ketua RT, kalau komite sendiri hubungannya dengan masyarakat, jadi harus melibatkan tokoh masyarakat yang berpengaruh untuk saling kerjasama mencapai tujuan sekolah. Selain mengadakan kerjasama dengan melibatkan tokoh masyarakat, disekolah juga diadakan kegiatan ekstrakurikuler, itu salah satu cara untuk menarik simpati masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di lembaga ini”.⁹¹

Dari hasil wawancara diatas, dapat dijelaskan bahwa upaya yang oleh guru dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari dengan memberikan tambahan jam pelajaran terhadap kelas 3 sampai kelas 6, dimana yang lebih diutamakan adalah kelas 6, untuk kelas 6 setiap hari masuk sebelum jam efektif atau jam ke nol, jam efektif di sekolah tersebut dimulai pada pukul 07.00 wib, jadi untuk kelas 6 pada pukul 06.00 wib sudah masuk didalam kelas untuk diberikan tambahan jam pelajaran, tidak hanya itu setiap tiga kali dalam satu minggu diwajibkan untuk melaksanakan tambahan jam pelajaran atau yang disebut dengan les diluar jam efektif setiap pukul 14.00 wib. Sedangkan untuk kelas 3 sampai kelas 5 juga diadakan les atau tambahan jam pelajaran diluar jam efektif. Untuk usaha yang dilakukan oleh komite sekolah sendiri, dengan cara mengadakan kerjasama antara komite dan sekolah dengan melibatkan tokoh masyarakat seperti tokoh Agama, ketua RT. Selain dengan cara itu lembaga mengadakan kegiatan ekstrakurikuler sebagai salah satu cara

⁹¹ Wawancara dengan Bapak Samsul Arifin selaku komite sekolah, 12 Juni 2015

untuk menarik simpati masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di SDN IV Tamansari. Hal tersebut adalah sebuah bentuk upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

C. Pembahasan Temuan

Adapun temuan-temuan yang didapat dari lapangan adalah sebagai berikut :

1. Pengadaan Tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Pengadaan tenaga pendidik yang dimaksud untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi (lembaga pendidikan). Fungsi ini menyangkut penentuan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, dan penempatannya.⁹²

Salah satu proses terpenting dalam pengadaan tenaga pendidik adalah seleksi. Jika proses seleksi dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan atau tenaga pendidik yang dapat diharapkan kelak dapat memberikan kontribusi positif dan baik.⁹³

Namun peneliti tidak menemukan adanya proses seleksi dalam pengadaan tenaga pendidik yang non PNS di SDN IV Tamansari, sehingga hal ini menyebabkan pengadaan tenaga pendidik menjadi kurang efektif. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa calon tenaga pendidik atau

⁹² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 62.

⁹³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 159.

pendaftar diterima menjadi pegawai tanpa tahap-tahap seleksi seperti wawancara, tes tulis, dan *micro teaching*. Proses yang dilalui adalah kesesuaian dengan tenaga yang dibutuhkan sekolah, kelengkapan administrasi, dan persetujuan dari kepala sekolah dan dewan guru . untuk penempatannya sendiri masih belum 100% sesuai dengan bidangnya, masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan ijazahnya. Hal itu dapat dilihat dari seorang guru matematika mengajar bahasa indonesia.

Hal ini menyebabkan SDN IV Tamansari mendapatkan tenaga pendidik yang kurang berkualitas dan kualifikasi yang dimiliki oleh tenaga pendidik kurang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan dari jabatan atau pekerjaan, sehingga dalam penempatannya *the right man on the right place* tidak tercapai.⁹⁴

Selain itu pengembangan karir tenaga pendidik akan mengalami kesulitan karena ketidaksesuaian kemampuan yang dimiliki dengan jabatan/pekerjaan yang ditekuni. Sehingga hal-hal seperti ini menjadi salah satu penyebab sulitnya mutu pendidikan berkembang di sekolah ini.

2. Pengembangan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Pengembangan tenaga pendidik di SDN IV Tamansari kurang berjalan maksimal, yakni hanya dengan mengikuti penataran yang dilakukan oleh pusat, sejauh ini pengembangan para guru di SDN IV Tamansari ini hanya dengan mengikuti penataran, itupun dilakukan karena

⁹⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia,2010),83.

ada perubahan kurikulum, dari kurikulum KTSP ke kurikulum 2013. Padahal pada umumnya pengembangan di sebuah lembaga tidak hanya penataran saja, dengan mengikuti workshop, diklat, dan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik agar kualitasnya menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Sehubungan dengan itu, pengembangan tenaga pendidik merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan.

Betapapun baiknya suatu perencanaan karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.⁹⁵

Pengembangan tenaga pendidik mutlak perlu dilakukan karena akan menghasilkan manfaat yang sangat besar untuk organisasi, para pegawai, maupun bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi.⁹⁶

⁹⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2010), 250.

⁹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 183.

3. Evaluasi Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Evaluasi kinerja tenaga pendidik sangatlah penting dilakukan sebagai sebuah upaya peningkatan mutu pendidikan, dikarenakan akan menjadi umpan balik bagi sekolah maupun personil itu sendiri dalam mengembangkan potensinya dan mengetahui letak kelebihan dan kelemahannya.

Penilaian tenaga pendidik di SDN IV Tamansari yang pertama dilakukan secara langsung oleh Tim dari kecamatan atau biasanya disebut dengan pengawas setiap satu tahun sekali. Dan tidak hanya itu, penilaian para guru di lembaga tersebut juga dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara observasi ke kelas-kelas setiap satu bulan sekali, mensupervisi para guru, dan mengecek nilai siswa – siswa setiap semester dengan menanyakan langsung kepada wali kelas agar dapat diketahui sudah mencapai target atau belum. Dan setiap harinya kepala sekolah juga mengecek kehadiran guru dengan melihat absensi di ruang guru.

Namun dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan di SDN IV Tamansari masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang memiliki etos kerja yang kurang baik, seperti dari hasil observasi yang dilakukan peneliti sebagian guru – guru yang tidak langsung masuk kelas meskipun bel masuk sudah berbunyi, namun hal ini sepertinya luput dari pengawasan pelaku penilaian.

Hal – hal diatas menjadi sebab sulitnya mutu pendidikan berkembang di sekolah ini. Karena jika tenaga pendidik selaku pelaksana

pendidikan tidak mempunyai etos kerja yang baik maka akan sangat berpengaruh negatif terhadap kemajuan mutu pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Pada dasarnya penilaian tenaga pendidik memiliki berbagai manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan organisasi atau lembaga, khususnya manajemen tenaga pendidik, seperti dijabarkan oleh Manguprawira sebagai berikut:⁹⁷

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

c. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

IAIN JEMBER

⁹⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang:UIN Malang Press, 2009),332.

d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap tenaga pendidik hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik tenaga pendidik.

f. Defisiensi Proses Penempatan Tenaga Pendidik

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan tenaga pendidik di lembaga.

g. Ketidak Akuratan Informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menempatkan tenaga pendidik, pelatihan dan keputusan konseling.

h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor –faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, dan masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, lembaga mungkin menyediakan bantuannya.

k. Umpan Balik pada Tenaga Pendidik

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana fungsi lembaga diterapkan.

4. Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Secara umum, mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.⁹⁸

Mutu pendidikan dapat diukur dari output yang dihasilkan oleh sekolah. Output pendidikan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Output sekolah dikatakan berkualitas atau bermutu tinggi jika prestasi

⁹⁸ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), 157.

sekolah, khususnya prestasi siswa, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam :

a. Prestasi Akademik

Prestasi akademik yang dihasilkan oleh SDN IV Tamansari dapat diukur dengan melihat hasil ujian akhir. Nilai ujian akhir yang didapat di SDN IV Tamansari bisa dibilang baik, karena nilai yang didapat dikategorikan B yang berkisar antara 80 sampai 90, dapat terlihat dari beberapa anak yang memiliki nilai tersebut. Dan hal ini tampak nyata ketika seseorang menilai tinggi rendahnya prestasi pendidikan dimasyarakat adalah dengan cara menilai prestasi pendidikan sekolah.

Potret pendidikan sekolah di Indonesia pada umumnya masih menyedihkan bisa dilihat dari prestasinya. Meskipun banyak prestasi secara akademik mendapat kategori B, hal tersebut tidak seluruhnya mencerminkan keberhasilan pendidikan di sekolah pada umumnya. Pendidikan disekolah pada umumnya masih banyak kekurangan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan sekolah sebagaimana diamatkan oleh Undang-Undang. Untuk itu, pendidikan disekolah sangat membutuhkan upaya yang lebih gigih melalui banyak cara dalam rangka mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah adalah melalui penguasaan secara mendalam ilmu mendidik bagi para pendidiknya di sekolah. Paling tidak ada empat hal yang harus dikuasai

oleh calon pendidik yaitu : 1) memahami peserta didik, 2) menguasai materi pendidikan yang merupakan bidang studi, 3) menguasai pembelajaran yang mendidik, 4) mengembangkan kemampuan profesional secara berkelanjutan.⁹⁹

b. Prestasi Non Akademik

Prestasi non akademik yang ada di SDN IV Tamansari cukup dibidang berkembang, karena sejauh ini di lembaga tersebut ada beberapa kegiatan yang dijadikan ekstrakurikuler yaitu, kegiatan olahraga, seni tari, dan pramuka. Dalam kegiatan ekskul inilah peserta didik mengembangkan berbagai potensi yang dimilikinya, atau bakat-bakat yang terpendam.

Kegiatan non akademik di lembaga pendidikan biasa disebut dengan kegiatan ekstrakurikuler. Definisi atau pengertian kegiatan ekstrakurikuler ini sering juga disebut ekskul yang merupakan kegiatan tambahan di suatu lembaga pendidikan. Kegiatan ekskul ini banyak ragam dan kegiatannya, antara lain paduan suara, paskibra, pramuka, olah raga, dan kesenian. Dan masih banyak kegiatan yang dikembangkan oleh setiap lembaga pendidikan yang sesuai dengan kondisi sekolah dan lingkungan masing-masing. Dalam kegiatan ekskul inilah peserta didik mengembangkan berbagai potensi yang dimilikinya, atau bakat-bakat yang terpendam.¹⁰⁰

⁹⁹ St. Rodliyah, Pendidikan dan Ilmu Pendidikan (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 43.

¹⁰⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008),111.

5. Upaya yang dilakukan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari

Upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik di SDN IV Tamansari untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan cara memberikan tambahan jam pelajaran terutama untuk kelas enam, untuk kelas tiga sampai kelas lima diberikan jam tambahan setiap tiga kali dalam seminggu. Dengan cara begitulah suatu upaya yang dilakukan oleh para guru untuk meningkatkan prestasi pendidikan. Selain itu, upaya yang dilakukan oleh komite sekolah, mengadakan kerjasama antara komite dan sekolah dengan melibatkan tokoh masyarakat seperti tokoh agama, ketua RT. Selain itu di lembaga sendiri diadakan kegiatan ekstrakurikuler sebagai salah satu cara untuk menarik simpati masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya di SDN IV Tamansari.

Salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah adalah melalui penguasaan secara mendalam ilmu mendidik bagi para pendidiknya di sekolah. Pendidik atau guru sangat penting memahami hakekat ilmu mendidik dan menguasai praktek mendidik yang benar. Mengingat guru merupakan sosok panutan bagi para peserta didiknya yang selalu menjadi rujukan dari segala hal tutur kata, sikap, tindakan, dan segenap keseluruhan hidupnya. Pemahaman akan hakekat ilmu mendidik dan penguasaan praktek mendidik secara benar, akan menjadikan guru tersebut sebagai sosok penting dalam mewujudkan pendidikan sekolah menjadi lebih berhasil.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan antara lain : ¹⁰¹

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang stabil, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia.

3) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali, dan masyarakat sekitar.

¹⁰¹ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), 75.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengadaan Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015

pengadaan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari melalui tiga tahap yakni, rekrutmen, seleksi dan penempatan, namun peneliti tidak menemukan adanya proses seleksi untuk tenaga pendidik yang non PNS, sehingga hal ini menyebabkan pengadaan tenaga pendidik menjadi kurang efektif. Untuk penempatannya sendiri masih belum sesuai 100%, masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai bidangnya, maka dengan begitu *the right man on the right job* tidak tercapai.

2. Pengembangan Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015

Pengembangan tenaga pendidik di SDN IV Tamansari untuk pelatihannya sendiri masih kurang berjalan maksimal, yakni hanya mengikuti penataran yang dilakukan oleh pusat. Setelah itu tidak ada lagi pengembangan tenaga pendidik berupa workshop, diklat, seminar, dan lain sebagainya yang diadakan. Baik itu di dalam lembaga maupun luar lembaga. Sedangkan pengembangan yang melalui pendidikan masih belum ada, atau bisa dibilang belum terlaksana, karena sejauh ini masih tidak ada yang melanjutkan pasca sarjana atau S2.

3. Evaluasi Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015

Evaluasi tenaga pendidik yang pertama dilakukan secara langsung oleh Tim pengawas setiap satu tahun sekali, untuk penilaian para guru dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara observasi ke kelas-kelas setiap satu bulan sekali, untuk setiap harinya kepala sekolah melakukan pengecekan absensi guru tujuannya untuk melihat kedisiplinan guru, dan mensupervisi para guru setiap tiga bulan sekali untuk melihat persiapan yang dilakukan guru, seperti pembuatan RPP, dan mengecek nilai siswa – siswi setiap semester.

4. Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015

Mutu pendidikan yang dihasilkan di SDN IV Tamansari dapat diukur dari hasil prestasi akademik, nilai yang dihasilkan dikategorikan B yang berkisar antara 80 sampai 90. Untuk nilai prestasi non akademik cukup dibilang berkembang, karena ada beberapa kegiatan yang dijadikan ekstrakurikuler yaitu, olahraga, seni tari, dan pramuka.

5. Upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari adalah memberikan jam tambahan pada kelas tiga sampai kelas enam. Jam tambahan yang diharapkan membantu para murid menghadapi kesulitan dalam belajar ini dilaksanakan setiap

seminggu tiga kali. Untuk kelas enam jam tambahan diberikan dalam frekuensi lebih dari pada kelas lain. Hal ini dikarenakan kelas enam akan menghadapi ujian nasional. hal lain yang dilakukan dengan melakukan kerjasama antara komite sekolah dengan melibatkantokoh masyarakat setempat.

B. Saran-saran

1. SDN IV Tamansari harus tetap mempertahankan beberapa upaya yang telah terlaksana dengan baik dan juga harus menemukan solusi untuk setiap masalah manajemen tenaga pendidik untuk yang Non PNS seperti proses seleksi yang baik yang seharusnya ada dalam pengadaan tenaga pendidik. Karena tidak dapat dipungkiri untuk mendapatkan tenaga pendidik yang mumpuni dalam bidangnya tidak dapat mengabaikan proses seleksi tersebut. Dengan diadakannya seleksi yang baik maka penempatan tenaga pendidik juga akan berjalan baik dengan begitu *the right man on the right job* tercapai.
2. Sedangkan untuk mutu pendidikan yang dihasilkan harus terus ditingkatkan, karena suatu proses pendidikan dinilai baik oleh masyarakat dengan melihat nilai yang dihasilkan dari sekolah karena nilai yang dihasilkan merupakan hasil kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah.
3. Sekolah harus tetap mempertahankan usaha yang dilakukan dalam membantu siswa menghadapi kesulitan belajar yang dilakukan setiap

seminggu tiga kali di luar jam sekolah dengan cara les agar nilai yang dihasilkan dapatmencapaitujuan yang diharapkan.

4. Sekolah ini adalah lembaga negeri, maka dengan seharusnya harus memberikan pelayanan yang baik terhadap siswa maupun orang tua siswa, maka sangat penting sekali melibatkan orang tua dalam proses belajar anaknya, mengingat peran orang tua sangat penting ketika anak sudah di luar sekolah, dengan arahan dan bimbingan dari orang tua maka proses belajar bisa berjalan maksimal, setidaknya dengan begitu ada kerjasama antara sekolah dan para orang tua siswa terutama dalam hal meningkatkan prestasi anaknya.
5. Sekolah harus tetap mempertahankan kegiatan ekstrakurikuler sebagai kegiatan di luar jam sekolah, selain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswa kegiatan ekskul sendiri merupakan salah satu cara untuk menarik simpati masyarakat memilih lembaga ini sebagai tempat belajar bagi anak-anaknya.

IAIN JEMBER

BIODATA PENULIS

Nama : Asri Ruhaila
Nim : 084 113 030
Jurusan/ Prodi : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam
Tempat, tanggal lahir : Banyuwangi, 31 Juli 1993
Alamat : Jl. Melati No.26 Tamansari Tegalsari Banyuwangi
Riwayat pendidikan : 1. 2000 - 2005 SDN IV Tamansari
3. 2005 – 2008 SMP I Tegalsari
4. 2008 – 2011 Madrasah Aliyah Negeri Genteng
5. 2011– sekarang (IAIN Jember)

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Baca Pustaka.
- Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. 2012. Bandung: ALFABETA
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hanik Nurma & Jauhar Mohammad. 2014. *Buku Pintar Materi dan Soal PLPG Sertifikasi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Titiek Rohanah. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Jember: STAIN Jember Press.
- Heidjrachman R dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Khusnuridlo, Moh. 2013. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jember: STAIN Press.
- Margono, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Moleong, Lexy.J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Mulyasa, E. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar –Ruzz Media.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rodliyah, St. 2013. *Pendidikan dan Ilmu Pendidikan* (Jember: STAIN Jember Press).
- Sahlan, Moh. 2013. *Evaluasi Pembelajaran*. Jember: STAIN Jember Press.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang.P. 2008. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- STAIN. 2014. *Pedoman Penilaian Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sugiono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umar, Bukhari. 2012. *Hadis Tarbawi (Pendidikan dalam Perspektif Hadis)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS & PP RI Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib belajar. 2012. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No.14 Tahun 2005). 2014. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winoto, Suhadi. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jember: Pena Salsabila.

Yatim, Riyanto.2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC

Zain, Hefni. 2012. *Cakrawala Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Hafana Press.

Zuhairini, Moh. Kasiran dan Abdul Ghotir. 2012. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



FOTO DOKUMENTASI



Pembelajaran tambahasan yang dilakukan di luar jam efektif



Kegiatan olahraga sebagai bagian dari prestasi non-akademik



Proses belajar – mengajar di kelas



Ekstra kurikuler Pramuka sebagai bagian dari prestasi non-akademik



Rapat guru dalam upaya peningkatkan mutu pendidikan

**JURNAL PENELITIAN DI SDN IV TAMANSARI KECAMATAN
TEGALSARI**

| No | Tanggal | Kegiatan | Paraf |
|----|--------------|--|---|
| 1 | 16 Mei 2015 | Observasi Awal |  |
| 2 | 29 Mei 2015 | Menyerahkan surat penelitian kepada kepala sekolah |  |
| 3 | 18 Mei 2015 | Mengumpulkan data yang bersifat dokumenter |  |
| 4 | 04 Juni 2015 | Interview |  |
| 5 | 05 Juni 2015 | Interview |  |
| 6 | 06 Juni 2015 | Interview |  |
| 7 | 08 Juni 2015 | Interview |  |
| 8 | 09 Juni 2015 | Interview |  |
| 9 | 12 Juni 2015 | Interview |  |
| 10 | 12 Juni 2015 | Interview |  |
| 11 | 13 Juni 2015 | Mengambil surat keterangan selesai penelitian |  |

Jember, 13 Juni 2015
Kepala SDN 4 Tamansari


SUHARKO, S.Pd
NIP. 19620620 198201 1 006

MATRIK PENELITIAN

| JUDUL | VARIABEL | SUB VARIABEL | INDIKATOR | SUMBER DATA | METODE PENELITIAN | FOKUS PENELITIAN |
|---|---|---|---|--|--|--|
| Manajemen Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015 | A.Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan | <p>a. Pengadaan tenaga pendidik</p> <p>b. Pengembangan tenaga pendidik</p> <p>c. Evaluasi tenaga pendidik</p> <p>d. Mutu Pendidikan</p> | <p>1. Rekrutmen</p> <p>2. Seleksi</p> <p>3. Penempatan</p> <p>1. Pelatihan</p> <p>2. Pendidikan</p> <p>Penilaian tenaga pendidik</p> <p>1. Prestasi akademik</p> <p>2. Prestasi non akademik</p> | <p>A. Informan</p> <p>1. Kepala Sekolah</p> <p>2. Guru</p> <p>3. Komite sekolah</p> <p>B. Dokumentasi</p> | <p>1. Pendekatan Kualitatif Deskriptif</p> <p>2. Penentuan Sampel Menggunakan tehnik <i>purposive sampling</i></p> <p>3. Pengumpulan Data</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Interview</p> <p>c. Dokumentasi</p> <p>4. Analisis Data deskriptif kualitatif</p> <p>5. Validitas data Trianggulasi Sumber</p> | <p>1. Pokok Masalah</p> <p>a. Bagaimana pengadaan tenaga pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015 ?</p> <p>b. Bagaimana pengembangan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015?</p> <p>c. Bagaimana evaluasi tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015?</p> <p>d. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2014/2015 ?</p> |

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA

a. Observasi

1. Letak geografis objek penelitian
2. Pengadaan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari
3. Pengembangan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari
4. Evaluasi tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari
5. Upaya yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari

b. Interview

1. Sejarah berdirinya SDN IV Tamansari
2. Bagaimana manajemen tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari
3. Bagaimana pengadaan tenaga pendidik di SDN IV Tamansari
4. Bagaimana pengembangan tenaga pendidik di SDN IV Tamansari
5. Bagaimana penilaian tenaga pendidik di SDN IV Tamansari
6. Bagaimana mutu pendidikan di SDN IV Tamansari
7. Bagaimana upaya yang dilakukan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN IV Tamansari

c. Dokumentasi

1. Sejarah berdirinya SDN IV Tamansari
2. Visi dan Misi SDN IV Tamansari
3. Struktur organisasi SDN IV Tamansari
4. Data seluruh siswa di SDN IV Tamansari

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asri Ruhaila
NIM : 084 113 030
Prodi/Jurusan : MPI/Tarbiyah
Institusi : IAINJember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SDN IV TAMANSARI TEGALSARI BANYUWANGI TAHUN PELAJARAN 2014/ 2015**” adalah benar-benar hasil penelitian saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumber-sumbernya. Apabila terdapat kesalahan didalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Jember, 03 Juli 2015

Saya yang menyatakan

IAIN JEMBER

Asri Ruhaila
NIM. 084 113 030