

**PEMBERDAYAAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMA BUSTANUL ULUM NU BUMIAYU KABUPATEN BREBES**



SKRIPSI

Diajukan Pada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Disusun Oleh :

Istikaromah
NIM 03470560

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2007**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Istikaromah
NIM : 03470560
Jurusan : Kependidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan hasil plagiasi dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya..

Yogyakarta, 23 Mei 2007

Yang Menyatakan,





DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
Jl. Laksda Adisucipto, Telp. 513056, Yogyakarta 55281

PENGESAHAN

Nomor: UIN/1/DT/PP.01.1/50/07

Skripsi Berjudul: **PEMBERDAYAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA BUSTANUL ULUM
NU BUMIAYU KABUPATEN BREBES**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Istikaromah

NIM : 03470560

Telah dimunaqosyahkan pada:

Hari Selasa Tanggal 3 Juli 2007 dengan Nilai B+
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs. M. Jamroh Latief, M.Si
NIP. 150 223 031

Sekretaris Sidang

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP.150 264 112

Pembimbing

Dr. Muhammad Anis, MA
NIP. 150058699

Penguji I

Drs. Ahmad Arifi, M.Ag
NIP.150 253 888

Penguji II

Dra. Wiji Hidayati, M.Ag
NIP.150 246 924

Yogyakarta, 26 Juli 2007

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Tarbiyah

Dekan



Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag
NIP.150 240 526

Dr. Muhammad Anis, MA
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi
Saudari Istikaromah

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Istikaromah
NIM : 03470560
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul : Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes

telah dapat diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosah.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Juni 2007
Pembimbing,



Dr. Muhammad Anis, MA
NIP. 150 058 699

Drs. Ahmad Arifi, M.Ag
Dosen Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi
Saudari Istikaromah

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Skripsi Mahasiswa dibawah ini :

Nama : Istikaromah
NIM : 03470560
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul : **PEMBERDAYAAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU
PENDIDIKAN DI SMA BUSTANUL ULUM NU
BUMIAYU KABUPATEN BREBES.**

dalam ujian skripsi (Munaqosah), yang telah dilakukan pada tanggal 3 Juli 2007, dinyatakan diterima dengan beberapa perbaikan.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku konsultan berpendapat telah dapat diterima dan diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, agama nusa dan bangsa.Amin.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Juli 2007
Konsultan,


Drs. Ahmad Arifi M. Ag
NIP. 150253888

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Atas Karunia-Nya,
Ku persembahkan Skripsi ini kepada
Fakultas Tarbiyah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.*

MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat (Q.S: Al-Mujadalah: 11)ⁱ

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Q.S: Al-Insyiroh: 5)ⁱⁱ

ⁱ Depag, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Semarang: PT.Karya Toha Putra), hal 1112
ⁱⁱ *Ibid.*, hal 1267

ABSTRAK

ISTIKAROMAH. Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang pemberdayaan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes dan hasil yang dicapai oleh SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk membantu meningkatkan pemberdayaan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan mengambil lokasi di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes. Pengumpulan data dengan mengadakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif.

Rekrutmen tenaga kependidikan yang dilaksanakan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu melalui informasi tentang lowongan pekerjaan pada tahap awal di informasikan kepada tenaga kependidikan yang ada di SMA Bustanul Ulum serta melalui media masa baik radio ataupun media cetak yang ada di wilayah Brebes. Melalui tes wawancara, tes tulis, dan tes psikologi. Pengangkatan tenaga kependidikan yang baru, Kepala sekolah diberi wewenang untuk mengangkat tenaga kependidikan yang baru sedangkan yayasan hanya memberikan Surat Keputusan (SK) pengangkatannya saja. Adapun status guru yang baru diangkat adalah guru tidak tetap. Pengangkatan dalam jabatan dilakukan jika tenaga kependidikan sudah memenuhi syarat-syarat dan kriteria yang telah ditentukan diantaranya efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Selain gaji yang diberikan pada setiap bulannya, SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu juga memberikan tunjangan kepada tenaga kependidikannya dalam bentuk pembagian Tunjangan Hari Raya (THR), dana testing, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan koperasi pakaian. Sekolah pernah mengikutsertakan para tenaga kependidikan pada berbagai pelatihan dalam bentuk Training, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), seminar, workshop, dan lain sebagainya. Hasil yang dicapai setelah diadakannya upaya pemberdayaan kepada tenaga kependidikan yaitu memunculkan semangat baru pada tenaga kependidikan, kedisiplinan semakin meningkat, lebih profesional secara pribadi di dalam pekerjaannya, dan lain sebagainya. Status sekolah mengalami peningkatan dengan status terakhir yang di dapat SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Terakreditasi A. Kelulusan para siswa pada Ujian Nasional 100% dan mendapatkan peringkat ke-8 untuk hasil Ujian Nasional dari 32 SMA yang ada di Kabupaten Brebes.

Sedangkan untuk prestasi non akademik yang paling menonjol adalah ekstra kurikuler Marching Band karena pernah mendapatkan prestasi sampai tingkat nasional

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.
أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam yang telah memberikan hambanya kenikmatan dan keselamatan yang tidak pernah akan ada tandingannya. Kemudian nyanyian rindu Shalawat teriring salam untuk kekasih yang patut mendapat sanjungan atas ketauladanannya, Nabi Muhammad SAW hamba Allah yang terpilih dan diutus menjadi perantara penunjuk cahaya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi dengan judul "Pembudayaan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes" tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, do'a, dan dorongan dari berbagai pihak. Meskipun pada mereka itu penulis tidak dapat memberikan balasan apa-apa kecuali ungkapan terima kasih yang amat mendalam. Juga kepada orang-orang sekitar penulis yang meskipun mereka tidak terlibat secara formal, namun penulis sadar bahwa keberadaan mereka amat memiliki andil dan pengaruh yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Sutrisno,MA selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Drs. M. Jamroh Latief, M.Si, selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam, yang telah memberikan masukan kepada penulis untuk mewujudkan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs.H.Muhammad Rofangi, M.Si, selaku penasehat akademik.
4. Bapak Dr.Muhammad Anis, MA, selaku pembimbing skripsi yang berkenan meluangkan waktunya guna memberikan arahan, bimbingan serta saran-saran hingga selesainya skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu pegawai tata usaha jurusan Kependidikan Islam serta pegawai tata usaha Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Ibu Neneng Nuryanah,S.Pd selaku Kepala Sekolah SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes, Pengurus yayasan Bustanul Ulum NU serta para tenaga kependidikan SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu seperti Bapak Warsito,RS, Bapak Tohirin,SE, Bapak Faruk Zawawi,S.Sos, Ibu Dra.Sri Hastuti, Ibu Dra.Gendri Haryati, Bapak Teguh Indaryono, Bapak Muhammad Nuh, dan para pegawai yang lainnya yang tidak di sebutkan satu persatu. Terima kasih atas izin, informasi serta saran-saran guna melengkapi penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Mama terima kasih atas do'a dan kasih sayangmu yang tidak akan pernah usang termakan waktu, serta kepada adikku *Samsul, Johan, dan Dika* kalian adalah sumber inspirasi dan pemotivasiku untuk terus melangkah maju.

8. Kakak-kakak Racana Sunan Kalijaga-Racana Nyi Ageng Serang Pangkalan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terima kasih untuk kasih sayang, bantuan, arahan dan bimbingannya.
9. Teman-teman Jurusan Kependidikan Islam angkatan 2003 spesial untuk 3-A, *Oen-oen*, serta teman-temen seperjuanganku di *KI-I*. Teman-teman Kost Astri Bintang Sembilan Spesial toek *Eva dan Cristin* atas waktu dan bantuannya. Kalian semua adalah pewarna dalam hidupku. Terima Kasih atas dukungan dan bantuan.

Akhirnya, penulis do'akan semoga segala bantuan baik materi maupun non materi yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Yang Maha Kuasa, Amiin. Dan semoga dengan adanya skripsi ini akan memberikan manfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 23 Mei 2007

Penyusun



Istikaromah
0347 0560

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii	
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iii	
HALAMAN NOTA DINAS KONSULTAN	iv	
HALAMAN PENGESAHAN.....	v	
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi	
HALAMAN MOTTO	vii	
ABSTRAK	viii	
KATA PENGANTAR.....	ix	
DAFTAR ISI.....	x	
DAFTAR TABEL	xi	
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii	
BAB I	PENDAHULUAN	
A.	Latar Belakang Masalah..... 1	
B.	Rumusan Masalah	9
C.	Tujuan Penelitian.....	10
D.	Kegunaan Penelitian.....	10
E.	Alasan Pemilihan Judul.....	10
F.	Telaah Pustaka.....	11
G.	Kerangka Teoritik	13
H.	Metode Penelitian.....	27
I.	Sistematika Pembahasan	31
BAB II	GAMBARAN UMUM SMA BUSTANUL ULMU NU BUMIAYU KABUPATEN BREBES	
A.	Letak Geografis.....	33
B.	Sejarah Berdirinya SMA Bustanul Ulum NU.....	34
C.	Struktur Organisasi.....	36
D.	Keadaan Tenaga Kependidikan.....	43
E.	Keadaan Siswa	49
F.	Sarana dan Prasarana.....	51
G.	Pengelolaan Pusat Sumber Belajar (Perpustakaan)	61
BAB III	HASIL ANALISIS	
A.	Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu.....	63
1.	Rekrutmen.....	65
2.	Pengangkatan	69
3.	Penempatan	72

4. Kesejahteraan Tenaga Kependidikan	72
5. Pembinaan Dan Pengembangan Tenaga Kependidikan.....	76
a. Guru.....	77
b. Pegawai Tata Usaha	82
c. Tenaga Pustakawan	83
B. Hasil Yang Dicapai Oleh SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu ...	85
1. Pemberdayaan Tenaga Kependidikan.....	85
a. Guru	86
b. Pegawai Tata Usaha.....	87
c. Tenaga Pustakawan.....	87
2. Peningkatan Mutu Pendidikan.....	88
a. Status Sekolah.....	88
b. Output Lulusan.....	89
c. Prestasi Non Akademik.....	92
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran-Saran.....	98
C. Kata Penutup.....	99

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I	Struktur Organisasi	38
Tabel II	Daftar Nama Kepala Sekolah.....	42
Tabel III	Daftar Guru SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu	43
Tabel IV	Daftar Karyawan SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu	48
Tabel V	Jumlah Siswa Dan Wali Kelas SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu.....	49
Tabel VI	Daftar Gaji Guru Dan Karyawan.....	74
Tabel VII	Daftar Pelatihan Yang Pernah diikuti Guru.....	79
Tabel VIII	Daftar Perkembangan Status SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu.....	88
Tabel IX	Daftar Presentasi Kelulusan Dan Ketidaklulusan.....	89
Tabel X	Daftar Prestasi Non Akademik SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran II : Penunjukkan Pembimbing Skripsi
- Lampiran III : Permohonan izin Riset Dari Fakultas Tarbiyah
- Lampiran IV : Permohonan Izin Riset Kepada Kepala Sekolah
- Lampiran V : Surat Ijin Penelitian Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa
Yogyakarta
- Lampiran VI : Surat Izin Penelitian Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- Lampiran VII : Surat Izin penelitian Pemerintah Kabupaten Brebes
- Lampiran VIII : Surat Izin penelitian Badan Perencanaan Pembangunan
Pemerintah Kabupaten Brebes
- Lampiran IX : Surat Izin penelitian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
Kabupaten Brebes
- Lampiran X : Surat Keterangan Telah melaksanakan Penelitian SMA
Bustanul Ulum NU Bumiayu
- Lampiran XI : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran XII : Pedoman Wawancara
- Lampiran XIII : Curriculum Vitae
- Lampiran XIV : Sertifikat Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) II
- Lampiran XV : Sertifikat Kuliah Kerja Nyata
- Lampiran XVI : Foto Lokasi Penelitian
- Lampiran XVII : Denah Lokasi SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan masa depan bangsa. Kemajuan yang dicapai suatu bangsa ditentukan oleh sistem pendidikan yang berfungsi dengan baik.¹ Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan bermutu sangat tergantung pada mutu para aktor dan petugas yang melaksanakannya, mereka itu adalah tenaga kependidikan.²

Perkembangan dunia pendidikan nasional dewasa ini semakin membutuhkan suatu manajemen atau pengelolaan yang semakin baik, karena boleh dikatakan bahwa krisis pendidikan yang dihadapi dewasa ini berkisar pada krisis manajemen. Manajemen menyangkut efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya yang ada.³

Diantara sumber daya pendidikan yang ada, sumber daya manusia adalah sumber daya yang utama. Sebagai sumber daya yang utama karena:

1. Sumber daya manusia yang menggerakkan atau menjadikan sumber daya yang lainnya menjadi berfungsi bagi penyelenggaraan pendidikan.

¹ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hal. 247.

² Mastuhu, *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional Dalam Abad 21*, (Yogyakarta: Safiria Insani Press Bekerjasama dengan Magister Studi Islam UII, 2003), hal. 109.

³ H.A.R Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994), hal. 12.

2. Hanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan berfikir secara rasional, sehingga dibutuhkan pengarahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan.

Dengan demikian seorang tenaga kependidikan dituntut mampu menjalankan fungsi pendidikan dengan baik. Ia harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan mengendalikan perilaku para tenaga kependidikan yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan agar mereka mau dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih profesional sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien⁴

Setiap organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasinya memerlukan manajemen. Di dalam memfungsikan manajemen diperlukan proses kepemimpinan, atau kegiatan pencapaian tujuan organisasi melalui kepemimpinan dapat dinamakan sebagai proses manajemen. Ketrampilan memimpin dalam mencapai tujuan organisasi inilah sebagai kegiatan manajemen. Dengan kata lain kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.⁵

Dinas Pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator dan supervisor. Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman kepala sekolah juga harus mampu

⁴ H. M. Idochi Anwar, *Manajemen Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, Cet.II, 2004), hal. 83.

⁵ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga*, hal. 84.

berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah yang demikianlah yang akan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.⁶

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁷

Kemampuan mendayagunakan tenaga kependidikan di sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah (*reward*) bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman (*punishment*) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kemampuan mendayagunakan sumber daya sekolah, yang harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta

⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 97.

⁷ *Ibid.*, hal. 103.

perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.⁸

Orang-orang yang berada dalam suatu organisasi pendidikan merupakan penentu keberhasilan dan kegagalan pendidikan. Sebab walaupun sumber daya pendidikan lengkap, misalnya dana mencukupi, media lengkap, bahan pelajaran tersedia, sarana dan prasarana baik serta lingkungan kerja memadai, tetapi pelaksana-pelaksana/sumber daya manusia sebagai tenaga kependidikannya tidak berkompotensi dan tidak berdedikasi maka tujuan pendidikan yang telah dirumuskan akan sangat sedikit kemungkinan akan tercapai. Sebaliknya bila tenaga kependidikan memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap, pelaksana pendidikan akan tetap dapat melaksanakan tugasnya. Dengan inisiatif dan kreativitas mereka akan membawa para siswa dalam proses belajar yang relatif baik.⁹

Konsep pengembangan sumber daya yang ditawarkan oleh Castetter seperti yang di kutip oleh E. Mulyasa khususnya sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. Konsep-konsep tersebut telah memberikan gambaran yang jelas mengenai pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut. Konsep Castetter juga sejalan dengan konsep POAC, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan

⁸ *Ibid.*, hal. 106.

⁹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988), hal.

dan pengawasan dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan.

Mengingat pentingnya berbagai sektor pembangunan, Sumber Daya Manusia perlu ditata sedemikian rupa agar diperoleh hasil yang optimal. Apa yang digambarkan dalam konsep Castetter seperti yang dikutip oleh E.Mulyasa telah menyadarkan, bahwa kompleksnya permasalahan sumber Daya manusia tidak mungkin lagi dikelola dengan prinsip-prinsip manajemen konvensional seperti yang dikembangkan oleh Henri Fayol dan Frederik Taylor. Pada saat ini orang telah menyadari adanya interdependensi aktivitas, urutan, waktu, dan hasil. Aktivitas yang terlambat, urutan yang salah, hasil yang tidak tepat seringkali menjadi tidak berguna atau menghambat, bahkan mungkin dapat menggagalkan seluruh perencanaan.¹⁰

Pengembangan sumber daya manusia menyangkut berbagai lembaga, seperti lembaga sosial, politik, ekonomi dan kebudayaan. Demikian halnya dalam PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) di bidang pendidikan dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan. Sejalan dengan konsep yang ditawarkan oleh Castetter, maka PSDM perlu selalu difikirkan dalam kaitannya dengan perencanaan dan kebijakan pembangunan secara utuh (*kaffah*). Kemampuan melihat interdependensi berbagai kegiatan dari berbagai lembaga menjadi sangat perlu bagi seorang perencana dan pengambil kebijakan. Konsep-konsep yang ditawarkan Castetter memberikan gambaran yang utuh tentang PSDM, khususnya dalam manajemen tenaga pendidikan.

¹⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal. 125.

Dengan kata lain, Castetter telah memberikan wawasan sistemik. Masalahnya, bagaimana menerapkannya dalam konteks Indonesia sejalan dengan upaya peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif.

Berdasarkan konsep tersebut, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif di Indonesia harus dipandang bahwa pembangunan tenaga kependidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional. Suatu pembangunan SDM secara keseluruhan, serta melihat hubungan antar berbagai komponen yang saling berpengaruh. Dalam hal ini, pembangunan nasional sebagai sistemnya, dan pembangunan bidang pendidikan harus didudukkan sebagai subsistemnya yang sejajar dengan pembangunan-pembangunan di bidang lainnya. Pada saat sekarang ini pembangunan pendidikan selalu dinomorduakan, bahkan sering dijadikan alat untuk kepentingan-kepentingan politik. Dengan demikian apa yang telah dilakukan selama ini dalam PSDM kependidikan di Indonesia masih sangat tidak efektif, dan tidak efisien. Dalam pendidikan, makna efisiensi harus dilihat secara internal dan eksternal, sehingga analisis pengembangan sumber daya manusia kependidikan harus senantiasa terus digalakkan demi mewujudkan pendidikan yang bermutu.¹¹

Dengan potensi akal pikiran, panca indra, dan hati yang dimilikinya manusia memiliki kebebasan moral untuk memilih dan menyesuaikan diri (kehendaknya) dengan kehendak Allah sehingga manusia dalam tabi'atnya sendiri dapat menjadi muslim. Oleh sebab itu, hanya manusia yang dapat

¹¹ *Ibid.*, hal.127.

menerima amanah Allah untuk mengelola, mengatur, mengawasi dan mendayagunakan alam ini sesuai kehendak Allah. Dalam hal ini Allah tidak berkeinginan terhadap makhluk ciptaan-Nya ini, Karena Allah Maha Kaya. Dengan begitu, manusia diangkat menjadi khalifah baik dalam pengertian sebagai wakil Tuhan (*Khalifatullah*) maupun sebagai pemimpin di muka bumi ini.¹²

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Q.S: Al-An'am: 165)¹³

Pengelolaan sumber daya yang ada baik berwujud materi maupun non materi, sumber daya manusia dan teknik yang dilakukan manusia dalam pengalaman empiris berkembang dan melahirkan prinsip-prinsip organisasi dan manajemen. Perkembangan kemampuan manusia dalam mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan hidup. Dalam berbagai organisasi manusia beraktivitas baik aspek ekonomi, politik, budaya, seni maupun pendidikan manajerial. Disini setiap orang adalah manajer dalam kegiatan yang dilakukannya.¹⁴

¹² Syafaruddin, *Manajemen Lembaga*, hal 175.

¹³ Depag, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Semarang; PT Karya Toha Putra), hal. 286.

¹⁴ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga*, hal 176.

SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes merupakan lembaga pendidikan yang berada dalam naungan yayasan Bustanul Ulum NU yang telah lama berkiprah sebagai lembaga pendidikan yang sudah membuktikan menjadi lembaga pendidikan yang mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain. Dengan semakin banyak bermunculan lembaga pendidikan swasta di Kecamatan Bumiayu pada khususnya dan di Kabupaten Brebes pada umumnya, SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes tetap menjadi sekolah yang selalu mengedepankan mutu. Di tengah banyaknya persaingan tentunya memiliki manajemen tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan terbukti dengan status sekolah dari tahun 2006 sudah menjadi terakreditasi A.

Dunia pendidikan yang terus berubah ini menyadarkan para manajer untuk mengadakan strategi mengelola perubahan secara sistematis dengan melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*) dengan strategi yang tepat, maka diharapkan perubahan apapun yang akan direspon dengan tepat sehingga keberadaan lembaga pendidikan akan tetap terjaga dan berkembang. SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk membangun mental, spiritual dan intelektual para siswanya.

Dalam hal ini pemberdayaan tenaga kependidikan yang dilakukan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes adalah objek penelitian penulis. Karena sekolah tersebut selalu mengadakan pembaharuan-

pembaharuan sesuai dengan perkembangan yang ada. Dalam hal ini penulis ingin mengetahui bagaimana pemberdayaan tenaga kependidikan (Guru, Pegawai Tata Usaha, dan Tenaga Pustakawan) yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Disini peranan tenaga kependidikan sangat jelas terlihat, bagaimana upaya yang dilakukan para tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Serta bagaimana hasil yang dicapai setelah kepala sekolah sebagai pemimpin dan yayasan sebagai pengambil kebijakan telah melakukan pemberdayaan terhadap tenaga kependidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Dalam kenyataan yang demikian, cukup mempunyai arti nilai tersendiri dalam perkembangan sekolah swasta bagi masyarakat dan pemerintah, sehingga sekolah tersebut menjadi harapan bagi masyarakat sekitarnya guna mendidik dan mengajar anak-anaknya untuk mencapai kedewasaan mental dan intelektual.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang ada dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberdayaan tenaga kependidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan?

2. Bagaimana hasil yang dicapai oleh SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Meliputi:

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberdayaan tenaga kependidikan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui bagaimana hasil yang di capai oleh SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes.

D. Kegunaan Penelitian

1. Dapat memberikan gambaran umum tentang bagaimana pemberdayaan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes.
2. Dapat dijadikan sebagai acuan untuk dasar pengembangan tenaga kependidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes pada masa yang akan datang.

E. Alasan Pemilihan Judul

1. Sekolah swasta merupakan partner potensial bagi pengembangan sumber daya manusia Indonesia. Sudah banyak yang dilakukan swasta dalam rangka menunjang pendidikan anak bangsa. Pihak swasta harus terus menerus melakukan pembenahan agar bisa bersaing dengan sekolah lain khususnya sekolah negeri.

2. Pendidikan merupakan tanggungjawab pemerintah dan masyarakat. Bentuk riil partisipasi masyarakat diantaranya dengan ikut mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan bentuk tanggung jawab moral warga negara.
3. sekolah swasta dalam banyak hal telah siap untuk menyongsong desentralisasi sejak awal konsep desentralisasi pendidikan digulirkan oleh pemerintah, karena selama ini sekolah swasta tidak banyak tergantung pada bantuan pemerintah. SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes sebagai sekolah swasta telah memiliki prestasi yang menggembirakan.
4. Di era global sekarang ini suatu organisasi atau lembaga pendidikan sangat membutuhkan manajemen yang baik terutama yang berkaitan dengan tenaga kependidikannya mulai dari Kepala Sekolah, guru, pengurus yayasan, tenaga pustakawan serta pegawai tata usaha dalam upaya meningkatkan kinerjanya untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.
5. Ingin mengetahui bagaimana kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikannya serta hasil yang dicapai di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes.

F. Telaah Pustaka

Dalam penelitian ini, penulis menempatkan beberapa hasil penelitian baik itu berupa karya ilmiah dan literatur yang ada kaitannya dengan judul penelitian di atas. Karya tulis dan literatur yang telah ada sebelumnya

memberikan gambaran tentang sasaran penelitian yang akan penulis paparkan, diantara hasil penelitian yang dimaksud adalah:

Skripsi yang ditulis oleh Tata Jumanta (2002) yang berjudul "*Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Masjid Syuhada Yogyakarta*" dalam penelitiannya membahas tentang manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah sebagai model untuk meningkatkan mutu pendidikan di tingkat sekolah memiliki beberapa karakteristik. Dengan kata lain, jika sekolah ingin sukses dalam peningkatan mutu pendidikan maka, sejumlah karakteristik tersebut harus dipahami terlebih dulu, karakteristik tersebut ialah: 1) Input Pendidikan yang meliputi: Input Sumber daya dan Input Manajemen. 2) Proses Pendidikan yang meliputi: Efektifitas proses belajar mengajar, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan, sekolah memiliki budaya mutu, sekolah memiliki kewenangan, Sekolah responsif dan antisipasif terhadap kebutuhan, dan lain –lain. Serta 3) Output Pendidikan.

Kedua skripsi yang ditulis oleh Agus Ulin Nuha (2005) yang berjudul *Implementasi Manajemen Pendidikan di SMP Islam Raudlatul Falah Gombang Pati*. Skripsi ini memfokuskan pada implementasi manajemen pendidikan yang menekankan pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan dan komunikasi.

Buku yang ditulis oleh E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Buku ini berisi tentang Manajemen pendidikan yang banyak

menyinggung tentang kepemimpinan dalam pendidikan dan hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kependidikan.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh saudara Tata Jumanta dan Saudara Agus Ulin Nuha keduanya lebih memaparkan tentang manajemen secara keseluruhan tidak ada spesifikasi dalam manajemennya. Perbedaan dengan penelitian yang akan penulis teliti adalah lebih ditekankan pada pemberdayaan tenaga kependidikan yang dilakukan kepala sekolah sebagai salah satu komponen dalam mewujudkan pendidikan menjadi lebih bermutu, karena penulis memandang berhasil atau tidaknya pendidikan tergantung pada tenaga kependidikannya atau sumber daya manusianya sebagai pengelola sistem.

G. Kerangka Teoritik

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang diungkapkan Supriadi yang dikutip oleh E. Mulyasa bahwa: *"Erat hubungannya antar mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik"*. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah,

pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Strategi ini dikenal dengan Manajemen Mutu Terpadu (MMT), yang lebih populer dalam dunia bisnis dan industri dengan istilah *Total Quality Management (TQM)*.¹⁵ Manajemen pendidikan mutu terpadu berlandaskan pada kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama. Pelanggan dapat dibedakan menjadi pelanggan dalam (*internal customer*) dan pelanggan luar (*external customer*). Dalam dunia pendidikan yang termasuk pelanggan dalam adalah pengelola institusi pendidikan itu sendiri, misalkan manajer, guru, staff dan penyelenggara institusi itu sendiri. Termasuk bagaimana pengelola institusi itu merasa puas dengan pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah/ manajer atas kinerjanya dalam institusi tersebut. Sedangkan pelanggan luar adalah masyarakat, pemerintah dan dunia industri. Jadi suatu institusi pendidikan disebut bermutu apabila antar pelanggan internal dan eksternal telah terjalin kepuasan atas jasa yang diberikan.¹⁶

Dalam menganalisis dan mengupas paradigma baru kepala sekolah profesional dalam konteks mensukseskan manajemen berbasis sekolah (MBS),

¹⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal. 24.

¹⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education*, (Yogyakarta: Ircisod, 2006), hal. 6.

dan kurikulum berbasis kompetensi (KBK), untuk mendorong visi menjadi aksi yaitu salah satu caranya dengan pemberdayaan tenaga kependidikan.¹⁷

1. Pemberdayaan Tenaga Kependidikan

Kata “Pemberdayaan” (dalam Bahasa Inggris disebut *empowerment/empowering*) berasal dari kata “Daya” dalam kamus besar Bahasa Indonesia kata “Daya” diartikan sebagai tenaga, kekuatan, upaya, kemampuan untuk melakukan usaha, dan lain sebagainya.¹⁸

Dari asal kata “Daya” kemudian menjadi “Pemberdayaan” yang sering diartikan sebagai sebuah proses memberdayakan untuk mencapai hasil maksimal. Dalam judul skripsi ini kata pemberdayaan mengandung arti bagaimana sekolah dan para tenaga kependidikan diberdayakan.

Tenaga kependidikan yang dimaksudkan di sini adalah sebagaimana termaktub di dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 1992 tanggal 17 Juli 1992. Dalam PP tersebut pasal 3 ayat 1 disebutkan bahwa tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik (Guru), pengelola satuan pendidikan, tenaga pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji. Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil tenaga pendidik (Guru), pegawai tata usaha, dan tenaga pustakawan sebagai objek penelitian.¹⁹ Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 pada Bab XI pasal 39 ayat 1

¹⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal 27.

¹⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat, Pembinaan dan Pengembangan Bahasa DEPDIBAS. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*; (Jakarta: Balai Pustaka. Cet.ke-2, 1989), hal. 87. Selanjutnya lihat Pius A. Partanto, M. Dahlan Albarry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hal. 94.

¹⁹ Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hal. 17.

disebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.²⁰

Dalam mengkaji pemberdayaan tenaga kependidikan di sekolah, konsep Castetter dalam pengembangan sumber daya manusia (PSDM) seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa, dapat dijadikan bahan pembandingan dalam pengembangannya. Castetter telah memberikan konsep yang lengkap tentang pengembangan sumber daya manusia (PSDM), Khususnya sumber daya manusia pendidikan. Konsep-konsep tersebut telah memberikan gambaran yang jelas mengenai pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut. Konsep Castetter juga sejalan dengan konsep POAC, perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam bidang pendidikan.²¹

Dalam berbagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia (PSDM) bisa saja terjadi pendekatan interdisipliner atau bahkan monodisiplin, terutama pada tahap perencanaan. Namun demikian, pendekatan tersebut tidak akan tuntas memecahkan berbagai permasalahan

²⁰Undang-Undang N0.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional s(SISDIKNAS) dan Penjelasannya, (Yogyakarta: Media Wacana Press, 2003), hal. 28.

²¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal.127.

yang dihadapi, karena banyak permasalahan yang mengemuka sekarang ini menuntut penanganan dari berbagai keahlian baik secara interdisiplin maupun multidisiplin. Dalam PSDM, perencanaan nasional, regional dan lintas sektoral memerlukan penanganan interdisiplin, sementara perencanaan sektoral memerlukan penanganan multidisiplin.

Secara oprasional, penerapan konsep Castetter dalam pengembangan tenaga kependidikan di Indonesia dapat diidentifikasi ke dalam strategi umum dan strategi khusus.

a. Strategi Umum

Dalam strategi umum ini dibagi menjadi tiga bagian:

- 1) Pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas. Dengan harapan tidak terjadi ketimpangan antara kebutuhan dengan tenaga kependidikan yang telah tersedia.
- 2) Perlu dikembangkan sikap profesional.²² Seperti yang tertuang dalam UU SISDIKNAS N0.20 Tahun 2003 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan dijelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil dan melakukan bimbingan dan pelatihan.²³ Kerjasama dunia pendidikan dengan instansi-instansi lain perlu terus dikembangkan.

b. Strategi Khusus

²² *Ibid*, hal. 128.

²³ *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan*, hal. 28.

Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif. Hal tersebut berkaitan dengan perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan (Rekrutmen dan pengangkatan) kesejahteraan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, Pengawasan, dan Evaluasi.²⁴

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen dengan jalan seleksi. Pengadaan tenaga kependidikan dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja.

Organisasi senantiasa menginginkan agar tenaga pendidikan dapat melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan

²⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal 128

segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Di samping itu tenaga kependidikan sebagai manusia juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk tugasnya. Sehubungan dengan hal itu, fungsi pembinaan dan pengembangan sangat mutlak diperlukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*.

Setelah diperoleh dan ditentukan calon tenaga kependidikan yang akan diterima, kegiatan selanjutnya adalah mengusahakan supaya menjadi tenaga kependidikan yang sah sehingga mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan tenaga kependidikan yang lain. Setelah pengangkatan kegiatan yang lainnya yaitu penempatan dan penugasan.

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dikemukakan diperlukan sistem penilaian tenaga kependidikan secara objektif dan akurat. Penilaian tenaga kependidikan ini difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Bagi para tenaga kependidikan penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah hasil pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem

imbangan, dan aspek lain dari keseluruhan proses efektif sumber daya manusia.²⁵

2. Produktivitas Sekolah

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan.²⁶ yakni bagaimana mencapai hasil yang sebesar-besarnya dalam hal ini kaitannya dengan mutu pendidikan.

Secara umum produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif, antara lain menyangkut sikap: Spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa pejuang. Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan indikator efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa maupun program pendidikan.

Produktivitas sekolah berbeda dengan hasil produksi benda dan jasa yang mudah dihitung dan diukur. Produktivitas sekolah berkaitan dengan bagaimana menghasilkan lulusan yang baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga pada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Produktivitas pendidikan di sekolah dapat ditinjau dari sudut administrasi, psikologis, dan ekonomis. Dalam hal ini Engkoswara (2001) seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa

²⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 42.

²⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat, Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, hal. 87. Selanjutnya lihat Pius A. Partanto, M. Dahlan Albarry, *Kamus Ilmiah Populer*, hal. 626.

mengemukakan bahwa efektivitas dan efisiensi merupakan ciri produktivitas pendidikan sebagai suatu kriteria atau ukuran produktivitas pendidikan. Produktivitas pendidikan dapat dilihat dari output pendidikan yang berupa prestasi serta proses pendidikan yang berupa suasana pendidikan. Prestasi dapat dilihat dari jumlah tamatan yang banyak, mutu tamatan yang tinggi, relevansi yang tinggi, dan dari sisi ekonomi yang berupa penyelenggaraan penghasilan. Sedangkan proses atau suasana tampak dalam kegairahan belajar, dan semangat kerja yang tinggi serta kepercayaan dari berbagai pihak.²⁷

Efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional. Berdasarkan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan adanya partisipasi aktif dari anggota.

Menurut Thomas seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa bahwa ia melihat efektivitas pendidikan dalam kaitannya dengan produktivitas, berdasarkan:

- a. *The Administrator production function*, meninjau produktivitas sekolah dari segi keluaran administratif, yaitu seberapa besar dan baik

²⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal. 135.

layanan yang dapat diberikan dalam satu proses pendidikan, baik oleh guru, kepala sekolah ataupun oleh tenaga kependidikan yang lain.

- b. *The psychologist's production function*, melihat bahwa produktivitas dari segi keluaran, perubahan perilaku peserta didik, dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar tertentu di sekolah.
- c. *The economics' production function*, melihat produktivitas sekolah ditinjau dari segi keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah ²⁸

Efisiensi merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sekolah umumnya dihadapkan pada masalah kelangkaan sumber dana, dan secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan manajemen. Efisiensi lebih ditekankan pada perbandingan antara input atau sumber daya dengan output. Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan kesejahteraan sekolah dan tenaga kependidikan, pemerataan, keadilan, dan demokratisasi.

Keluaran atau output adalah segala sesuatu yang dikelola dan dihasilkan di sekolah, yaitu berapa banyak yang dihasilkan dan seberapa baik sekolah dapat mengelolanya. Keluaran tersebut dapat berupa perubahan perilaku baik dalam aspek kognitif, psikomotor, maupun afektif,

²⁸ *Ibid.*, hal. 82.

pada pengelola sekolah, baik peserta didik, kepala sekolah, guru, maupun tenaga kependidikan lainnya.²⁹

3. Kinerja Tenaga Kependidikan

Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan. Dalam hal ini, produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing yang dapat dilihat dari tenaga kependidikan. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan hasil kerja. Sejalan dengan itu Smith seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah "*Output drive from processes, human or otherwise*", jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Berbicara tentang kinerja tenaga kependidikan, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kerja atau standar performance. Sejalan dengan itu, Mitchell seperti yang dikutip oleh Syafaruddin, menyatakan bahwa kinerja meliputi: "*Quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*". Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji tenaga kependidikan. Disamping itu, untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan komunikasi.³⁰ Seperti halnya dengan seorang Kepala Sekolah, ia tidak dapat mengelola sekolah dengan efektif bila komunikasi

²⁹ *Ibid.*, hal. 88.

³⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal. 137.

antar tenaga kependidikan tidak berlangsung baik. Sebab seorang kepala sekolah harus mengkomunikasikan visinya, membagikan tugas, mengkoordinasikan, mengevaluasi kepada tenaga kependidikan.³¹

4. Upaya Memberdayakan Tenaga Kependidikan

Untuk melihat efektivitas kinerja, Lensen dan Mitchel seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa, mengusulkan teori pendekatan kontingensi sebagai gabungan dari berbagai pendekatan lain. Intinya adalah kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental, patriotik, yang memandang hari dengan optimis. Kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang baru untuk memperbaiki dan mempertahankan hal-hal yang dianggap sudah baik. Untuk itu kerja produktif perlu didukung oleh kemauan yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan pekerjaannya, lingkungan yang nyaman dan kondusif, penghasilan yang dapat memenuhi kepentingan hidup minimum, jaminan sosial, kondisi kerja yang manusiawi serta hubungan kerja yang harmonis. Selanjutnya beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, antara lain melalui pembinaan, disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, penghargaan (*reward*), dan persepsi.³² Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem

³¹ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga*, hal. 150.

³² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal.140.

Pendidikan Nasional pasal 40 didalamnya dijabarkan tentang hak dan kewajiban:

- a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
 - 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
 - 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
 - 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berkewajiban:
 - 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
 - 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan
 - 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.³³

5. Manajemen Tenaga Kependidikan Di Sekolah

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen tenaga kependidikan modern.

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup kegiatan perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi, kesejahteraan tenaga kependidikan, dan penilaian

³³ Undang-Undang No.20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan , hal. 28.

tenaga kependidikan. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan dapat tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.³⁴

Tugas Kepala Sekolah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan di sekolah bukanlah pekerjaan yang bisa di anggap sepele karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan (guru dan tenaga kependidikan yang lain) secara pribadi. Oleh karena itu, Kepala Sekolah dituntut untuk mengerjakan instrument pengelolaan tenaga kependidikan seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan kondisi tenaga kependidikan untuk membantu kelancaran pendidikan di sekolah yang di pimpinnya.³⁵

6. Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Produktivitas Sekolah

Banyak hasil-hasil studi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Sutermeister seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa mengemukakan ada beberapa faktor determinan terhadap produktivitas kerja antar lain *leadership climate, type of leadership, leaders* dan hal-hal lain yang berpengaruh. Disamping itu Sagir seperti yang dikutip oleh E. Mulyasa mengemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas,

³⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, hal. 151.

³⁵ *Ibid.*

yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Dari keenam faktor tersebut yang mendukung produktivitas tenaga kependidikan, secara eksplisit dalam iklim kerja diuraikan tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah.

Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya tujuan, dan mewujudkan visi menjadi aksi. Dalam kaitannya dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, perlu dipahami bahwa setiap kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi tenaga kependidikan, dan dia sendiri juga harus bias menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian.³⁶

H. Metode Penelitian

1. Metode Penentuan Subyek

Yang dimaksud subyek penelitian Menurut Suharsimi Arikunto adalah orang atau apa saja yang menjadi subyek penelitian.³⁷

Adapun yang menjadi subyeknya adalah tenaga kependidikan, sedangkan sumber datanya adalah:

- a. Kepala Sekolah
- b. Pengurus Yayasan

³⁶ *Ibid.*, hal. 159.

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hal. , 40.

- c. Para Guru
- d. Tenaga Pustakawan
- e. Pegawai Tata Usaha

Dengan demikian orang-orang yang menjadi responden tersebut berkedudukan sebagai subyek penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan fenomena-fenomena yang diselidiki.³⁸ Metode observasi partisipatif ini digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan lembaga pendidikan atau gambaran umum tentang SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes. Antara lain letak geografis, keadaan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana yang mendukung pemberdayaan terhadap tenaga kependidikan. Dengan demikian penulis melakukan pengamatan secara langsung tentang fenomena yang terjadi di lapangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti

b. Wawancara Mendalam

Wawancara adalah suatu bentuk kegiatan untuk menghimpun (mencari) informasi dengan jalan melakukan tanya jawab secara langsung bertatap muka (*Face to Face*) dengan siapa saja yang

³⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 1986), hal. 136.

diperlukan atau di kehendaki.³⁹ Teknik wawancara mendalam yang dipergunakan adalah wawancara tidak terstruktur artinya pewawancara secara bebas dapat menanyakan pokok permasalahan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang diwawancarai, tetapi tetap berpegang pada daftar wawancara. Fokus penelitian dalam pemberdayaan tenaga kependidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes ini pada rekrutmen, pengangkatan, penempatan, kesejahteraan tenaga kependidikan, serta pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan.

Dengan metode ini diharapkan dapat memberikan penjelasan/ jawaban atas pertanyaan yang di sampaikan penulis. Adapun yang akan dijadikan informan dalam penelitian ini adalah:

1) Kepala Sekolah

Untuk mendapatkan informasi, keterangan, dan penjelasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan situasi sekolah, juga mengenai pemberdayaan tenaga kependidikan yang dilakukan sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

2) Pengurus Yayasan

Untuk memperoleh informasi tentang sejarah berdirinya SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes dan upaya apa yang sudah yayasan lakukan dalam memberdayakan tenaga

³⁹ Anas Sudijono, *Metode Riset Dan Bimbingan Menulis Skripsi*, (Surabaya: Produksi UD Rama, 1980), hal. 24.

kependidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes karena yayasan merupakan pengambil kebijakan.

3) Para Guru

Untuk memperoleh informasi dan tanggapan tentang pemberdayaan yang sudah dilakukan oleh yayasan dan sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes.

4) Pegawai Tata Usaha

Untuk memperoleh data dan informasi tentang keadaan guru, karyawan/pegawai dan hal-hal yang berhubungan dengan administrasi sekolah. Serta tanggapan tentang sejauh mana sekolah dan yayasan dalam memberdayakan pegawai Tata Usaha.

5) Tenaga Pustakawan

Untuk mencari informasi tentang keadaan sumber belajar (Perpustakaan) di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes, serta tanggapan tentang pemberdayaan yang sudah sekolah lakukan kepada tenaga pustakawan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sejumlah data yang telah tersedia yaitu data yang verbal seperti terdapat dalam surat catatan harian (Jurnal), laporan-laporan dan lain sebagainya. Sifat istimewa dari data verbal ini adalah bahwa data itu mengatasi ruang lingkup dan waktu sehingga

membuka kemungkinan bagi si peneliti untuk memperoleh pengetahuan tentang gejala-gejala sosial yang telah musnah.⁴⁰

3. Metode Analisa Data

Setelah semua data terkumpul, data tersebut diolah kemudian diklasifikasikan untuk kemudian dianalisis guna memudahkan pembaca dalam memberi interpretasi. Selain itu juga dengan analisis ini dapat menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi data yang teratur, tersusun dan lebih mempunyai arti.

Karena dalam penelitian ini diperoleh data yang kualitatif, maka metode analisa data yang penulis gunakan adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu ketepatan interpretasi yang tergantung pada ketajaman analisis, objektivitas, sistematis dan bukan pada statistik yang menghitung berapa besar probabilitasnya bahwa peneliti benar dalam interpretasinya.⁴¹ Oleh karena itu, penelitian ini lebih bersifat deskriptif analitik, yaitu uraian naratif mengenai suatu proses tingkah laku subyek sesuai dengan masalah yang ditelitinya.⁴²

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan ini akan disajikan dalam bentuk sistematika pembahasan sedemikian rupa yang diharapkan dapat memudahkan pembahasan dan mampu mengungkap persoalan inti tentang pemberdayaan tenaga

⁴⁰ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: P.T Gramedia, 1986), hal. 63.

⁴¹ Nana S. Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hal. 195.

⁴² Amir H. Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hal. 17.

kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes. Sebagai gambaran isi skripsi ini maka Kami kemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Pada Bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Gambaran Umum SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes

Pada bab kedua ini berisi tentang letak geografis, sejarah berdirinya, struktur organisasi, keadaan tenaga kependidikan dan siswa, sarana dan prasarana, dan sarana sumber belajar (perpustakaan).

BAB III: Hasil Dan Analisis Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes.

Dalam bab ini penulis mencoba untuk menyajikan data hasil penelitian yang terdiri dari pemberdayaan tenaga kependidikan yang meliputi: Sistem rekrutmen, pengangkatan, dan penempatannya. Serta Kesejahteraan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan. Pada bab ini juga dibahas tentang hasil yang dicapai oleh SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes.

BAB IV: Penutup

Pada bab penutup ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan selesainya uraian panjang lebar hasil penelitian yang penulis lakukan tentang pemberdayaan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Kabupaten Brebes mulai dari reduksi data dan penyajian data maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Tenaga Kependidikan

a. Rekrutmen

Rekrutmen tenaga kependidikan yang dilaksanakan di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu melalui informasi tentang lowongan pekerjaan pada tahap awal di informasikan kepada tenaga kependidikan yang ada di SMA Bustanul Ulum serta melalui media masa baik radio ataupun media cetak yang ada di wilayah Brebes. Melalui tes wawancara, tes tulis, dan tes psikologi.

b. Pengangkatan

1) Pengangkatan tenaga kependidikan yang baru

Kepala sekolah diberi wewenang untuk mengangkat tenaga kependidikan sedangkan yayasan hanya memberikan Surat Keputusan (SK) pengangkatannya saja. Adapun status guru yang baru diangkat adalah guru tidak tetap.

2) Pengangkatan dalam jabatan

Pengangkatan dalam jabatan dilakukan jika tenaga kependidikan sudah memenuhi syarat-syarat dan kriteria yang telah ditentukan diantaranya efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

c. Penempatan

Untuk guru baru yang belum mempunyai pengalaman dalam mengajar maka kepala sekolah berupaya memaksimalkan guru yang baru untuk hanya mengajar di sekolah ini saja, kepala sekolah selalu berupaya untuk memberikan pembinaan dan pengarahan untuk bisa mengikuti sistem yang ada di sekolah.

d. Kesejahteraan Tenaga Kependidikan

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah untuk menciptakan keadaan yang kondusif di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah berupaya menjalin hubungan dengan tenaga kependidikan lainnya secara kekeluargaan dan harmonis, hal tersebut dilakukan untuk menjalin keakraban dengan para tenaga kependidikan lainnya. Selain gaji yang diberikan pada setiap bulannya, SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu juga memberikan tunjangan kepada tenaga kependidikannya dalam bentuk pembagian Tunjangan Hari Raya (THR), dana testing, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan koperasi pakaian.

Kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada guru/pegawai di SMA BU NU Bumiayu dengan cara memberikan *Reward*

(hadiah) kepada tenaga kependidikan dengan cara menyebar angket kepada siswa untuk memilih tenaga kependidikan yang paling mereka senangi (tenaga kependidikan terfavorit),

e. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan

Sekolah pernah mengikutsertakan para tenaga kependidikan pada berbagai pelatihan dalam bentuk Training, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), seminar, workshop, dan lain sebagainya. Dalam bidangnya masing-masing seperti guru, Pegawai tata usaha, dan penanggung jawab perpustakaan. Namun pembinaan dan pengembangan dalam bentuk pelatihan di luar sekolah belum maksimal karena intensitasnya masih sangat rendah.

2. Hasil yang Dicapai

Hasil yang dicapai setelah diadakannya upaya pemberdayaan kepada tenaga kependidikan yaitu memunculkan semangat baru pada tenaga kependidikan, kedisiplinan semakin meningkat, lebih profesional secara pribadi di dalam pekerjaannya, dan lain sebagainya.

Status sekolah mengalami peningkatan dengan status terakhir yang di dapat SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu Terakreditasi A. Kelulusan para siswa pada Ujian Nasional 100% dan mendapatkan peringkat ke-8 untuk hasil Ujian Nasional dari 32 SMA yang ada di Kabupaten Brebes.

Sedangkan untuk prestasi non akademik yang paling menonjol adalah ekstra kurikuler Marching Band karena pernah mendapatkan prestasi sampai tingkat nasional.

B. Saran- Saran

1. Kreativitas, Inovasi, dan daya tanggap tenaga kependidikan perlu terus ditingkatkan demi mencapai sekolah yang progresif, bermutu, dan akuntabel.
2. Untuk dapat meningkatkan wawasan keilmuan dan profesionalisme tenaga kependidikan maka tenaga kependidikan berusaha untuk mendapatkan informasi terbaru tentang dunia pendidikan. Dengan banyak membaca buku yang mendukung pelaksanaan pengajaran bagi guru, buku-buku administrasi terbaru bagi pegawai tata usaha, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepastakaan bagi tenaga pustakawan. Informasi bisa di akses lewat media cetak maupun elektronik.
3. Kesejahteraan tenaga kependidikan masih perlu ditingkatkan lagi karena kebutuhan hidup saat ini semakin tinggi.
4. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan dalam bentuk yang lain harus terus ditingkatkan dalam bentuk pelatihan, *workshop*, *training*, seminar, dan lain-lain. Hendaknya pemerintah menyelenggarakan pelatihan dilakukan secara rutin, dan kepala sekolah dan yayasan sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga dalam memberikan pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan jangan hanya menunggu program yang di adakan oleh pemerintah saja tetapi sebagai pimpinan juga harus mencari informasi dari instansi-instansi lain.
5. Prestasi yang pernah diraih baik akademik maupun non akademik, dari tenaga kependidikan ataupun dari siswa hendaknya didokumentasikan

secara rapi dan terstruktur untuk mencerminkan sistem administrasi yang rapi di sekolah ini.

C. Kata Penutup

Semoga uraian demi uraian, wacana dan apapun yang ada dalam skripsi ini mampu memberikan sumbangan pikiran khususnya terhadap pemberdayaan tenaga kependidikan dan pendidikan nasional pada umumnya.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kelemahan, kekurangan dan ketidaklengkapan skripsi ini, maka demi perbaikan untuk melahirkan pemikiran yang lengkap, holistik, dan integratif. Penulis dengan senang hati menerima berbagai masukan, kritikan, dan saran yang bersifat konstruktif. Kepada mereka yang telah memberikan sumbangsih dan berjasa untuk skripsi ini, penulis kembali mengucapkan terima kasih. Akhirnya, semoga usaha ini dinilai sebagai ibadah dan bermanfaat bagi semua. *Amin Ya Rabbul A'lamiin.*

DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Hadi,dkk
1998.*Metodologi Penelitian Pendidikan*.Bandung:Pustaka Setia.
- Anas Sudijono.
1980.*Metode Riset Dan Penelitian Skripsi*.Jakarta: PT.Gramedia.
- AW.Widjaya.
1986. *Suatu Pengantar Administrasi Kepegawean*. Jakarta: Rajawali Press.
- Undang-Undang Guru Dan Dosen.
2006.*Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Guru Dan Dosen*.
Bandung: Citra Umbara.
- DEPAG RI.
Al-Qur'an Dan Terjemah.Semarang: PT.Karya Toha Putra.
- Edward Sallis
2006. *Total Quality Management In Education Management*. Yogyakarta:
Ircisod.
- E.Mulyasa.
2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.Bandung: PT Remaja
Rosdakarya.
- 2004.*Manajemen Berbasis Sekolah*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- H.Moch.Idochi Anwar.
2004. *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan*.
Bandung:ALFABETA.
- H.A.R.Tilaar.
1994. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Koentjaraningrat.
1986.*Metode-Metode Penelitian Masyarakat*.Jakarta:PT.Gramedia.
- Made Pidarta.
1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*.Jakarta: PT.Bina Aksara.

Mastuhu.

2003. *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional Dalam Abad 21*. Yogyakarta: Safiria Insani Press Bekerjasama dengan Magister Studi Islam UII.

Undang-Undang SISDIKNAS.

2003. *Undang-Undang NO.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Dan Penjelasannya*. Yogyakarta: Media Wacana Press

Nana S, Ibrahim.

1989. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.

Oteng Sutisna.

1983. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.

Peter Salim, Yenny Salim.

1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: English Modern Press.

Pius A.Partanto, M.Dahlan Albarry

1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola

Sondang P.Siagian.

2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Cet.XIII

Sudarwan Danim.

2002. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Suharsimi Arikunto.

1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bina Aksara.

Sutrisno Hadi.

1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.

Syafaruddin.

2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa Depdikbud.

1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka Cet.II

Artikel Surat Kabar.

Suyanto 22 Mei 2007." *Social Skill Bagi Guru*" Harian Republik. Hal.1.

LAMPIRAN





DEPARTEMEN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Marsda Adisucipto, Telp. : (0274) 513056 Fax. 519734 E-mail : ty-suka@Telkom.net

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Istikaromah
Nomor Induk : 03470560
Jurusan : Kependidikan Islam
Semester : 2003/VIII
Tahun Akademik : 2006/2007

Telah Mengikuti Seminar Riset Tanggal : 13 Maret 2007

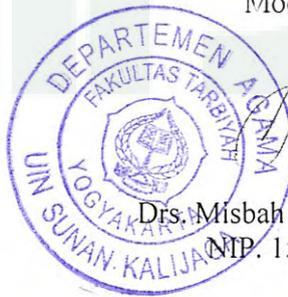
Judul Skripsi :

PEMBERDAYAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA BUSTANUL ULUM
NAHDLATUL ULAMA BUMIAYU KABUPATEN BREBES

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbingnya berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposalnya itu.

Yogyakarta, 13 Maret 2007

Moderator



Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
NIP. 150264112



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 – Fax. 519734 ; Email: ty_suka@telkom.net.

Yogyakarta, 23 Februari 2007

Nomor : UIN.02/11/DT.1/PP.00.9/399/2007
Lamp. : -
Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

Bapak Dr. H. Muhammad Anis, MA
Dosen Fakultas Tarbiyah UIN
Sunan Kalijaga Jogjakarta
Di

JOGJAKARTA

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil Rapat Pimpinan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta dengan Ketua-ketua Jurusan pada tanggal 15 Oktober 2002 perihal pengajuan Proposal Skripsi mahasiswa program SKS tahun akademik 1999/2000, setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu ditetapkan sebagai Pembimbing Saudara:

Nama : Istikaromah
NIM : 03470560
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul Skripsi : Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Bustanul Ulum Nahdlatul Ulama Bumiayu Kabupaten Brebes

Demikian agar menjadi maklum dan dapat Bapak/Ibu laksanakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Ketua Jurusan

Kependidikan Islam



Munroh Latief, M.S.
150223031

Tembusan Kepada :

1. Bapak Ketua Jurusan KI
2. Bina Riset Skripsi
3. Mahasiswa Yang Bersangkutan
4. Arsip



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax.519734 ; Email: ty_suka@telkom.net.

Yogyakarta, 14 Maret 2007

Nomor : UIN.02/11/DT.1/PP.00.9/ 1660 /2007
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian.**

Kepada

Yth. Gubernur KDH Propinsi

Daerah Istimewa Yogyakarta

Cq. Ketua BAPEDA

Di Yogyakarta

Assalamu`alaikum Wr.Wb.

Denagn hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan Skripsi
Dengan judul :

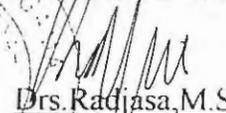
**PEMBERDAYAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA BUSTANUL ULUM
NAHDLATUL ULAMA BUMIAYU KABUPATEN BREBES**

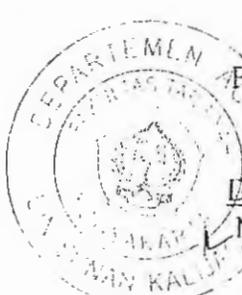
Kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu memberi izin bagi mahasiswa kami :

Nama : Istikaromah
No. Induk : 03470560
Semester : VIII Jurusan : Kependidikan Islam
Alamat : Sapen GKI No 545 Demangan, Yogyakarta.

Untuk mengadakan penelitian di : SMA Bustanul Ulum Nahdlatul Ulama Bumiayu
Kabupaten Brebes Jawa Tengah. Metode pengumpulan data : Observasi, Interview,
Dokumentasi. Adapun waktunya mulai tanggal 16 Maret 2007 s.d selesai
Kemudian atas perkenan Bapak/ Ibu kami sampaikan terima kasih

Wassalamu`alaikum Wr.Wb

A.n DEKAN
Pembantu Dekan I

Drs. Radjasa, M.Si
NIP. 150227344



Tembusan :
1. Ketua Jurusan Kependidikan Islam
2. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
3. Arsip



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 – Fax.519734 ; Email: ty_suka@telkom.net.

Yogyakarta, 14 Maret 2007

Nomor : UIN.02/11/DT.1/PP.00,9/1661 /2007
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Izin Riset.**

Kepada

**Yth. Kepala Sekolah SMA
Bustanul Ulum Nahdlatul
Ulama (BU NU)
Di Bumiayu**

Assalamu`alaikum Wr.Wb.

Denagn hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan Skripsi

Dengan judul :

**PEMBERDAYAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA BUSTANUL ULUM
NAHDLATUL ULAMA BUMIAYU KABUPATEN BREBES,**

Diperlukan Riset, oleh karena itu

Kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu memberi izin bagi mahasiswa kami :

Nama : Istikaromah

No. Induk : 03470560

Semester : VIII

Jurusan : Kependidikan Islam

Alamat : Sapen GKI No 545 Demangan, Yogyakarta.

Untuk mengadakan penelitian di : SMA Bustanul Ulum Nahdlatul Ulama Bumiayu Kabupaten Brebes Jawa Tengah. Metode pengumpulan data : Observasi, Interview, Dokumentasi. Adapun waktunya mulai bulan Maret 2007 s.d selesai

Kemudian atas perkenan Bapak/ Ibu kami sampaikan terima kasih

Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Mahasiswa yang diberi tugas,

Istikaromah
NIM.0347 0560



A.n/DEKAN
Pembantu Dekan I

Drs. Radjasa M. Si
NIP. 150 227 344

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
2. Arsip



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)

Kepatihan, Danurejan, Yogyakarta - 55213
Telepon : (0274) 589583, 562811 (Psw. : 209-219, 243-247) Fax. : (0274) 586712
Website <http://www.bapeda@pemda-diy.go.id>
E-mail : bapeda@bapeda.pemda-diy.go.id

Nomor : 070/ 1709
Hal : Ijin Penelitian

Yogyakarta, 15 Maret 2007
Kepada Yth.
Gubernur Prop. Jawa Tengah
C.q. Ka. BAKESBANGLINMAS
di SEMARANG

Menunjuk Surat :
Dari : Dekan F. Tarbiyah - UIN SUKA
Nomor : UIN.02/11/DT.1/PP.00.9/1660/2007
Tanggal : 14 Maret 2007
Perihal : Ijin Penelitian

Setelah mempelajari rencana/proyek statemen/research design yang diajukan oleh peneliti/surveyor, maka dapat diberikan surat keterangan kepada :

Nama : **ISTIKAROMAH**
No. Mhs. : 03470560
Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto - Yogyakarta
Judul Penelitian : **PEMBAERDAYAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA BUSTANUL ULUM NAHDLATUL ULAMA BUMIAYU KABUPATEN BREBES**

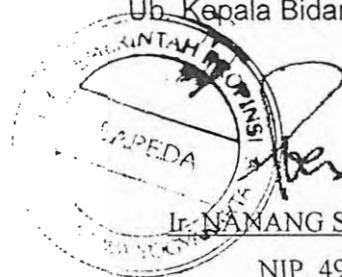
Waktu : 15 Maret 2007 s/d 15 Juni 2007

Lokasi : BREBES - JAWA TENGAH

Peneliti berkewajiban menghormati/mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat.

Kemudian harap menjadikan maklum.

A.n. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepala BAPEDA Propinsi DIY
Ub. Kepala Bidang Pengendalian



- Tembusan Kepada Yth.
1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
 2. Dekan F. Tarbiyah - UIN SUKA;
 3. Yang bersangkutan;
 4. Peringgal.

Ir. NANANG SUWANDI, MMA

NIP. 490 022 448



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

JL. A. YANI 160 TELP. (024) 8414205, 8454990, FAX. (024) 8313122 SEMARANG

Semarang, 20 Maret 2007.

Kepada

Yth. **BUPATI BREBES**

UP. KA KESBANG DAN LINMAS

DI - BREBES.

Nomor : 070/346/III/2007
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Surat Rekomendasi

Menunjuk Surat dari : **Gubernur DIY.**
Tanggal : **15 Maret 2007.**
Nomor : **070/1709**

Bersama ini diberitahukan bahwa :

Nama : **Istikaromah**
Alamat : **Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta.**
Pekerjaan : **Mahasiswa**
Kebangsaan : **Indonesia**

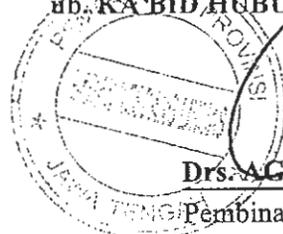
Bermaksud mengadakan **Penelitian judul " PEMBERDAYAAN TENAGA PENDIDIKAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA BUSTANUL ULUM NAEDLATUL ULAMA BUMIJAYU KABUPATEN BREBES "**.

Penanggung Jawab : **Drs.E.K. Rofangi, M.Si.**
Peserta :
Lokasi : **Kab. Brebes**
Waktu : **20 Mart s/d 20 Juni 2007.**

Yang bersangkutan wajib mentaati peraturan, tata tertib dan norma - norma yang berlaku di daerah setempat

Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.

An. GUBERNUR JAWA TENGAH
KEPALA BADAN KESBANG DAN LINMAS
ub. KA BID HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA



Drs. AGUS HARIYANTO

Pembina NIP : 010 217 774

PEMERINTAH KABUPATEN BREBES

KANTOR KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jl. Jend. Sudirman No. 111 Telp. (0283) 671026 Brebes 52212

Brebes, 9 April 2007

Nomor : 072/ 055.P/ III/ 2007
Sifat : Biasa
Lampiran :
Perihal : Permohonan ijin

Kepada
Yth. Kepala BAPPEDA
Kab. Brebes
di -
Brebes.

Membaca surat dari Kesbang dan Linmas Prop. Jateng, Nomor : 070/ 346/ III/ 2007, tanggal 20 Maret 2007.

Nama : **ISTIKAROMAH**
Pekerjaan : Mhs.
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Ygj.
Jumlah Peserta :
Penanggung Jawab : Drs. H.M. ROFANGI, M.Si

Akan mengadakan Ijin / Survey/ Penelitian di Kabupaten Brebes.

Yang akan dilaksanakan pada tanggal 20 Maret s/d 20 Juni 2007, dengan judul " *Pemberdayaan tenaga pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMA Bustanul Ulum Nahdlatul Ulama Bumlayu Kab. Brebes* ". Untuk maksud tersebut kami menyatakan **TIDAK KEBERATAN** diberikan ijin Penelitian/ Survey dan Riset kepada yang berkepentingan, dengan syarat harus mematuhi semua peraturan dan perundangan yang berlaku.

Setelah selesai melaksanakan kegiatan sebagaimana tersebut di atas, dalam jangka waktu yang ditentukan segera menyerahkan hasilnya kepada Kantor Kesbang dan Linmas Kabupaten Brebes dan BAPPEDA Kabupaten Brebes.

Dalam kegiatan tersebut diwajibkan ikut membantu keamanan dan ketertiban umum Masyarakat serta mentaati tata tertib dan ketentuan – ketentuan yang berlaku di daerah setempat.

An. KEPALA KANTOR KESBANG DAN LINMAS

Kabupaten Brebes

Kasi Pengkajian Masalah dan Strategis


URIP ROSIDIK S.Ip
Penata Tk I
NIP. 010208622

Tembusan Kepada Yth :

1. Yang bersangkutan;
2. Peringgal.



PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. Jenderal Sudirman No. 159 Telp. 71821 Fax. 72429

BREBES - 52212

Nomor : 072/56/IV/2007
 at :
 Mpiran : Ijin Penelitian/
 rihal : Research/Survey

Brebes, 9 April 2007.....

Kepada
 Yth. 1. Kepala Dinas P dan K
 Kabupaten Brebes
 2. Camat Bumiayu

Berdasarkan surat rekomendasi dari Kantor Kesbang Linmas Kab Brebes
 nomor 072/055.I/IV/2007 tanggal 9 April 2007 perihal terachut pada pokok surat
 dengan ini diberitahukan bahwa di wilayah kantor Saudara akan dilaksanakan research/survey oleh :

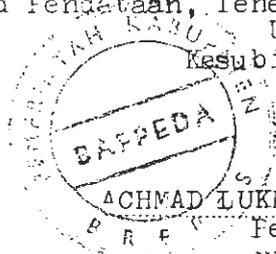
1. Nama : ISTIKAROMAH
2. Pekerjaan : Mhs Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
3. Alamat : Ds. Galuh Timur Kec. Tonjong
4. Jumlah Peserta : -
5. Penanggung Jawab : Drs. H.M. Rofangi, MSi
6. Maksud research / survey : Penelitian dengan Judul "PENGERTISAYAAN TENAGA
 PENDIDIKAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PEN
 DIDIKAN DI SMA BUSTANUL ULUM NAHDATUL ULAMA
 BUMIAYU KAB BREBES"
6. Lokasi : Kecamatan Bumiayu
7. Jangka waktu research / survey : tanggal 20 Maret s/d 20 Mei 2007

Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan research / survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Sebelum pelaksanaan research / survey langsung kepada respondent maka harus terlebih dahulu melaporkan kepada penguasa Daerah setempat.
- c. Setelah selesai research / survey supaya Saudara memberikan hasilnya kepada BAPPEDA KAB. BREBES.

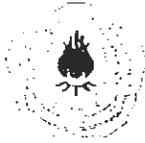
Kemudian atas perhatian dan hantuan Saudara, kami sampaikan terima kasih.

An. BUPATI BREBES
 KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
 Kabid Pendataan, Penelitian dan Pelaporan
 Ub
 Kesubid Stodok



ACHMAD LUKMAN LUKITO, SE
 Penata TK I
 NIP: 500057236

busan kepada Yth.
 Kepala BAPPEDA Jawa Tengah di Semarang
 Bupati Brebes sebagai laporan
 Ka. Kantor Kesbang dan Linmas Kab. Brebes
 Yang bersangkutan
 Pertinggal.



PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
Jln. Jenderal Sudirman No. 187 Telp. (0283) 671157 Brebes 52212

SURAT IJIN KEPALA DINAS P DAN K KABUPATEN BREBES
NOMOR : 072/ / 2007

TENTANG

Penelitian/ Riset/ Survey untuk menyelesaikan tugas Skripsi

KEPALA DINAS P DAN K KABUPATEN BREBES

- Dasar** : 1. Surat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Brebes Nomor : 072/ 56/ IV/ 2007, tanggal 9 April 2007, perihal Ijin Riset/ Survey/ Penelitian.
3. Surat Kepala Dinas P dan K Propinsi Jawa Tengah Nomor : 070/ 02749, tanggal 7 April 2003, perihal Ijin Penelitian.

MENGIJINKAN :

- Kepada**
Nama : **ISTIKARUMAH**
Pekerjaan : Mhs. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Alamat : Ds. Galuh Timur Kec. Tonjong
Penanggung Jawab : Drs. H. M. ROFANGI, MSi
- Lokasi** : Kecamatan Bumiayu
Untuk : Mengadakan penelitian dengan judul : "Pemberdayaan Tenaga Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Bustanul Ulum Nahdatul Ulama Bumiayu Kab. Brebes."
- Waktu** : Tgl. 20 Maret s.d. 20 Mei 2007

Demikian surat ijin ini dibuat untuk menjadikan perhatian dan setelah pelaksanaan Research/ Survey selesai harap menyampaikan hasilnya.

A.n. **KEPALA DINAS P DAN K**
KABUPATEN BREBES
Kabag. Tata Usaha,

Drs. MUSTOYO
Pejabat Tk. I
NIP. 130371695

Tembusan :

1. Ka. Dinas P dan K Kab. Brebes;
2. Arsip



YAYASAN BUSTANUL ULUM NU BUMIAYU
SMA BUSTANUL ULUM NU BUMIAYU

STATUS : TERAKREDITASI "A"

DS : C 008144003 Alamat : Jl. Diponegoro 9 Bumiayu 52273 Telp. (0289) 432843 NSS : 304034913008

SURAT KETERANGAN

Nomor : 073/SMA.BU/E.7/IV.2007

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Neneng Nuryanah, S.Pd
NIP : 131679739
Jabatan : Kepala Sekolah

Mencerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa dengan identitas berikut ::

Nama : **Istikaromah**
NIM/Semester/Jurusan : 03470560 / VIII / KI
Penasihat Akademik : Drs. H. Mohamad Rofangi, M.Si
Tempat dan Tanggal lahir : Brebes, 26 Juli 1985
Tahun Akademik : 2003 / 2004

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian pada SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu, sejak bulan Maret 2007 s.d. Selesai. Dalam rangka pengambilan data untuk penyelesaian Skripsi yang berjudul :

**Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya
Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Bustanul Ulum Nahdlatul Ulama
(SMA BU NU) Bumiayu Kabupaten Brebes**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bumiayu, 30 April 2007

Kepala Sekolah,



Neneng Nuryanah, SPd.
NIP. 131679739.

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Fakultas : Tarbiyah
 Jurusan : Kependidikan Islam
 Pembimbing : Dr.H.Muh.Anis,MA

Nama : Istikaromah
 NIM : 03470560
 Judul : Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya N
 Pendidikan Di SMA Bustanul Ulum NU Bumiayu K

No	Bulan	Minggu Ke	Materi Bimbingan	T.T Pembimbing	T.T N
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1.	Maret	1	Bab I : Pendahuluan / revisi Proposal	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	Mer	4	Tenaga kependidikan Bab III : - konsep pemberdayaan - produktifitas & efektifitas - Teknis penulisan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3.	Juni	1	Bab I : Metode wawancara Bab III : - sistem rekrutmen - sistem penempatan, pelatihan - Tabel pembinaan & pelatihan - Teknis penulisan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Kronologis Kegiatan:

	Tanggal
1. Persetujuan Proposal oleh PA	13-02-2007
2. Persetujuan Proposal oleh PA	20/2007
3. pendaftaran Ke Jurusan Nomor	22-02-2007
4. Penunjukan Dosen Pembimbing	23-02-2007
5. Seminar	13-03-2007
6. Pendaftaran Munagrasah	
7. Munagrasah	

Yogyakarta, 14 Juni 2007

Pembimbing

[Signature]

Dr.Muh.Anis,MA
 NIP: 150 058 699

CURRICULUM VITAE

Nama : Istikaromah

Tempat Tanggal Lahir : Brebes, 26 Juli 1985

Alamat Asal : Komplek Kedawung Rt.01 Rw.07 Galuh Timur II

Tonjong Brebes Jawa Tengah 52271

Alamat Di Jogja : Astri Bintang Sembilan GK I No.545 Sapen Yogyakarta

Riwayat Pendidikan :

1. MI Ta'alumussibyan II Galuh Timur II Tonjong Brebes Lulus tahun 1997
2. MTS Yayasan Ali Maksum Krapyak Yogyakarta Lulus tahun 2001
3. MAN 2 Brebes Lulus Tahun 2003
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah masuk tahun 2003

Orang Tua :

1. Ayah : Yasir Washori
2. Ibu : Marwati

Yogyakarta, 23 Mei 2007

Penyusun



Istikaromah

0347 0560

DEPARTEMEN AGAMA RI
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/DT/PP.01.1/1978.a/2006

Diberikan kepada :

Nama : ISTIKAROMAH
Tempat dan tanggal lahir : Brebes, 26 Juli 1985
Jurusan / Program Studi : Kependidikan Islam (KI)
Nomor Induk Mahasiswa : 0347 0560

yang telah melaksanakan kegiatan Praktek Pengalaman Lapangan II (PPL II) pada Tahun Akademik 2005/2006, tanggal 15 Juli s/d 9 September 2006 di SMP Muh. 1 Yogyakarta dengan nilai :

B+

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan PPL II Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga sekaligus sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu (S-1) dan memperoleh AKTA IV (empat).

Yogyakarta, 14 Nopember 2006

Dekan,



[Handwritten Signature]
Drs. H. Rahmat, M.Pd.

NIP. 150037930



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/KPM/PP.06/249/2006

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada:

Nama : Istikaromah
Tempat dan tanggal Lahir : Brebes, 26 September 1985
Nomor Induk Mahasiswa : 03470560
Fakultas : Tarbiyah

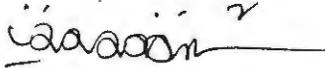
Yang telah melaksanakan Kegiatan Relawan UIN Sunan Kalijaga dalam rangka membantu Korban Gempa Bumi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah, di :

Lokasi/Desa : Pengok **Donangan**
Kecamatan : Gondokusuman
Kabupaten : Yogyakarta
Propinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 10 Juni s.d. 9 Juli 2006, dengan nilai 97,00 (A+).
Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Kegiatan Relawan yang disetarakan dengan Kuliah Kerja Nyata (KKN) UIN Sunan Kalijaga (KKN Semester Pendek Tahun Akademik 2005/2006/Angkatan ke-58) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti Ujian Munaqasyah Skripsi.

Yogyakarta, 8 November 2006

Pgs. Ketua

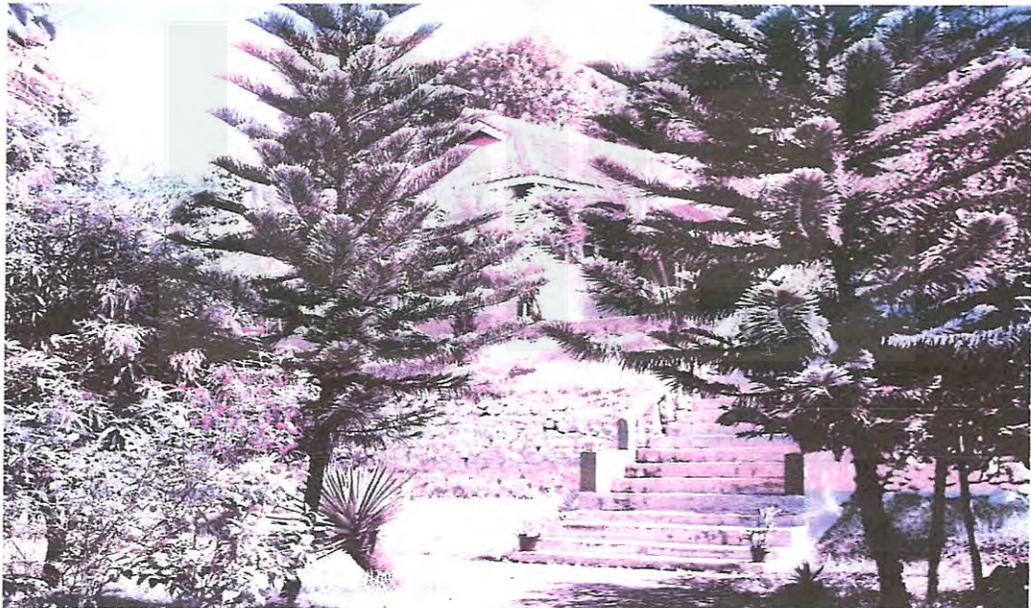

Drs. Zainal Abidin
NIP. 150091626



Gambar 1. SMA BU NU Bumiayu



Gambar 2. Taman SMA BU NU Bumiayu



Gambar 3.Rombongan Study Comparative Kepala Sekolah Ke Amerika Serikat



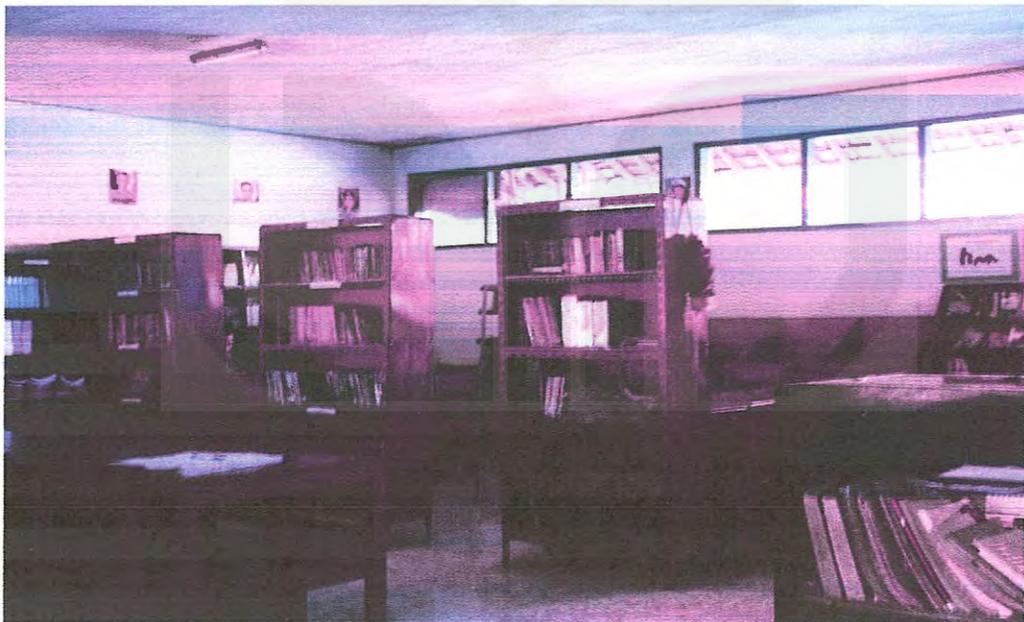
Gambar 4.Ruangan Laboratorium Bahasa



Gambar 5. Ruang Perpustakaan.



Gambar 6. Koleksi Perpustakaan



DENAH SEKOLAH SMA BUSTANUL ULUM NU BUMIAYU

