

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SD IT
UKHUWAH ISLAMİYAH KALASAN**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar

Strata Satu Pendidikan Islam

Oleh:

Sholikhul Ma'mun
NIM. 09470006

JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

YOGYAKARTA

2015

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SD IT
UKHUWAH ISLAMIYAH KALASAN**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar

Strata Satu Pendidikan Islam

Oleh:

Sholikhul Ma'mun
NIM. 09470006

JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

YOGYAKARTA

2015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sholikhul Ma'mun
NIM : 09470006
Jurusan : Kependidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
Alamat Sekarang : Jl. Sambisari Kadirojo Kalasan Sleman

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: "MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SD IT UKHUWAH ISLAMİYAH KALASAN" adalah asli hasil karya/penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 30 Desember 2015



Yang Menyatakan,

Sholikhul Ma'mun
NIM.09470006



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi
Lamp. : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Sholikhul Ma'mun
NIM : 09470006
Judul Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
DI SD IT UKHUWAH ISLAMİYAH KALASAN

Sudah dapat diajukan kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 September 2015
Pembimbing,

Muhammad Qowim, M.Ag.
NIP. 19790819 200604 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp. : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Konsultan berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Sholikhul Ma'mun
NIM : 09470006
Judul Skripsi : MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
DI SD IT UKHUWAH ISLAMİYAH KALASAN

yang sudah dimunaqasyahkan pada hari Selasa tanggal 8 Desember 2015 sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Januari 2016
Konsultan,

Muhammad Qowim, M.Ag.
NIP. 19790819 200604 1 002



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-07-/R0

PENGESAHAN SKRIPSI.

Nomor: UIN/KI/02/PP.01/03/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN
TENAGA PENDIDIK DI SD IT
UKHUWAH ISLAMIYAH KALASAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sholikhul Ma'mun
NIM : 09470006
Telah dimunaqasyahkan pada : Hari Selasa, 8 Desember 2015
Nilai Munaqasyah : B+
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH
Kebisa Sidang

Muhammad Qowim, M.Ag.
NIP. 19790819 200604 1 002

Penguji I

Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

Penguji II

Drs. H. Mangun Budiyanto, M.SI.
NIP. 19551219 198503 1 001

Yogyakarta, 171 JAN 2016

Dekan



Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga

H. Tasman, MA.
NIP. 19611102 198603 1 003

MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

"Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu (agama) beberapa derajat."¹

(Al-Mujadalah:11)

¹ Tafsir Al-Misbah QS. Al-Mujadalah Ayat 11.

PERSEMBAHAN

Teriring rasa syukur dan mengharap ridho Allah SWT,

Skripsi ini penulis persembahkan untuk almamaterku tercinta

Jurusan Kependidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْعَمَنَا بِنِعْمَةِ الْإِيمَانِ وَالْإِسْلَامِ. وَنُصَلِّي وَنُسَلِّمُ عَلَى خَيْرِ الْأَنْبَاءِ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ.

Segala puji hanya milik Allah SWT yang telah menganugerahkan dan memuliakan manusia dengan ilmu pengetahuan. Berkat ridla dan karunia-Nya, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Semoga kita semua senantiasa diberi kekuatan untuk selalu mencontoh beliau, dan tergolong umat yang selalu mendapatkan maghfirah. Penyusunan skripsi ini merupakan kajian singkat mengenai proses manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamuyah Kalasan.

Dengan segala kerendahan hati dan dengan mengharap ridla dari Allah SWT, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Tanpa mereka, mungkin skripsi ini tidak pernah ada. Terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Ketua Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Sekretaris Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Muhammad Qowim, M.Ag. selaku Pembimbing Skripsi yang dengan sabar, pengertian dan tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran beliau untuk membimbing dan memberi solusi saat penulis mengalami kesulitan.
5. Bapak dan Ibu dosen, serta Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Kepala sekolah, Bapak/Ibu guru, Karyawan SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu yang saya ta'dhimi, engkau penuh perhatian dan kasih sayang, kucuran keringatmu menjadikan semangat yang tak dapat diganti dengan apapun. Serta doa-doa yang selalu terlantun, mengingatkan diriku untuk segera menyelesaikan skripsi dan membuat bangga keluarga.

Penulis berdo'a semoga semua bantuan, bimbingan, dan dukungan tersebut diterima sebagai amal baik oleh Allah SWT, amin.

Yogyakarta, 7 Januari 2016

Penyusun,

Sholikhul Ma'mun
NIM.09470006

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	11
D. Telaah Pustaka	12
E. Landasan Teori	14
F. Metode Penelitian	33
G. Sistematika Pembahasan	40
BAB II : GAMBARAN UMUM SD IT UKHUWAH ISLAMİYAH KALASAN	42
A. Profil Sekolah	42
B. Letak Geografis	50
C. Sejarah Berdiri dan Perkembangan	51
D. Tujuan, Visi dan Misi	51
E. Keadaan Guru dan Karyawan	53
BAB III : PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SD IT UKHUWAH ISLAMİYAH KALASAN	61
A. Kondisi Tenaga Pendidik di SD IT Ukhawah Islamiyah Kalasan	61
B. Tantangan Tenaga Pendidik dalam Mengembangkan Kompetensi Diri	75
C. Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik di SD IT Ukhawah Islamiyah Kalasan	78
D. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Pengembangan Tenaga Pendidik di SD IT Ukhawah Islamiyah Kalasan	85

BAB IV : PENUTUP 93
 A. Kesimpulan 93
 B. Saran-saran 96
 C. Kata Penutup 97
DAFTAR PUSTAKA 98
LAMPIRAN-LAMPIRAN 101



DAFTAR TABEL

TABEL I	DATA GURU DAN KARYAWAN	52
TEBEL II	PROFIL TENAGA PENDIDIK	61
TEBEL III	DAFTAR TENAGA PENDIDIK YANG TIDAK LINIER	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Pedoman Pengumpulan Data
Lampiran II	Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran IV	Surat Ijin Penelitian
Lampiran V	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VI	Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Sholikhul Ma'mun. Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2015.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi dan kompetensi sebagai agen pendidikan. Dewasa ini muncul asumsi bahwa kualitas tenaga pendidik di bawah standar. Hal tersebut menjadi pekerjaan rumah bagi para tenaga pendidik, khususnya di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan. Penelitian ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan yang bertujuan untuk mengetahui tantangan, strategi, faktor pendukung dan penghambat dalam upaya pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara terhadap narasumber dan dokumen sekolah yang mendukung penelitian. Untuk menganalisis data kualitatif, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan. Tantangan dan kendala yang sering dihadapi seperti ketidaksesuaian antara kualifikasi akademik tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang diampu dan sulitnya melaksanakan kegiatan pengembangan tenaga pendidik. Pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan dilakukan secara terprogram melalui rencana program tahunan sekolah. Disamping program pengembangan tenaga pendidik yang dicanangkan oleh sekolah, tenaga pendidik juga diikut sertakan dalam kegiatan pengembangan di luar sekolah.

Kata Kunci: Manajemen pengembangan tenaga pendidik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai pendidik yang bertugas mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan seni, guru dipersiapkan dengan pendidikan keguruan sebelum secara formal menjabat sebagai guru. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan, yaitu kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹

Pendidik atau di Indonesia lebih dikenal dengan pengajar, adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga pendidik, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan. Pendidik dan tenaga kependidikan

¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab. IV Pasal.9.

adalah dua “profesi” yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan, sekalipun lingkup keduanya berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dari definisi di atas jelas bahwa tenaga kependidikan memiliki lingkup “profesi” yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik. Adapun pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar dan kepala sekolah adalah diantara kelompok “profesi” yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan.

Pendidik atau tenaga kependidikan pada dasarnya memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar. Hal ini telah dipertegas dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, dan (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²

Lembaga pendidikan guru cukup bervariasi, mulai dari sekolah guru hingga perguruan tinggi seperti STKIP, IKIP, dan FKIP di Universitas. Isi pendidikan guru dan hal-hal yang perlu diketahui oleh guru berdasarkan asumsi-asumsi sebagai berikut : *pertama*, pengetahuan, keterampilan dan moral yang ada dalam kebudayaan harus diajarkan secara sistematis. *Kedua*, pertumbuhan alami yang berkembang secara bebas tidak dapat dipisahkan dari bakat individu.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³ Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Dalam pendidikan keguruan atau pendidikan tenaga kependidikan, ada dua jenis pendidikan untuk guru, yaitu pendidikan prajabatan (*pre-service education*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-service education*). Dua jenis pendidikan untuk guru ini berbeda esensi dan sistem pengelolaannya, tetapi sama-sama dimaksudkan untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan.

² Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39 hal. 11.

³ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8 hal. 6.

Pendidikan prajabatan (*pre-service education*) dan pendidikan dalam jabatan (*in-service education*) pada umumnya berbentuk pendidikan atau pelatihan yang biasa disebut sebagai (DIKLAT). Komponen-komponen DIKLAT dijalankan secara terpadu sehingga guru atau calon guru menguasai dalam : (1) penyajian teori, (2) peragaan atau pendemonstrasian keterampilan/model-model, (3) praktik yang disimulasikan dan *setting* kelas, (4) umpan balik terstruktur, (5) umpan balik *open-ended* dan (6) pembekalan untuk aplikasi. Pendidikan dalam jenjang formal maupun pelatihan untuk pembekalan dan peningkatan kemampuan guru, keduanya merupakan unsur penting dalam kualifikasi guru sebagai pendidik. Pendidikan dimaksudkan untuk membekali guru dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan atau keterampilan utama sebagai guru, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk membekali guru dalam kepentingan penguasaan suatu kemampuan teknis operasional atau keterampilan teknis tertentu untuk mendukung tugas utamanya dalam mengajar.

Program peningkatan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktifitas, moral, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas lembaga pendidikan dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun ke luar lembaga yang bersangkutan. Dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan perlu disusun rencana yang jelas, sebab sumber daya manusia merupakan *input* penting yang diperlukan untuk keberlangsungan proses pendidikan di sekolah. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, pendidikan di sekolah tidak akan berhasil dalam mencapai target dan sasaran sekolah yang diharapkan. Adapun sumber daya yang dibutuhkan : sumber daya

manusia khususnya bagi tenaga pendidik (guru) harus memiliki kemampuan, yang memiliki kemampuan tingkat pendidikan, ekonomi dan tingkat sosial, sedangkan sumber daya pendukung proses pendidikan yang meliputi fasilitas, sumber pendanaan, sarana dan prasarana.⁴

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.⁵ Secara definisi sebutan guru tidak termuat dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Di dalam undang-undang tersebut di atas, kata guru dimasukkan ke dalam genus pendidik. Sesungguhnya guru dan pendidik merupakan dua hal yang berbeda. Kata pendidik (Bahasa Indonesia) merupakan padanan dari kata *educator* (Bahasa Inggris). Di dalam kamus Webster kata *educator* berarti *educationist* atau *educationalist* yang padanannya dalam bahasa Indonesia adalah pendidik, spesialis dibidang pendidikan, atau ahli pendidikan. Kata guru (Bahasa Indonesia) merupakan padanan dari kata *teacher* (Bahasa Inggris). Di dalam kamus Webster, kata *teacher* bermakna sebagai “*The person who teach, especially in school*” atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah.⁶

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, Manajemen Peningkatan Mutu, hal.2.

⁵ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.17.

⁶ *Ibid.*

Guru disyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik. Guru-guru yang memenuhi kriteria profesional inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk memenuhi kriteria profesional itu, guru harus menjalani profesionalisasi atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus-menerus, termasuk kompetensi mengelola kelas. Di dalam PP Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, dibedakan antara pembinaan dan pengembangan kompetensi guru yang belum dan yang sudah berkualifikasi S-1 atau D-IV. Pengembangan dan peningkatan kualifikasi akademik bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi S-1 atau D-IV dilakukan melalui pendidikan tinggi program S-1 atau D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan non kependidikan yang terakreditasi.

Pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya dan/atau olah raga. Pengembangan dan peningkatan kompetensi yang dimaksud dilakukan melalui sistem pembinaan dan pengembangan

keprofesian guru berkelanjutan yang dikaitkan dengan perolehan angka kredit jabatan fungsional. Pembinaan dan Peningkatan Profesi Guru (PPPG) meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. PPPG dilakukan melalui jabatan fungsional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka. Pola pembinaan dan pengembangan profesi dan karir guru tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi terkait di dalam pelaksanaan pembinaan profesi dan karir guru.

Pengembangan profesi dan karir tersebut diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalitas ini tentu harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru.

Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan. Hubungan antara keduanya tercermin dalam kinerjanya selama proses pembelajaran. Pada konteks transformasi pembelajaran inilah guru harus memiliki kompetensi dalam mengelola semua sumber daya kelas, seperti ruang kelas, fasilitas pembelajaran, suasana kelas, siswa, dan interaksi sinergisnya. Di sinilah esensi bahwa guru harus kompeten dibidang manajemen kelas atau lebih luas lagi disebut sebagai manajemen pembelajaran.⁷

⁷ *Ibid.*, hal. 20.

Fenomena yang selama ini menjadi pekerjaan rumah bagi para guru adalah asumsi bahwa kualitas para guru kita di bawah standar. Hal ini menjadikan para guru gerah dan merasa tidak nyaman sebab berbagai usaha telah dilakukan untuk peningkatan kualitas guru. Bahkan, secara pribadi, setiap guru secara *intens* mengikuti berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dirinya. Sebagaimana manusia biasa, guru menyadari bahwa kemampuan dirinya belumlah maksimal, apalagi jika diterapkan pada perubahan pola kehidupan yang terjadi di masyarakat. Guru menyadari bahwa dirinya menjalani pekerjaan profesi yang selalu menuntut kemampuan yang signifikan dengan kondisi di masyarakat. Oleh karena itu, setiap saat peningkatan dan pengembangan kualitas diri merupakan pekerjaan rumah yang harus diselesaikan tepat waktu.

Berkaitan dengan kondisi tenaga pendidik di SDIT Ukhuwah Islamiyah Kalasan, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam lagi. Bagaimana manajemen pengembangan tenaga pendidik di SDIT Ukhuwah Islamiyah Kalasan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga pendidiknya. Apa saja tantangan dan hambatan yang dialami dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga pendidiknya. Penulis juga ingin mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam pengembangan tenaga pendidik di SDIT Ukhuwah Islamiyah Kalasan.

Mengingat pentingnya kualitas dan kredibilitas seorang tenaga pendidik, maka peningkatan kualitas tenaga pendidik menjadi prioritas utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Dari studi pendahuluan yang telah dilakukan penulis

di SDIT Ukhuwah Islamiyah Kalasan, penulis menemukan beberapa kendala di lapangan. Kendala yang sering dihadapi para tenaga pendidik di SDIT Ukhuwah Islamiyah Kalasan adalah *pertama*, dalam upaya peningkatan kualitas guru sering terganjal dengan sulitnya mencari waktu luang untuk mengikuti program peningkatan mutu atau pelatihan baik di dalam maupun ke luar sekolah. *Kedua*, Beban dan tanggung jawab yang tinggi di Sekolah Islam Terpadu membuat guru harus bekerja ekstra, terlebih SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan merupakan sekolah *full day school*. *Ketiga*, linieritas lulusan tenaga pendidik dalam proses meraih predikat profesional.

Animo orang tua siswa yang beranggapan sekolah merupakan tempat belajar sekaligus tempat penitipan anak menjadi polemik tersendiri. Kesibukan orang tua siswa yang mayoritas kedua orang tuanya bekerja, memaksa orang tua siswa untuk menitipkan putera-puteri mereka di sekolah karena jam belajar berakhir bertepatan dengan selesainya jam kerja orang tua siswa. Faktor keamanan lingkungan yang membuat orang tua siswa memilih sekolah ini untuk menitipkan putra-putrinya. Dengan jam masuk pagi pukul 07.30 WIB memudahkan orang tua siswa mengantar putra-putrinya sembari berangkat kerja, dan menjemputnya pada pukul 15.30 WIB sepulang kerja. Fakta tersebut membuat para tenaga pendidik harus bekerja ganda, sebagai pendidik sekaligus pengasuh anak. Jam kerja yang berakhir pukul 15.30 WIB membuat para tenaga pendidik tersita waktunya, sehingga sangat sulit mencari ruang untuk mengikuti program pengembangan atau pelatihan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik itu sendiri.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SD IT) adalah sekolah yang memadukan kurikulum nasional dengan kurikulum keislaman. Hal tersebut berimplikasi bertambahnya mata pelajaran yang harus diajarkan serta kepulauan sekolah yang semakin sore. Jam yang panjang di sekolah membuat peserta didik maupun tenaga pendidik harus merelakan waktunya lebih banyak dihabiskan di sekolah daripada di rumah maupun di lingkungan masyarakat. Terlepas dari polemik yang dihadapi oleh tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan untuk menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik, tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan masih tetap dituntut untuk terus mengikuti perkembangan serta kemajuan dunia pendidikan yang ada. Sudah menjadi hal yang mutlak, tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan harus terus meng_Upgrade kualitas dan kapabilitasnya agar dapat mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia pendidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalahnya antara lain:

1. Apa tantangan dalam pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan?.
2. Bagaimana strategi pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan?.
3. Apa faktor penghambat dan pendukung dalam upaya pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan?.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Meningkatkan kesadaran tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan akan pentingnya meningkatkan kompetensi diri.
- b. Untuk meningkatkan manajemen pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan.
- c. Untuk menginventarisir faktor penghambat dan pendukung dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan memberikan solusinya, sehingga upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan dapat berjalan lancar.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Secara Teoritik

- 1) Sebagai sumbangan pengetahuan bagi perkembangan ilmu di Indonesia dan lembaga pendidikan serta SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan khususnya.
- 2) Menambah dan memperkaya khasanah keilmuan dunia pendidikan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

b. Manfaat Secara Praktik

1) Bagi Guru

Dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menjaga kualitas diri pribadi sebagai tenaga pendidik.

2) Bagi Lembaga Terkait

Sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan-kebijakan dalam menjaga kredibilitas dan kapabilitas lembaga pendidikan.

D. Telaah Pustaka

Penelitian yang berkaitan dengan manajemen pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik telah banyak dilakukan, namun fokus penelitiannya berbeda, adapun penelitian ini akan lebih difokuskan pada upaya pengembangan yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan.

Berikut ini adalah penelitian yang pernah dilakukan dengan obyek penelitian di lembaga pendidikan Islam diantaranya:

1. Skripsi yang berjudul "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam (Studi tentang *School Based Management* di MTsN Model Padarincang Banten)" yang ditulis oleh Achmad Badruddin Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Tahun 2006. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen peningkatan mutu yang diterapkan di MTsN Model (*School Based Management*) merupakan bentuk konsep baru dalam manajemen. Penerapan konsep manajemen tersebut dibutuhkan perubahan mendasar dari berbagai unsur pendidikan, seperti sumber daya manusia, kurikulum, sarana prasarana, keuangan, partisipasi masyarakat, dan lain sebagainya.⁸

⁸ Achmad Badrudin, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam (Studi tentang School Based Management di MTsN Model Padarincang Banten)*, Skripsi Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Jurusan KI Tahun 2006.

2. Skripsi yang berjudul "Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Diniyah As-Satifiyah Kecamatan Cibadak Kabupaten Sukabumi" yang ditulis oleh Ipa Sapuroh Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Tahun 2001
Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa manajemen personalia yang ada di Madrasah Diniyah As-Satifiyah memiliki standar rekrutmen yang telah disusun oleh kepala sekolah sebagai manajer yang berwenang untuk mengangkat, menempatkan dan memberhentikan tenaga personal. Standar rekrutmen tersebut merupakan proses seleksi yang akan menjaring kompetensi keguruan yang ada pada diri calon. Dalam perekrutannya personalia tata usaha tidak diadakan penyeleksian, karena yayasan yang mengangkat langsung ke lembaga tersebut. Adapun upaya peningkatan mutu personalia antara lain sebagai berikut, *pertama*, mengikut sertakan setiap personil untuk mengikuti kursus, penataran-penataran, seminar-seminar, dan lain-lain. *Kedua*, perekrutan tenaga guru, dimana pendidikan jenjang yang telah ditempuh dijadikan salah satu syarat di dalam perekrutan personil baru.
3. Skripsi yang berjudul "Manajemen Personalia Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia Di MTsN Bantul Kota" yang ditulis oleh Puput Yang Meilani Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Tahun 2007. Pada dasarnya membahas tentang sistem manajemen sebagaimana yang ada pada sekolah-sekolah pada umumnya. Hal ini dilihat pada sistem pengangkatan, penempatan personil,

pemberhentian personil serta peran manajemen personalia dalam peningkatan sumber daya manusia dilakukan dengan pengembangan dan pelatihan yang dilakukan secara kontinyu, akan tetapi lebih banyak bergerak pada bidang keagamaan yang disesuaikan dengan tujuan visi dan misi MTsN Bantul Kota.

E. Landasan Teori

1. Standar Pendidik

Standar Pendidik adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.⁹ Pendidik wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi sebagaimana dimaksud merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹⁰

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 1 Ayat 8.

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru Pasal 3 Ayat 2.

2. Standar Nasional Pendidikan

Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹¹ Dalam konteks pendidikan nasional Indonesia diperlukan standar yang perlu dicapai di dalam kurun waktu tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini berarti perlu perumusan yang jelas, terarah dan *feasible* mengenai tujuan pendidikan. Rumusan tujuan pendidikan dapat berupa tujuan ideal, tujuan jangka panjang, tujuan jangka menengah dan rencana strategis yang terlihat dengan keadaan dan waktu tertentu.

Rumusan tujuan pendidikan tersebut mendapat legal formal dengan adanya UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) dimana implementasinya dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Peraturan Pemerintah ini memberikan arahan tentang perlunya disusun dan dilaksanakan delapan standar nasional pendidikan, yaitu: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil nilai pembelajaran, memberi pelajaran, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada

¹¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab I Pasal I Ayat 1.

masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.¹²

Standar pendidik dan kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi para pendidik diantaranya:

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1);
- b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
- c. Sertifikat profesi guru untuk jenjang yang dia geluti.

Dilihat dari fungsi dan tujuannya, Standar Nasional Pendidikan memiliki fungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, dan bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

¹² Zainal Aqib, *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*, (Bandung : Yrama Widya, 2009), hal.19.

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa tersebut maka diselenggarakan suatu sistem pendidikan nasional. Negara memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap warga Negara untuk mendapatkan pendidikan dan pengajaran. Dengan pendidikan dan pengajaran itu diharapkan akan memperoleh pengetahuan dan kemampuan dasar sebagai bekal untuk dapat berperan serta dalam kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara.¹³ Selain itu, pendidikan nasional juga harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu pendidikan, peningkatan relevansi pendidikan, dan peningkatan efisiensi manajemen pendidikan.

Pemerataan kesempatan pendidikan diwujudkan dalam program wajib belajar sembilan tahun. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya melalui olah hati, olah pikir, olah rasa dan olah raga agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber daya alam Indonesia. Peningkatan efisiensi manajemen pendidikan dilakukan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah dan pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan

¹³ Nasarudin Anshoriy & GKR Pembayun, *Pendidikan Berwawasan Kebangsaan; Kesadaran Ilmiah Berbasis Multikulturalisme*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), hal.185.

berkesinambungan.¹⁴ Oleh karena itu, demi mewujudkan tercapainya mutu atau kualitas pendidikan yang baik maka delapan Standar Nasional Pendidikan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional dengan PP Nomor 32 Tahun 2013 yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan perlu diterapkan dan dilaksanakan secara hati-hati dan berdaya guna bagi mutu pendidikan secara merata.¹⁵

Menurut penjelasan PP Nomor 32 Tahun 2013 tentang SNP, pendidikan di Indonesia dalam konteks pembangunan nasional pada hakekatnya mempunyai tiga fungsi yaitu: *Pertama*, sebagai pemersatu bangsa. *Kedua*, sebagai penyamaan kesempatan. *Ketiga*, sebagai pengembangan potensi diri. Dari ketiga fungsi tersebut dapat dikatakan bahwa pendidikan diharapkan dapat memperkuat keutuhan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), memberi kesempatan yang sama bagi setiap warga negara untuk berpartisipasi dalam pembangunan, dan memungkinkan setiap warga negara untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Sehingga dari hakekat pendidikan dalam konteks pembangun nasional diharapkan PP Nomor 32 Tahun 2013 tentang SNP ini bisa selaras dengan fungsi pembangunan nasional dan tidak sepatutnya keluar dari *frame* fungsi pembangunan nasional tersebut.

¹⁴ Nana Supriyatna, *Kembangkan Kecakapan Sosialmu untuk Kelas I*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2007), hal.vi.

¹⁵ Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*, (Jakarta : PT Kompas Media Nusantara, 2008), hal.474.

Visi pendidikan nasional adalah mewujudkan sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sedangkan misi pendidikan nasional adalah; (1) mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia; (2) meningkatkan mutu pendidikan yang memiliki daya saing di tingkat nasional, regional, dan internasional; (3) meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dan tantangan global; (4) membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar; (5) meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral; (6) meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar yang bersifat nasional dan global; dan (7) mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Terkait dengan visi dan misi pendidikan nasional tersebut di atas, ada empat strategi mayor reformasi pendidikan yaitu:¹⁶

¹⁶ Ahli Muhdi Amnur, *Konfigurasi Politik Pendidikan Nasional; Reformasi Pendidikan Sebagai Tuntutan*, (Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2005), hal.192-195.

- a. Akuntabilitas berbasis standar yang maksudnya adalah penetapan standar keluaran yang jelas dan pengujian secara sistematis atas kemajuan siswa, berupa statemen kepercayaan dimana guru dan siswa akan didorong pada fokus usaha pembelajaran dan arah yang benar.
- b. Reformasi sekolah secara menyeluruh merupakan jawaban balik atas tradisionalitas reformasi sekolah yang bersifat serabutan, kebijakan yang sebatas memacu target spesifik, struktur dan metode-metode instruksional yang riid.
- c. Strategi pasar adalah pendidikan merupakan pranata sosial yang menawarkan jasa layanan yang bersifat intelektual, afeksi, psikomotorik, emosional, dan bahkan spiritual.
- d. Strategi keputusan partisipatif yaitu sebuah strategi sistematis yang berfokus pada pemberdayaan guru dan administrator di tingkat sekolah.

Peraturan pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan sebagai penjabaran ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 35 ayat (4): ketentuan mengenai standar nasional pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, dan ayat 3 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.¹⁷ Pasal 36 ayat (4): Ketentuan mengenai pengembangan kurikulum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, dan ayat 3 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.; Pasal 37 ayat (3): Ketentuan mengenai kurikulum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.; Pasal 42 ayat (3):

¹⁷ Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Fokus Media, Bandung, 2006).

Ketentuan mengenai kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.; Pasal 43 ayat (2): Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.; Pasal 59 ayat (3): Ketentuan mengenai evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.; Pasal 60 ayat (4): Ketentuan akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, dan ayat 3 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.; dan Pasal 61 ayat (4): ketentuan mengenai sertifikasi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, ayat 2, dan ayat 3 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.¹⁸

Dari ketentuan pasal per pasal tersebut di atas, Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang SNP dibentuk sebagai standar minimum sebagaimana pada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS pasal 1 ayat 17, bahwa Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. PP Nomor 32 Tahun 2013 tentang SNP ini berfungsi sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.¹⁹

Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan standar-standar lain yang disepakati oleh kelompok masyarakat sebagai acuan mutu yang digunakan untuk pencapaian atau pemenuhan mutu pendidikan. Standar nasional

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, (Sinar Grafika, Jakarta, 2006).

pendidikan adalah standar yang dibuat oleh pemerintah, sedangkan standar lain adalah standar yang dibuat oleh satuan pendidikan dan/atau lembaga lain yang dijadikan acuan oleh satuan pendidikan. Standar-standar lain yang disepakati oleh kelompok masyarakat digunakan setelah SNP dipenuhi oleh satuan pendidikan sesuai dengan kekhasan jalur, jenjang, dan jenis pendidikan. SNP sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan dan peraturan perundangan lain yang relevan yaitu kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. SNP dipenuhi oleh satuan atau program pendidikan dan penyelenggara satuan atau program pendidikan secara sistematis dan bertahap dalam kerangka jangka menengah yang ditetapkan dalam rencana strategis satuan atau program pendidikan.²⁰

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²¹ Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan dan sesuai dengan ketentuan perundangundangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah

²⁰ Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia; Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, *Pedoman Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Pada Sekolah Dasar (SD)/ Madrasah Ibtidaiyah (MI)*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012), hal.11.

²¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, Bab.II. Pasal.2.

serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian mendidik tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan. Dalam tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.²²

3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Keberadaan SDM merupakan bagian integral dalam kehidupan suatu sekolah. Karena masing-masing SDM mempunyai peranan yang strategis. Oleh sebab itu, pembinaan terhadap personal yang ada menjadi tanggungjawab kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di suatu sekolah. Konsekuensinya setiap kepala sekolah harus memahami mengenai lingkup atau dimensi-dimensi kepegawaian.

²² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.

Banyak masalah yang tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah sebagai suatu organisasi. Masalah-masalah itu mencakup beberapa aspek, seperti menentukan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, mempekerjakan orang, mengadakan fasilitas, mencapai hasil dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah. Semua kegiatan tersebut memerlukan keterlibatan orang-orang dengan latar belakang kemampuan yang berbeda-beda, seperti para guru yang profesional, kelompok orang-orang yang tidak terlibat dalam tugas mengajar, seperti pustakawan, laboran, dan sebagainya.

Secara umum kita mengakui bahwa keberhasilan usaha seseorang mempunyai hubungan yang erat dengan kualitas manusia yang melakukan usaha atau tugas tersebut. Kualitas SDM yang nampak melalui kompetensi yang dimilikinya merupakan hal esensial untuk menjadi manusia yang profesional. Begitu juga dengan keberhasilan suatu sekolah.

Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk memberdayakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.²³ Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personalia guna mencapai

²³ Abdul Djalil, *Kepemimpinan dan Inovasi Pendidikan; Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang I Jalan Bandung*, (Malang: Tesis, 1990).

tujuan. Bukan hal mudah bagi seorang pemimpin organisasi untuk membangun kerja sama yang harmonis dalam organisasi yang menjadi tanggungjawabnya. Pemimpin organisasi dalam hal ini adalah kepala sekolah yang harus bisa mengelola organisasi dengan baik, lebih-lebih pada aspek pengelolaan personalia sebagai SDM yang menjadi motor penggerak suatu organisasi.

Pengelolaan personalia ini dimanifestasikan pada *job description* yang jelas untuk menghindari terjadinya *job over lapping*. Pengelolaan personalia ini dimulai sejak tahap rencana pengadaan pegawai, penempatan, penyesuaian diri, evaluasi, perbaikan, kompensasi pegawai, sampai pemberhentian pegawai. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan profil pegawai yang benar-benar memiliki kualifikasi dari segi keahlian, kecakapan, motivasi, dan kreativitas, yang maksimal.

Aspek SDM atau ketenagaan dalam lembaga pendidikan merupakan dimensi penting yang perlu dikelola, karena mereka adalah pelaku dan penggerak semua unsur kegiatan di sekolah. SDM di lembaga pendidikan meliputi tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan yang meliputi pegawai administrasi, laboran, pustakawan, teknisi, dan tenaga kebersihan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan

organisasional atau maksud-maksud yang nyata.²⁴ Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.²⁵

Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama.²⁶ Manajemen juga bisa dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh kode etik.²⁷ Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan dengan cara mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan

²⁴ G.R. Terry dan L.W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hal.1.

²⁵ Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2003), hal.1.

²⁶ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal.1.

²⁷ *Ibid.*

pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara garis besar MSDM merupakan sebuah upaya mengembangkan potensi melalui beberapa pelatihan, baik yang sifatnya umum maupun khusus guna memunculkan Sumber Daya Manusia yang benar-benar berkompetensi dalam bidangnya.

Manajemen merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Tujuan pendidikan tidak mungkin terwujud secara optimal, efektif dan efisien tanpa adanya manajemen yang baik. Di samping itu, tenaga pendidik sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*.²⁸ Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga pendidik tersebut. Dalam kerangka inilah tumbuh kesadaran akan pentingnya manajemen berbasis sekolah, yang memberikan wewenang penuh kepada sekolah dan guru dalam mengatur pendidikan dan pengajaran, merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, mempertanggungjawabkan, serta memimpin

²⁸ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal.43.

sumberdaya insani serta barang-barang untuk membantu pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan sekolah.²⁹

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa.³⁰ Proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari Perencanaan (*planning*), pendidikan dan latihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*).³¹ Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini yang dimaksud penulis adalah tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan. Manajemen pengembangan tenaga pendidik merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah melakukan beberapa tindakan antara lain adalah ;

- a. Meningkatkan kemampuan guru sehubungan dengan kualitas proses belajar mengajar (PBM).
- b. Meningkatkan pengelolaan sekolah sehubungan dengan pengelolaan dan manajemen sekolah, kemampuan para pengawas sehubungan dengan penelitian pelaksanaan pendidikan di sekolah.

²⁹ *Ibid.*, hal.20.

³⁰ Soekijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal.4.

³¹ *Ibid.*, hal.5.

- c. Pembentukan komite sekolah sebagai upaya mengikutsertakan masyarakat dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan inovasi kurikulum.³²

Berkenaan dengan standar kompetensi guru, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional telah menyusun secara khusus rumusan standar kompetensi guru yang terdiri dari tiga komponen yaitu:

- 1) Komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran yang meliputi (penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian).
- 2) Komponen kompetensi pengembangan potensi yaitu pengembangan profesi.
- 3) Komponen kompetensi penguasaan akademik yang meliputi (pemahaman wawasan pendidikan dan penguasaan bahan kajian).³³

Untuk mencapai standar tersebut, maka harus dilakukan berbagai upaya baik yang dilakukan oleh guru secara individu maupun oleh lembaga formal instansi bersangkutan.

³² Abdul Majid dan Dayan Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), hal. 161.

³³ *Ibid.*, hal. 128.

5. Pengembangan Tenaga Pendidik

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikannya yang tersedia di sekolah.³⁴ Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan peningkatan perilaku tenaga pendidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu: a) perencanaan tenaga kependidikan, b) pengadaan tenaga kependidikan, c) pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, d) promosi dan mutasi tenaga kependidikan, e) pemberhentian tenaga kependidikan, f) kompensasi tenaga kependidikan, dan g) penilaian tenaga kependidikan.³⁵

1) Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan tenaga pendidik adalah kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik, baik secara kuantitas maupun secara kualitasnya untuk sekarang dan masa depan. Sebelum menyusun rencana perlu dilakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan).

³⁴ Titi Maemunati, *Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah di MTs Negeri Tempel*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

³⁵ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hal.151-152.

2) Pengadaan Tenaga Pendidik

Merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik pada suatu sekolah. Upaya untuk mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan perlu dilakukan *rekrutment*, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik.

3) Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan

Merupakan usaha-usaha peningkatan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga yang berada dalam suatu unit organisasi baik tenaga manajerial, tenaga teknis edukatif maupun tenaga tata usaha yang memenuhi syarat jabatan yang ada sekarang dan untuk masa yang akan datang.³⁶ Fungsi pembinaan dan pengembangan mutlak dilakukan untuk menjaga dan memperbaiki kinerja tenaga kependidikan. Dalam hal ini, tenaga pendidik adalah yang dimaksud oleh penulis, karena tenaga pendidik atau guru merupakan bagian dari tenaga kependidikan di suatu sekolah.

4) Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik

Untuk memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik bekerja dalam situasi yang berbeda, perlu dilakukan mutasi. Mutasi adalah pemindahan fungsi, tugas dan tanggungjawab atau status

³⁶ Piet A. Sahertian, *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan di sekolah* (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hal.168.

ketenagakerjaan pada situasi tertentu, demi ketercapaian tujuan tertentu.

5) Pemberhentian Tenaga Pendidik

Pemberhentian Tenaga pendidik merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya hak dan kewajiban seorang tenaga pendidik dari suatu lembaga dan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Dalam hal tenaga kependidikan di sekolah termasuk tenaga pendidik, khususnya tenaga kependidikan negeri sipil, dapat dikelompokkan sebab-sebab dilakukannya pemberhentian tenaga kependidikan, yaitu:

- a) pemberhentian atas permohonan sendiri,
- 2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah,
- 3) pemberhentian sebab lain (meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti di luar tanggungan, serta telah mencapai batas pensiun).³⁷

6) Kompensasi Tenaga Pendidik

Kompensasi merupakan suatu pemberian imbalan atau balas jasa oleh dinas pendidikan, dalam hal ini adalah pemerintah dan sekolah kepada tenaga pendidik atas prestasi atau pengabdianya berupa uang, tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain.

7) Penilaian Tenaga Pendidik

Penilaian merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal atau informal hal-hal yang meyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan tenaga pendidik

³⁷ *Ibid.*, hal.155-156.

sehingga dapat dilakukan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap tenaga pendidik tersebut.³⁸

Penilaian digunakan sebagai umpan balik terhadap berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi. Penilaian dilakukan secara sistematis terhadap performa personalia dan potensi tenaga pendidik yang bersangkutan. Penilaian performa mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian potensi mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan karier.³⁹

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah usaha seseorang yang dilakukan secara sistematis mengikuti aturan-aturan guna menjawab permasalahan yang hendak diteliti.⁴⁰ Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), yaitu suatu penelitian yang melakukan studi mendalam mengenai suatu sosial sedemikian rupa, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai unit sosial tersebut.⁴¹ Penelitian lapangan (*field reseach*) adalah bersifat deskriptif yaitu bertujuan untuk menganalisa keadaan yang ada.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang bersifat deskriptif analitik. Menurut Guba dan Lincoln (1984) mengartikan metode

³⁸ *Ibid.*, hal.169.

³⁹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal.135.

⁴⁰ Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal.19.

⁴¹ Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajaran, 1999), hal. 3.

kualitatif sebagai metode yang digunakan untuk meneliti keadaan obyek penelitian yang alami, di mana peneliti bertindak sebagai instrument kunci.⁴² Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif.⁴³

Pemilihan metode kualitatif berdasarkan pada pertimbangan, bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia, khususnya tentang upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan. Adapun metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Subjek

Subjek adalah sumber utama penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti.⁴⁴ Adapun yang dimaksud metode penentuan subjek atau sering disebut dengan metode penentuan sumber data adalah cara yang lazim digunakan dalam suatu penelitian untuk menetapkan populasi sementara. Sedangkan populasi sendiri adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan kegiatan yang terkait dengan penelitian terhadap populasi disebut juga dengan studi populasi atau studi sensus.⁴⁵ Subjek sekaligus sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan beberapa guru di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan.

⁴² Khaerul Wahidin dan Taqiyuddin Masyhuri, *Metode Penelitian* (Cirebon: STAIN Cirebon, 2002), hal. 47.

⁴³ Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hal.11.

⁴⁴ *Ibid.*, hal.34.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hal. 115.

Di dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah:

- a. Kepala sekolah yang terdiri dari satu orang.
- b. Guru SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan yang terdiri dari tiga orang.

2. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah cara-cara yang penulis lakukan dalam upaya mendapatkan data yang terdapat pada subjek penelitian. Untuk mendapatkan data yang akurat, penulis menggunakan beberapa metode antara lain:

- a. Observasi

Yakni teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengambilan data melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁴⁶ Tujuan penggunaan metode ini adalah agar bisa diperoleh dan diketahui data sebenarnya. Metode ini penulis gunakan untuk mengamati dan mencatat tentang letak geografis serta situasi dalam proses peningkatan mutu tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan. Selanjutnya pelaksanaan teknik observasi dilakukan dengan cara partisipan yaitu proses pengamatan yang dilakukan oleh *observer* dengan ikut mengambil bagian dalam kehidupan orang-orang yang akan *diobserver*.⁴⁷

⁴⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi Ofset, 1999), hal. 171.

⁴⁷ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998), hal. 129.

b. *Interview* (Wawancara)

Interview adalah metode penggalan data untuk mengumpulkan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan untuk dijawab dengan lisan pula.⁴⁸ Jenis *interview* yang penulis pilih adalah bebas terpimpin, maksudnya adalah *interview* ini dilaksanakan dengan menggunakan kerangka pertanyaan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan muncul pertanyaan baru yang ada kaitannya dengan permasalahan. Metode ini digunakan penulis untuk mendapatkan informasi seputar usaha-usaha peningkatan kualitas tenaga pendidik, faktor-faktor pendukung maupun penghambat, dan sebagainya. Sebagai teknik riset, *interview* mempunyai arti penting karena melalui teknik ini, yaitu dengan proses wawancara akan mendapatkan informasi secara mendalam langsung dari subjek yang diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data yang bersumber pada data-data yang tertulis seperti peraturan-peraturan, raport dan lain-lain.⁴⁹ Adapun tujuan digunakannya metode dokumentasi ini adalah untuk mencari data mengenai letak geografis, sejarah singkat berdirinya SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan yang akan digunakan

⁴⁸ Aminul Hadi & Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hal. 129.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hal. 107.

penulis untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan maksud untuk memperkuat data.

3. Trianggulasi Data

Dikemukakan oleh Patton dalam *Qualitatif Evaluation Method*. Metode triangulasi digunakan untuk menguji validitas penelitian. Metode triangulasi didasarkan pada filsafat fenomenologi. Fenomenologi merupakan aliran filsafat yang mengatakan bahwa kebenaran bukan terletak pada pra kondisi peneliti (subjek). Terdapat empat macam teknik triangulasi, yaitu: 1) triangulasi data, 2) triangulasi metode, 3) triangulasi peneliti, 4) triangulasi teori.⁵⁰ Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan dua triangulasi yaitu triangulasi data dan triangulasi metode. Trianggulasi data yang penulis maksud adalah pengambilan data yang berkenaan dengan program pengembangan SDM bagi guru SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan dilakukan dengan menggunakan sumber data : kepala sekolah dan beberapa perwakilan guru. Sedangkan triangulasi metode, penulis menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk menggali informasi sebanyak mungkin, diantaranya adalah letak geografis, sejarah perkembangan, visi dan misi, struktur organisasi, kedaan guru, karyawan, siswa, sarana dan prasarana di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan.

⁵⁰ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 187-188.

4. Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu analisis data yang memberikan predikat terhadap variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.⁵¹ Analisis data adalah serangkaian kegiatan menelaah, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.⁵²

Dari hasil pengolahan dan penganalisisan data, kemudian diberi interpretasi terhadap masalah yang pada akhirnya digunakan penulis sebagai dasar penarikan kesimpulan. Penulis menggunakan metode berpikir induktif, yaitu mengambil kesimpulan dengan berangkat dari hal-hal atau peristiwa khusus menuju hal-hal yang umum. Analisis data dimulai dari menelaah seluruh sumber data yang ada. Analisis data penelitian kualitatif pada dasarnya sudah dilakukan sejak awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian.

Analisis data selama pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan multi sumber bukti, membangun rangkaian bukti dan klarifikasi dengan informan tentang draf kasar dari laporan penelitian. Kegiatan analisis data selama pengumpulan data dimulai setelah peneliti memahami fenomena sosial yang sedang diteliti dan setelah mengumpulkan data yang dianalisis.

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hal.353.

⁵² *Ibid.*, hal.191.

Tahap analisis data dalam penelitian kualitatif secara umum dimulai dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi Data

Miles dan Hiberman mengemukakan, reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakkan, transformasi data kasar, yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama penelitian berlangsung.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Setelah melakukan penelitian, maka penulis mengambil kesimpulan atas hasil dari analisa dan interpretasi data yang dilengkapi dengan saran-saran. Penarikan kesimpulan sangat berguna dalam merangkum hasil akhir suatu penelitian, selain sebagai landasan rumusan pengambilan keputusan bagi pihak peneliti juga digunakan sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya. Kesimpulan adalah intisari dari hasil eksperimen dan pernyataan mengenai hubungan hasil eksperimen dengan

hipotesis, termasuk juga alasan-alasan yang menyebabkan hasil eksperimen hasil eksperimen berbeda dengan hipotesis.⁵³

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini penulis membagi skripsi ini menjadi empat bab, yaitu:

BAB I, PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan kerangka dasar yang dijadikan landasan dalam penulisan dan pembahasan skripsi, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, landasan teori, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II, GAMBARAN UMUM SD IT UKHUWAH ISLAMIYAH KALASAN

Pada bab ini penulis menggambarkan keadaan dan situasi SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan yang meliputi: letak geografis, sejarah berdirinya, stuktur organisasi, keadaan guru, sarana dan fasilitas.

BAB III, PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SD IT UKHUWAH ISLAMIYAH KALASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan secara luas mengenai masalah yang diteliti di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan yaitu, mengenai manajemen

⁵³ Titi Maemunati, *Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah di MTs Negeri Tempel*, Skripsi, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan, upaya peningkatannya, serta faktor pendukung dan penghambatnya.

BAB IV, PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, saran dan penutup. Pada akhir bagian skripsi ini disertakan daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dirasa perlu untuk dilampirkan.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis, sebagaimana yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tantangan pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan adalah belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang mensyaratkan tenaga pendidik agar memiliki ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan. Kebijakan dan kondisi yang menyebabkan sekolah atau yayasan melakukan perekrutan tenaga pendidik yang tidak sesuai kualifikasi mengakibatkan sebagian tenaga pendidik terkendala dalam mendapatkan sertifikasi dan mengalami kesulitan dalam membuat administrasi pembelajaran. Hal tersebut berdampak terhadap proses pembelajaran dan kesejahteraan tenaga pendidik, sehingga tenaga pendidik harus bekerja keras untuk melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pendidik dan mencari pemasukan tambahan di luar sekolah. Hal ini juga berdampak secara langsung terhadap konsentrasi dan ketersediaan waktu di sekolah. Dengan konsentrasi dan waktu yang terus terbagi, menyebabkan proses pengembangan dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik menjadi terhambat. Ketidaksesuaian kompetensi tenaga pendidik dengan pelajaran yang diampunya

menjadi tantangan tersendiri dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan.

2. Strategi pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan adalah dengan menyusun dan merencanakan program pengembangan tenaga pendidik dalam Rapat Rencana Program Kerja (RAKER) pada awal tahun pembelajaran. Pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan dilaksanakan dengan cara mengikut sertakan tenaga pendidik dalam kegiatan pengembangan seperti pelatihan, seminar, pengajian serta kegiatan pengembangan lain baik yang diadakan oleh sekolah maupun dari pihak luar sekolah. Fokus pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan adalah pengembangan kemampuan dan keterampilan mengajar, kepribadian, dan kerohanian tenaga pendidik itu sendiri.

3. Faktor penghambat dan pendukung dalam upaya pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam proses pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan adalah sulitnya mencari waktu yang tepat untuk melaksanakan program pengembangan tenaga pendidik tersebut, karena sering terbentur dengan keperluan pribadi dan keperluan luar sekolah tenaga pendidik itu sendiri. Peran ganda sebagai guru sekaligus sebagai kepala keluarga maupun ibu rumah tangga, serta anggota

masyarakat yang harus dijalani oleh tenaga pendidik tersebut menjadi salah satu faktor penghambat bagi tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Kemudian keterbatasan dana yang dimiliki sekolah yang harus berbagi dengan kegiatan lain sehingga, dalam beberapa kesempatan dana yang diperlukan untuk kegiatan pengembangan tersebut harus ditanggung secara bersama antara dana sekolah dengan tenaga pendidik yang mengikuti kegiatan pengembangan tersebut.

b. Faktor Pendukung

Faktor pendukung dalam proses pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan adalah peran kepala sekolah yang proaktif dan antusias dalam memotivasi para tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan pribadi. Pendelegasian tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga pendidik selalu dianggarkan oleh sekolah, sehingga meskipun dengan keterbatasan dana tenaga pendidik masih bisa mengikuti kegiatan tersebut. Kemudian rekan tenaga pendidik yang lain selalu mendukung dan siap menggantikan tanggungjawab di kelas apabila dalam mengikuti kegiatan pengembangan ke luar sekolah harus meninggalkan jam pelajaran menjadi hal yang sangat membantu, sehingga tenaga pendidik lebih tenang ketika mengikuti kegiatan pengembangan tersebut. Namun faktor pendukung yang paling besar

adalah motivasi atau semangat dari diri pribadi para tenaga pendidik itu sendiri untuk terus meningkatkan kompetensi diri dan keterampilannya.

B. Saran-saran

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan oleh penulis melalui penelitian yang dilakukan di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan, perlu kiranya penulis ikut menyumbang saran dalam pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan. Meskipun penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan karya tulis ini, *insyaAllah* saran-saran yang diberikan dapat bermanfaat bagi pembaca serta lembaga terkait yang ikut membantu pelaksanaan penelitian ini.

1. Kepada Kepala Sekolah

- a. Semakin proaktif dalam memotivasi para tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan pribadinya.
- b. Mempertimbangkan waktu pelaksanaan kegiatan pengembangan tenaga pendidik supaya tidak bentrok dengan kepentingan pribadi para tenaga pendidik.
- c. Mengusahakan melakukan perekrutan tenaga pendidik yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP).

2. Kepada Tenaga Pendidik

- a. Senantiasa menambah wawasan dan keterampilan secara terus menerus agar kompetensi diri sebagai seorang tenaga pendidik semakin meningkat.

- b. Jeli dalam melihat kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi diri di tengah-tengah kesibukan menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik, anggota keluarga maupun anggota masyarakat.

C. Kata Penutup

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah*, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, membukakan pintu rahmat dan memberikan sinergi kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan, meskipun sudah dicurahkan semua pikiran dan kemampuan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis merasa bangga jika pembaca berkenan untuk memberikan koreksi, saran dan kritik yang membangun demi perbaikan dalam skripsi ini.

Akhirnya, penulis ucapkan terima kasih yang tiada tara kepada semua pihak yang membantu dan turut andil dalam penyusunan serta penyelesaian skripsi ini. Semoga menjadi amal kebaikan kita dan skripsi ini dapat bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Amin.

Penulis,

Sholikhul Ma'mun
NIM. 09470006

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid & Dayan Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005.
- Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Achmad Badrudin, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam (Studi Tentang School Based Management di MTsN Model Padarincang Banten)*, Skripsi Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Jurusan KI, 2006.
- Ahli Muhdi Amnur, *Konfigurasi Politik Pendidikan Nasional; Reformasi Pendidikan Sebagai Tuntutan*, Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2005.
- Aminul Hadi & Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 1998.
- Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia; Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, *Pedoman Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Pada Sekolah Dasar (SD)/ Madrasah Ibtidaiyah (MI)*, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012.
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 1999.
- B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2009.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2003.
- G.R. Tery dan L.W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.

- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998.
- Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Kisbiyanto, *Bunga Rampai Penelitian Manajemen Pendidikan*, Semarang: Rasail Media Group, 2008.
- Mohammad Saroni, *Personal Branding Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Nana Supriyatna, *Kembangkan Kecakapan Sosialmu untuk kelas I*, Bandung: Grafindo Media Pratama, 2007.
- Nasarudin Anshoriy & GKR Pembayun, *Pendidikan Berwawasan Kebangsaan; Kesadaran Ilmiah Berbasis Multikulturalisme*, Yogyakarta: LKIS, 2008.
- Soekijo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara, 1999.

Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*, Jakarta : PT Kompas Media Nusantara, 2008.

Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajaran, 1999.

Taliziduhu Ndraha, *Research Teori, Metodologi, Administrasi*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1981.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Fokus Media, Bandung, 2006.

Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.

Zainal Aqib, *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*, Bandung : Yrama Widya, 2009.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



PEDOMAN WAWANCARA

Responden: Kepala Sekolah

1. Bagaimana proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan oleh sekolah selama ini?,
2. Apa saja yang menjadi bahan pertimbangan dalam proses rekrutmen tersebut?.
3. Apakah linieritas termasuk menjadi bahan pertimbangannya?
4. Apakah di sekolah ini biasa dilakukan orientasi bagi tenaga pendidik baru?,
5. Bagaimana pelaksanaannya?,
6. Apa yang menjadi tujuan orientasi tersebut?.
7. Bagaimana strategi yang digunakan oleh sekolah untuk memberikan motivasi terhadap tenaga pendidik?
8. Bagaimana strategi yang digunakan oleh sekolah untuk memberikan penilaian terhadap tenaga pendidik?
9. Program/kegiatan seperti apakah yang telah dilakukan oleh sekolah sebagai upaya pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik?
10. Apa maksud dan tujuan dari kegiatan pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga pendidik tersebut?
11. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi oleh sekolah dalam melaksanakan program/kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut?
12. Apa saja faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan program/kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik tersebut?

PEDOMAN WAWANCARA

Responden : Guru

1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu tentang perlunya atau pentingnya program/kegiatan pembinaan dan pengembangan bagi tenaga pendidik?, mohon dijelaskan!.
2. Program/kegiatan pembinaan dan pengembangan apa saja yang pernah Bapak/Ibu ikuti?.
3. Menurut Bapak/Ibu seberapa efektifkah program/kegiatan tersebut bagi pengembangan kompetensi Bapak/Ibu?.
4. Apa saja yang membuat Bapak/Ibu merasa termotivasi untuk terus-menerus melakukan pengembangan kompetensi dan meningkatkan kualitas diri Bapak/Ibu?.
5. Apa saja kendala-kendala yang Bapak/Ibu hadapi dalam proses pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas diri tersebut?.
6. Apa saja faktor-faktor yang mendukung Bapak/Ibu dalam proses pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas diri tersebut?.

**WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH
SD IT UKHUWAH ISLAMIYAH KALASAN
RESPONDEN I**

1. **Proses rekrutmen pendidik**
 - Analisis kebutuhan dan ketersediaan dana
 - Penetapan jumlah kebutuhan
 - Ta'limat
 - Test dan wawancara
 - Masa uji coba (3 – 6 bulan)
 - Penetapan sebagai pendidik
Rekrutmen dilaksanakan bersama-sama oleh pimpinan sekolah dan yayasan
2. **Bahan pertimbangan dalam rekrutmen**
 - **Komitmen**
Komitmen untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi, komitmen untuk menjadi bagian tim kerja, komitmen untuk menjadi teladan dan agen da'wah bagi peserta didik.
 - **Kompetensi**
Kompetensi dilihat dari pengaruh keluarga, pendidikan, pengalaman organisasi, pengalaman kerja, dll
3. **Linieritas**

Yayasan dan Sekolah menghendaki adanya linieritas pendidikan pendidik yang direkrut. Tetapi dengan berbagai pertimbangan baik dari lembaga sendiri maupun dari peminat. Mengingat persyaratan pendidik SD IT Ukhuwah Islamiyah bukan hanya pada kompetensi keguruannya saja tetapi juga kompetensi keagamaan dan pengalamannya. Komitmen dari pendidik yang direkrut lebih dinormasatukan (lebih diutamakan). Yayasan juga memberi kesempatan kepada pendidik yang mengikuti pendidikan khusus keguruan/profesi dengan tidak mengganggu tugasannya, meskipun belum sampai pada pemberian beasiswa
4. **Orientasi bagi pendidik baru**
 - Ada
5. **Pelaksanaan orientasi bagi pendidik baru**

Karena SD IT Ukhuwah Islamiyah berdiri belum lama. Keadaan pendanaan sangat tergantung pada iuran orang tua siswa dan bantuan pemerintah, maka rekrutmen dilakukan secara bertahap. Untuk efisiensi dan efektifitas, orientasi bagi pendidik tidak dilakukan melalui kegiatan khusus. Sekolah memberi kesempatan kepada pendidik baru melalui uji coba/magang selama 3 s.d 6 bulan. Pendidik baru berkesempatan menyesuaikan diri dalam pelaksanaan tugasnya dengan belajar melalui bertanya atau diskusi kepada pendidik senior. Pendidik senior membimbing sesuai keahlian dan kemampuan. Sedangkan sekolah memfasilitasi melalui peminjaman laptop dan penggunaan internet supaya pendidik baru dapat mencari ilmu dan informasisecara mandiri. Pada masa orientasi ini, pendidik senior secara bersama-sama melakukan penilaian kerja pendidik baru dengan titik pokok penilaian kesungguhan dan kemauan bekerja sama sebagai satu tim kerja dan kesungguhan memajukan kompetensi sebagai pendidik. Disamping itu, amanah atau pendelegasian tugas mengajar mata pelajaran tertentu dan mendampingi guru kelas/wali kelas. Sedangkan untuk kerja tim, pendidik baru diamanahi kepanitiaan atau penanggung jawab kegiatan tetapi tidak langsung sebagai ketua
6. **Tujuan orientasi**
 - Meningkatkan kompetensi sebagai pendidik juga mengarahkannya sebagai bagian tim kerja
7. **Strategi untuk memberikan motivasi**
 - Pembinaan kerohanian, menanamkan terus-menerus bahwa menjadi pendidik adalah ladang amal dunia dan akhirat. Menjadi pendidik adalah merupakan jihad da'wah untuk mengenalkan agama Islam kepada generasi harapan masa depan
 - Mempromosikan tugas dan amanah misalnya sebagai penanggung jawab kegiatan/ ketua panitia, melalui ini dapat melatih kordinasi dan amal jama'i
8. **Pemberian penilaian**
 - Penilaian dilakukan melalui supervisi administrasi, pengamatan (supervisi kunjungan kelas langsung dan tidak langsung), capaian perolehan nilai yang diraih peserta didik
 - Reward yang diberikan berupa penempatan posisi sebagai guru kelas, Penanggung Jawab, Tim Kerja tertentu dimana memungkinkan member kesempatan kepada pendidik untuk memperoleh honor tambahan

9. Program/kegiatan untuk pembinaan dan pengembangan pendidik
 - Pembinaan kerohanian rutin pekanan
 - Kegiatan kelompok Guru (KKG) melalui KKG kecamatan, KKG JSIT
 - Pengiriman pada kegiatan pelatihan, seminar, kursus, diklat
10. Maksud dan tujuan kegiatan pembinaan dan pengembangan pendidik
 - Memantapkan bekal ruhani. Karena tugas utama pendidik adalah mengarahkan peserta didik untuk mengenal Tuhan dan mengabdikan kepadaNya
 - Meningkatkan kualitas akhlak sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didik
 - Meningkatkan kompetensi dan profesionalitas
11. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pembinaan dan pengembangan
 - Waktu : Karena tugas pembelajaran yang full day menyulitkan mencari waktu yang pas
 - Dana yang terbatas. Karena keterbatasan dana, pengutusan pendidik dalam pembinaan sering dibatasi, atau biaya ditanggung bersama-sama antara sekolah dan pribadi
 - Tak terduga (permasalahan): beberapa pendidik yang sudah cukup dibekali terpaksa diizinkan mengundurkan diri karena alasan ikut suami (umumnya bagi pendidik perempuan), diterima sebagai pegawai negeri atau di tempat yang lebih 'basah'
12. Faktor pendukung
 - Komitmen : komitmen yang sejak awal merupakan syarat utama dalam rekrutmen
 - Kebijakan yayasan. Dengan adanya pembebasan SPP atau iuran tertentu bagi anak-anak pendidik menjadi faktor pendukung. Karena dengan menyekolahkan di SD IT sudah cukup membantu memberi keleluasaan untuk mengikuti kegiatan tanpa harus memikirkan atau direpotkan anak-anak. Karena anak-anak sudah dititipkan di sekolah dengan jaminan aman, nyaman, inatake makanan yang cukup
 - Kebijakan Pemerintah seperti adanya tunjangan kesejahteraan memberikan harapan, pencerahan, dan semangat kepada pendidik

WAWANCARA DENGAN TENAGA PENDIDIK

SD IT UKHUWAH ISLAMIYAH KALASAN

RESPONDEN II

Peneliti : Assalaamualaikum, Wr.Wb.

Responden : Waalaikumsalam, Wr.Wb.

Peneliti : Terimakasih atas kesediaan ustad Illiyin untuk menjadi responden dalam peneitian saya.

Responden : Sama-sama.

Peneliti : Untuk tema penelitian yang saya lakukan di SDIT Ukhuwah Islamiyah ini adalah manajemen pengembangan tenaga pendidik di SDIT Ukhuwah Islamiyah Kalasan, jadi nanti sasarannya adalah kepala sekolah dan guru. E.., Ada beberapa pertanyaan yang saya harapkan ustad Illiyin bisa memberikan jawaban sesuai dengan apa yang selama ini dilaksanakan oleh ustad Illiyin. Yang pertama, bagaimana pandangan ustad tentang perlunya/pentingnya program dan kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik.

Responden : Ya, perlunya pengembangan tenaga pendidik, tentunya untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam hal mengajar, dalam hal mendidik, dalam hal keterampilan di kelas, dsb. Kemudian juga perlu juga dibina setiap saat yang sifatnya rutin baik perminggu/ perbulan,persemester, itu tiap waktu perlu dibina baik itu

kemampuan secara kependidikan maupun juga kemampuan dalam kepribadian. Saya kira itu pentingnya.

Peneliti : Untuk selanjutnya, program dan pembinaan serta pengembangan apa saja yang pernah Ustad ikuti.

Responden : Kalau untuk pengembangan, yang pengembangan dulu, ini saya pernah diikutkan dalam pelatihan-pelatihan, misalnya pelatihan dalam pengelolaan kelas, pelatihan dalam mengajar Matematika, pelatihan dalam membuat penilaian siswa, dan juga pelatihan-pelatihan yang sifatnya kepribadian, misalnya manajemen hati juga pernah saya diutus, kemudian untuk pembinaannya, pembinaannya selain ada kontrol dari kepala sekolah kemudian juga antar guru juga masing-masing saling mengingatkan dan selain itu ada juga pembinaan ruhiyah yang diwajibkan oleh pihak sekolah yaitu semacam taklim atau liqo' pekanan yang dilakukan menurut kemampuan waktu masing-masing guru.

Peneliti : Eee..., menurut ustad seberapa efektifkah program dan kegiatan tersebut bagi pengembangan kompetensi ustad?.

Responden : Ya, jadi kalau yang sudah dilaksanakan itu, sudah efektif, terutama mengupgrade kemampuan saya dalam mengajar, tapi kalau lama saya tidak diikutkan pelatihan atau apa itu kadang-kadang lupa, atau kadang-kadang ada kejenuhan dlm pengelolaan di sekolah/kelas, sehingga perlu adanya forum-forum untuk

pembinaan atau pengembangan terhadap diri saya. Kemudian akan jadi tidak efektif ketika apa yang sudah kita dapat dari pembinaan atau pengembangan itu tidak kita tindak lanjuti.

Peneliti : Pertanyaan berikutnya, apa saja yang membuat Ustad merasa termotivasi untuk terus menerus melakukan pengembangan kompetensi dan meningkatkan kualitas diri?.

Responden : Yang pertama, tuntutan dari perkembangan zaman khususnya teknologi informatika, kemudian pesatnya apa, berita-berita dari media. Hal ini membuat kita sebagai guru harus mengikuti perkembangan, jadi jangan sampai kita ketinggalan masalah info, masalah teknologi kita kalah dengan anak didik kita. Kemudian yang kedua, kita jangan merasa cukup dengan kemampuan yang kita miliki. Kita harus melihat keluar, melihat mungkin di sekoloh-sekolah lain juga, karena kalau kita hanya berkuat di sekolah ini saja, mungkin kemampuan kita tidak berkembang. Kemudian yang ketiga, juga untuk ini agar anak-anak ada semacam inovasi, jadi anak-anak tidak monoton dalam penyampaian kita, jadi ada semacam inovasi, ada semacam hal-hal baru dalam kita mengajar atau mendidik di kelas. Mungkin tiga hal itu yang bisa saya sampaikan.

Peneliti : Untuk pertanyaan berikutnya, apa saja kendala-kendala yang Ustad hadapi dalam proses pengembangan potensi dan peningkatan kualitas diri Ustad?.

Responden : Kalau kendalanya biasanya waktu yang pertama, kadang berbenturan dengan kegiatan di sekolah, juga waktu yang berbenturan dengan kegiatan saya sehari-hari sebagai kepala rumah tangga misalnya kita sewaktu-waktu kita diutus untuk pelatihan selama 2/3 hari kadang-kadang kita berbenturan dengan kerepotan kita di rumah, kemudian yang ke dua mungkin dana juga kadang-kadang dari sekolah tidak ada alokasi dana untuk itu. Kemudian yang ke tiga kendalanya pengembangan itu tidak ada tindak lanjut baik dari penyelenggara maupun dari sekolah.

Peneliti : Kemudian pertanyaan yang terakhir, apa saja faktor-faktor yang mendukung Ustad dalam proses pengembangan potensi dan meningkatkan kualitas diri?.

Responden : Untuk pendukung yang pertama, dukungan dari pengambil kebijakan khususnya dari kepala sekolah itu sangat baik, artinya dukungannya itu sangat kuat utk semua tenaga kependidikan itu untuk lebih berkembang labih meningkatkan kemampuan. Jadi kepala sekolah itu antusias bilamana ada pelatihan-pelatihan untuk mengikutkan guru-guru untuk kedalam pelatihan-pelatihan itu. Kemudian faktor yang lain adalah faktor keuangan, alhamdulillah

dari anggaran sekolah selalu ada, alokasi kesana untuk pengembangan tenaga kependidikan. Kemudian faktor yang lain mungkin dukungan juga dari teman-teman guru bilamana misal satu guru diutus untuk mengikuti suatu pelatihan atau training, guru yang lain siap untuk meng *back up* tugas di sekolah yang saya tinggalkan.

Peneliti : Mungkin itu Ustad, terimakasih atas jawabannya, semoga apa yang kita usahakan selama ini untuk mengembangkan potensi diri kita dapat bertambah baik, terimakasih.

Responden : Sama-sama, sukses!.

WAWANCARA DENGAN TENAGA PENDIDIK
SD IT UKHUWAH ISLAMİYAH KALASAN
RESPONDEN III

Peneliti : Assalaamualaikum, Wr.Wb.

Responden : Waalaikumsalam, Wr.Wb.

Peneliti : Terimakasih atas kesediaan ustadzah Ida atas berkenannya menjadi responden dalam penelitian saya. Untuk awal mungkin saya sampaikan tentang tema penelitian saya, temanya adalah manajemen pengembangan tenaga pendidik di SDIT Ukhuwah islamiyah Kalasan. Dimana harapannya nanti ustadzah Ida bisa menjawab beberapa pertanyaan dari saya sesuai dengan apa yang selama ini ustadzah Ida alami di sekolah. *Pertama*, Bagaimana pandangan Ustadzah tentang perlunya atau pentingnya program/kegiatan pembinaan dan pengembangan bagi tenaga pendidik menurut Ustadzah?.

Responden : Kalau menurut saya itu sangat perlu dan penting sekali karena untuk meningkatkan kemampuan anak, juga untuk lebih luasnya metode dan cara-cara mengajar kepada anak-anak, perlu adanya peningkatan SDM dengan cara yang banyak, semisal bisa dengan media yang ditambah, atau pengadaan pelatihan,dsb. Itu dapat meningkatkan SDM yang ada dalam proses belajar mengajar.

Peneliti : Selanjutnya, untuk Program/kegiatan pembinaan dan pengembangan apa saja yang pernah Ustadzah ikuti?.

Responden : Selama ini mungkin diklat, pelatihan, kemudian mungkin kemudian adanya metode-metode atau mungkin kurikulum kemaren juga ada sosialisasi kurikulum, kemudian bisa melihat dari ini ya, karena ini zamannya IT ya, kan bisa melihat sendiri melalui internet.

Peneliti : Untuk diklat, diklat apa saja yang pernah Ustadzah ikuti?.

Responden : Diklat, dari diklat belakangan ini kurikulum, baik dari JSIT maupun dari Dinas Pendidikan, dari penerbit buku seperti Erlangga, kemudian mungkin dari sering dari KKG, karena mungkin pengalaman setelah diklat, diklat 1,2 dan sosialisasi, karena setelah terjun kelapangan ternyata antara teori dan prakteknya itu tidak meet, dari situlah fungsi KKG karena dari sering-sering manfaatnya banyak sekali, dari beberapa temuan dan problem yang ditemukan dapat dipecahkan bersama.

Peneliti : Kalau tentang pembinaan atau diklat/pelatihan di sekolah?

Responden : Diklat di tingkat sekolah, biasanya gak sampe namanya diklat, tapi sosialisasi sampe disitu aja karena mungkin waktu ya, kalau diklat dari Dinas biasanya ada waktu khusus ya, langsung dapat ijin, tapi kalau sekolah itu mengambil dari sisa waktu mengajar.

Peneliti : Kalau di sekolah ada rapat rutin, liqo', ta'lim apakah itu merupakan program dari sekolah atau darimana ustadzah?.

Responden : Itu program dari Yayasan, karena disini JSIT itu program dari JSIT memang untuk pengembangan serta sebagai penyamaan persepsi, kita memiliki formula yang berbeda dengan SD yang lain, jadi format antara ustad atau ustadzah harus sama yang mengajar di sekolah-sekolah SIT, sehingga perlu adanya liqo' atau pembinaan-pembinaan dari Yayasan atau tingkat JSIT, jadi selain kita punya program dari Dinas kita juga punya program dari JSIT untuk menyamakan program dari JSIT itu caranya dari itu.

Peneliti : Untuk selanjutnya menurut ustadzah seberapa efektifkah program atau kegiatan tersebut bagi pengembangan kompetensi diri Ustadzah?.

Responden : Itu sangat efektif sekali, karena apa, program itu tidak insidental tapi secara berkesinambungan atau istilahnya *istimro'*, ya jadi setiap pekan ada, kemudian, setiap semester bahkan setiap bulan itu ada, ada acara sendiri dengan ini, apa, program atau target yang telah direncanakan, sudah di program secara rinci sehingga pada saat itu kita akan mengetahui dan itu ada evaluasi dan *follow up* setelah itu, kita akan mengetahui seberapa kita bisa melaksanakan program yang telah direncanakan.

Peneliti : Apa saja yang membuat ustazah merasa termotivasi untuk mengikuti dan terus-menerus melakukan pengembangan kompetensi dan peningkatan kompetensi diri ustazah?.

Responden : Yang menjadi motivasi saya khususnya, yang pertama mungkin kita ingat hadits tentang "*Khoirukum mantaallama qur'aana wa allamahu*", jadi sebaik-baik kita adalah yang belajar dan mengamalkan al qur'an, artinya jadi sebaik-baik kita adalah yang mengajar tapi belajar juga, kemudian kita tidak bisa namanya ilmu Allah itu tidak hanya lingkup yang mungkin kita ketahui saja, karena ilmu Allah itu luas, kemudian yang menjadi pemicu saya itu tetap harus mengembangkan diri itu, karena Allah sudah menyatakan bahwa "*Tholabul ilmi*" itu hukumnya *faridhoh*. Nah itu, itu yang memacu saya harus belajar, saya harus meningkatkan diri, selama saya ada di dunia ini tidak ada kata berhenti untuk belajar, palagi kita memiliki amanah di depan kita, ada anak, dimana zaman itu berkembang terus. Kita tidak mungkin stagnan dengan ilmu yang kita punya, tetapi kita harus jauh menerobos. Sehingga kita jangan sampai ketinggalan, apalagi amanah anak itu, kita harus membuka wawasan anak sejauh-jauhnya, setinggi-tingginya.

Peneliti : Jadi mengajar sambil belajar?.

Responden : Mengajar sambil belajar harus itu.

Peneliti : Mungkin dari hal-hal yang Ustadzah alami, kendala apa saja yang sering Ustadzah alami?.

Reponden : Eem..., waktu yang pertama, karena kita *full day school* kita punya kurikulum baru, apalagi ada kurikulum baru yang menguras tenaga para guru, apalagi guru kelas. Itu dari pulang sekolah itu badannya meradang semua. Itu pengennya sebenarnya ada pengembangan khusus, mungkin di rumah bisa, tapi kan kita sudah pulang sore dan di rumah sudah ada keluarga yang menunggu, juga ada tugas yang lain, kemudian hari itu juga hari itu cuma 7 sedangkan 7 hari itu sudah penuh. Nah, belum lagi koreksian itu sudah menumpuk. Pengennya itu kita suatu ketika kita tahu kurikulum itu kita pengen ini pengen itu dan sebagainya. Bayangannya itu kita bisa ini itu, tapi terbentur juga dengan waktu. Selain itu media atau alat penunjang. Harusnya kalau kurikulum sekarang itu IT itu harus lengkap. Harus lebih mudah. Media suara sekarang sudah ada. Sekarang zamannya IT anak-anak di rumah itu Teb, dsb. itu sudah punya. Kemudian kalau main *game* itu apa ya?, disana kita harus bisa bersaing dengan media yang memberikan banyak daya tarik. Sedangkan kita mengajarkan ke anak itu cuma bermodal dengan tubuh kita saja. Kita itu harus bisa menarik. Kemudian kita perlu juga ada proyektor, dsb. Sehingga itu yang akhirnya menghambat kita untuk menerapkan apa yang menjadi targetnya.

Peneliti : Faktor pendukung dari program pengembangan tersebut?..

Responden : Motivasinya ya itu, karena ada seruan Allah yang memang kalau namanya "*tholabul ilmi faridhoh, khoirukum man taalamamal qur'an*" belum lagi sesungguhnya orang yang mengajar kan itu pahalanya itu amal jariyah. Mungkin kalau kita kerja yang lain kita tidak begitu jelas, tapi *insyallah* di dunia pendidikan itu sangat jelas sekali. apa yang kita ajarkan kepada anak kita itu akan menjadi amal jariyah yang tidak akan terputus sampai kita mati. itu yang pertama, yang ke dua, kita bisa mengambil peran untuk mencetak, kalau kita melihat fenomena sekarang kenapa kerusakan di Indonesia koruptor tidak bisa dicabut, itu karena akarnya sudah menancap

WAWANCARA DENGAN TENAGA PENDIDIK
SD IT UKHUWAH ISLAMIYAH KALASAN
RESPONDEN IV

Peneliti : Assalaamualaikum Wr.Wb.

Terimakasih atas kesediaan dari Ustadzah Yani atas kesediaannya untuk menjadi responden dalam penelitian saya, untuk tema dari penelitian saya adalah Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di SD IT Ukhuwah Islamiyah Kalasan. Ada beberapa pertanyaan yang kiranya dapat ustadzah jawab sesuai dengan apa yang selama ini Ustadzah Yani alami. *Pertama*, Bagaimana pandangan Ustadzah tentang perlunya atau pentingnya program/kegiatan pembinaan dan pengembangan bagi tenaga pendidik?.

Responden : Langsung aja ya?,

Peneliti : He' em...,

Responden :Eee..., kalau menurut saya, pembinaan itu penting sekali terutama untuk meningkatkan kualitas pendidik itu sendiri, dalam dia melakukan tugasnya terutama di sekolah. Disini pembinaan khususnya untuk guru ya?, jadi untuk guru itu penting sekali pembinaan untuk meningkatkan kompetensinya.dengan pembinaan itu nanti diharapkan kompetensinya akan meningkat dan dalam pembelajaran juga meningkat.

- Peneliti :Terimakasih, untuk selanjutnya..., Program/kegiatan pembinaan dan pengembangan apa saja yang pernah Ustadzah ikuti?.
- Responden :Kalau ditingkat sekolah khususnya dipembinaan ruhaniyahnya, itu berhubungan dengan membina anak sehari-hari terutama yang langsung direalisasikan oleh anaknya langsung. kalau ditingkat Kecamatan itu KKG, di dalam KKG itu kita bertemu dengan teman guru-guru se-gugus yang rutin dilaksanakan. Dalam KKG itu kita diskusi dan saling shering antar sesama temen guru.
- Peneliti : Untuk pelatihan?,
- Responden : Pelatihan yang pernah saya ikuti di tingkat DINAS itu tentang implementasi kurikulum mitigasi bencana. Apa lagi ya?, lupa e..., bimtek untuk pembelajaran, yang sudah lama penggunaan IT dalam pembelajaran.
- Peneliti : Ditingkat sekolah pernah ada pelatihan?.
- Responden : Ditingkat sekolah biasanya dulu yang pernah diikuti itu, kita mengundang pengawas TK dan SD datang kesekolah, beliauanya itu membedah tentang pembelajaran tematik.
- Peneliti : Tadi Ustadzah sampaikan itu ada pembinaan kerohanian ditingkat sekolah itu kegiatan seperti apa Ustadzah?.
- Responden : Yaa..., itu pembinaan untuk lingkup sekolah seperti ta'lim.

Peneliti : Di sekolah kan mewajibkan ustad dan ustadzah mengikuti liqo', apakah itu merupakan program sekolah?.

Responden : Kalau dikatan program, menurut saya itu bukan ya.., tapi apa ya?, ya wajib juga sih..., itu apa ya?, anjuran yang wajib, ya itu sebetulnya berhubungan dengan kita juga.., jadi itu sangat membantu kita ketika kita mengajar anak. kita bisa langsung terapkan yang kita dapat di ta'lim itu, jadi kita bisa ajarkan ke anak-anak, biar anak bisa terapkan di kehidupan sehari-hari...,

Peneliti : Terimakasih ustadzah, menurut ustadzah seberapa efektifkah program dan kegiatan tersebut bagi pengembangan kompetensi bagi ustadzah sendiri?.

Responden : Yang kayak pelatihan itu ya?, kalau menurut saya untuk saya pribadi itu sangat penting. Saya rasakan juga dengan pelatihan, dengan pembinaan *alhamdulillah* yang pertama keilmuan saya jadi bertambah. Yang ke dua saya juga bisa lebih tahu kekurangan saya dimana sehingga saya bisa perbaiki, yaitu saya dapat dengan saya ketemu teman-teman guru se-gugus, yaitu dengan kita saling sering ketemu kayak tadi. Ya bermanfaat sekali menurut saya untuk meningkatkan kompetensi saya.

Peneliti : Selanjutnya, apa saja yang membuat ustadzah merasa termotivasi untuk terus menerus melakukan pengembangan kualitas diri dan peningkatan kompetensi ustadzah?.

Responden : Pengen lebih baik, lagi dan lebih baik lagi.

Peneliti : selanjutnya apa saja kendala-kendala yang Ustadzah hadapi dalam proses peningkatan kompetensi dan pengembangan kualitas diri tersebut?.

Responden : Kalau kendala, tidak ada ya..., selama ini *alhamdulillah* tidak ada. Ya selama saya bisa saya ikuti ya saya ikuti. Kalaupun itu tidak bisa itu karena itu halangan dari saya pribadi.

Peneliti : Eee, ini yang terakhir, apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam proses peningkatan kompetensi dan pengembangan kualitas diri tersebut?.

Responden : Faktornya yang terutama mungkin faktor *ekstern* ya, dari luar yang mendukung saya mengikuti pembinaan itu, berhubungan dengan tadi tentang peningkatan kompetensi dan pengembangan kualitas diri tadi.

Peneliti : Terimakasih Ustadzah atas jawabannya semoga bermanfaat dan semakin baik lagi. Saya akhiri, wassalaamualaikum.Wr.Wb.

Responden : Waalaikumsalam Wr.Wb.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jln. Marsda Adisucipto , Telp. (0274) 513056, Yogyakarta; E-mail : tabiyah@uin-suka.ac.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Sholikhul Ma'mun
Nomor Induk : 09470006
Jurusan : KI
Semester : X
Tahun Akademik : 2013/2014

Telah Mengikuti Seminar Riset Tanggal : 21 Mei 2014

Judul Skripsi :

MANAJEMEN PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN TENAGA PENDIDIKAN DI SDIT
UKHUWAH ISLAMİYAH KALASAN

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada dosen pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal yang telah diseminarkan.

Yogyakarta, 21 Mei 2014
Ketua Jurusan KI

Dra. Nur Rohmah, M.Ag
NIP. 19550823 198303 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN
YOGYAKARTA

Jl. Laksda Adisucipto, Tlp. (0274) 513056, Fax 519734, E-mail; ty-suka@telkom.net

Yogyakarta, 21 Mei 2014

Nomor : UIN.02/KJ/PP.00.9/286/2014

Lamp. : -

Hal : *Penunjukan Pembimbing Skripsi*

Kepada Yth.
Muhammad Qowim, M.Ag.
Dosen Prodi KI
Fak. Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Berdasarkan pengajuan judul dan hasil seleksi terhadap judul proposal skripsi yang diajukan mahasiswa Jurusan Kependidikan Islam (KI) Bapak ditetapkan sebagai pembimbing saudara:

Nama : Sholikhul Ma'mun
NIM : 09470006
Jurusan : Kependidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Dan Pelatihan Tenaga Pendidik Di Sdit Ukhuwah Islamiyah Kalasan.

Demikian surat penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan
Kependidikan Islam,



Nur Rohmah, M.Ag
NIR 0823 198303 2 002

Tembusan Kepada:

1. Ketua Jurusan Kependidikan Islam
2. Dosen Pembimbing Skripsi
3. Mahasiswa yang bersangkutan



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/61/10/2014

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN** Nomor : **UIN.02/DT.I/TL.00/4834/2014**
Tanggal : **1 OKTOBER 2014** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **SHOLIKHUL MA'MUN** NIP/NIM : **09470006**
Alamat : **FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN, KEPENDIDIKAN ISLAM, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK DI SD IT UKHUWAH ISLAMIYAH KALASAN**
Lokasi : **DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY**
Waktu : **3 OKTOBER 2014 s/d 3 JANUARI 2015**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprovo.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprovo.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal **3 OKTOBER 2014**

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perencanaan dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Hendang Sutrowati, SH

NIP. 19580120 198503 2 003

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
3. DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY
4. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
5. YANG BERSANGKUTAN

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Sholikhul Ma'mun
NIM : 09470006
Pembimbing : Muhammad Qowim, M.Ag
Judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK
DI SDIT UKHUWAH ISLAMIYAH
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan/Program Studi : Kependidikan Islam (KI)

No	Tanggal	Konsultasi ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	21 Januari 2014	1	Konsultasi Pengajuan Judul	
2	20 Mei 2014	2	Konsultasi Persiapan Seminar	
3	24 Mei 2014	3	Perubahan Judul	
4	21 Agustus 2014	4	Bab I	
5	1 Oktober 2014	5	Bab I	
6	7 Oktober 2014	6	Bab II	
7	22 Januari 2015	7	Bab II	
8	5 Juli 2015	8	Bab III	
9	19 Agustus 2015	9	Bab IV	
10	26 Agustus 2015	10	Revisi Kesimpulan	
11	9 September 2015	11	Penulisan	
12	17 September 2015	12	Kelengkapan data	

Yogyakarta, 17 September 2015
Pembimbing,

Muhammad Qowim, M.Ag.
NIP. 19790819 200604 1 002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Sholikhul Ma'mun
Tempat, Tgl. Lahir : Jepara, 19 April 1990
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Mindahan Wuni Rt.03 Rw.01 Batealit Jepara Jawa Tengah Kode Pos 59561
No Hp : 08976888601
E-mail : sholikhulma39mun@yahoo.co.id
Nama Orang Tua
Ayah : Muh Zuhri
Ibu : Umi Kulsum
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Mindahan Wuni Rt.03 Rw.01 Batealit Jepara Jawa Tengah Kode Pos 59561

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. MI Matholibul Ulum Lulus Tahun 2003
2. MTs Negeri Bawu Jepara Lulus Tahun 2006
3. MA Negeri Bawu Jepara Lulus Tahun 2009
4. UIN Sunan Kalijaga Masuk Tahun 2009

C. PENGALAMAN ORGANISASI

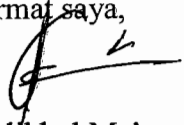
- | | |
|--|-----------------|
| 1. Sie. TEKPRAM UKM Pramuka UIN SuKa | Tahun 2010/2011 |
| 2. Ketua UKM Pramuka UIN SuKa | Tahun 2011/2012 |
| 3. TIM Litev UKM Pramuka UIN SuKa | Tahun 2012/2013 |
| 4. Sekretaris Mahasiswa Yogyakarta Jeparo
(MASKARA) | Tahun 2010-2012 |

D. PENGALAMAN KERJA

- | | |
|--|---------------------|
| 1. Pembina Pramuka di SD IDEA Baru Kalasan | Tahun 2009-sekarang |
| 2. Pembina Pramuka di SMPIT Abu Bakar | Tahun 2010-sekarang |
| 3. Pembina Pramuka di SD IT
Lukman Al Hakim Internasional | Tahun 2010-2012 |
| 4. Pembina Pramuka di SD IT
Ukhuwah Islamiyah Kalasan | Tahun 2013-sekarang |
| 5. Guru Mapel di SD IT
Ukhuwah Islamiyah Kalasan | Tahun 2013-2014 |
| 6. Guru Kelas
Ukhuwah Islamiyah Kalasan | Tahun 2015-sekarang |

Yogyakarta, 17 September 2015

Hormat saya,


Sholikhul Ma'mun
NIM. 09470006