

**UPAYA MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH MELALUI
MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU TENAGA KEPENDIDIKAN
DI SMK AL-HIKMAH DUSUN GUBUKRUBUH GETAS PLAYEN
GUNUNGGKIDUL**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana
Strata Satu Pendidikan Islam

Disusun Oleh :

DIAH KUMALASARI

09410112

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2013

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN



Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diah Kumalasari
NIM : 09410112
Jurusan : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

menyatakan dengan sesungguhnya skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Yogyakarta, 24 Juni 2013

Yang menyatakan



Diah Kumalasari
NIM. 09410112



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Diah Kumalasari
Lamp : 3 eksemplar

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 : Diah Kumalasari

NIM : 09410112

Judul Skripsi : **UPAYA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH MELALUI TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK AL-HIKAMAH DUSUN GUBUKRUBUH GETAS PLAYEN GUNUNGKIDUL.**

sudah dapat diajukan kepada Jurusan Pendidikan Agama 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 dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 24 Juni 2013

Pembimbing

Drs. Nur Hamidi, M.A

NIP. 19560812 198103 1 004



PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.2 /DT/PP.01.1/429/2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

UPAYA MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH MELALUI MANAJEMEN
PENINGKATAN MUTU TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK AL-HIKMAH
DUSUN GUBUKRUBUH GETAS PLAYEN GUNUNGKIDUL

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Diah Kumalasari

NIM : 09410112

Telah dimunaqasyahkan pada : Hari Senin tanggal 1 Juli 2013

Nilai Munaqasyah : A/B


Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH :


Ketua Sidang


Drs. Nur Hamidi, MA
NIP. 19560812 198103 1 004

Penguji I


Drs. Mujahid, M.Ag.
NIP. 19670414 199403 1 002

Penguji II


Drs. Nur Munajat, M.Si.
NIP. 19680110 199903 2 001

Yogyakarta, 17 JUL 2013

Dekan
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga




Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si.
NIP. 19590525 198503 1 005

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya :

" Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya." (Qs. An Najm : 39)*

* Departemen Agama RI, *Al Qur'an Al Karim dan Terjemahnya* (Semarang : CV. Thoha Putra, 1996), hal. 421.

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Penulis Persembahkan Untuk :

**Almamater Tercinta
Jurusan Pendidikan Agama Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ وَالصَّلَاةُ

وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ لَأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ .أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat taufiq serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membuka jalan kebenaran dan kebahagiaan bagi umat islam.

Akhirnya skripsi dengan judul “UPAYA MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH MELALUI MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU TENAGA KEPENDIDIKANDI SMK AL-HIKMAH DUSUN GUBUKRUBUH GETAS PLAYEN GUNUNGGKIDUL” ini dapat diselesaikan. Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak H.Suwadi, M.Ag, M. Pd., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam dan Bapak Drs. Radino, M.Ag., selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Agama Islam.

3. Bapak Drs. H. Sumedi, M.Ag., selaku pembimbing akademik yang telah membimbing, memberi nasehat serta masukan yang tak ternilai.
4. Bapak Drs. Nur Hamidi, M.A., selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, mencurahkan, mengarahkan serta memberi petunjuk kepada penulis dengan penuh keaifan dan keikhlasan.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas didikan, perhatian, pelayanan, serta sikap ramah dan bersahabat yang telah diberikan.
6. Bapak M. Rohmadi, S.Ag, selaku kepala sekolah SMK Al-Hikmah Gubukrubuh yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.
7. Segenap guru dan karyawan serta siswa-siswi SMK Al-Hikmah Gubukrubuh yang telah membantu kelancaran penelitian.
8. Bapak ibu Saryanto selaku orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan baik spiritual maupun material, kasih sayang dan doa kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat PAI-C '09 dan Kelompok KKN-PPL yang senantiasa memberikan semangat dan keceriaan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dan memotivasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada semuanya penyusun memanjatkan doa kehadiran Allah SWT, semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima sebagai amal shaleh dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penyusun menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoa skripsi ini bermanfaat bagi penyusun khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 10 Mei 2013

Penyusun

Diah Kumalasari
NIM. 09410112

ABSTRAK

DIAH KUMALASARI. Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMK Al-Hikmah Dusun Gubukrubuh Getas Playen Gunungkidul. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013.

Latar belakang penelitian ini adalah setiap sekolah mengalami kesulitan atau kendala yang harus diselesaikan guna mencapai tujuan bersama. Adapun kendala tersebut terjadi diberbagai bidang, baik akademik maupun operasional, tercapai tidaknya tujuan sekolah juga ditentukan oleh kualitas SDM yang ada. Oleh karena itu peneliti memusatkan pada mutu Tenaga Kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kondisi mutu sekolah, pelaksanaan manajemen tenaga kependidikannya, upaya yang dilakukan serta hasil yang dicapai dalam meningkatkan mutu sekolah melalui manajemen tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.

Penelitian ini merupakan penelitian deskripsi kualitatif dengan mengambil latar SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan mutu sekolah beserta pelaksanaan manajemen tenaga kependidikannya dan upaya dalam meningkatkan mutu sekolah melalui manajemen tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh beserta hasil yang dicapai. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data kemudian ditarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) SMK Al-Hikmah Gubukrubuh sudah mengalami peningkatan mutu yang baik serta pelaksanaan manajemen yang jelas dan sistematis. Adapun pelaksanaan manajemen membutuhkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang bagus yang mampu menampilkan berbagai informasi kepegawaian yang akurat dan terkini, serta mampu mendukung proses kerja manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). (2) Upaya-upaya yang dilakukan SMK Al-Hikmah Gubukrubuh dalam meningkatkan mutu sekolahnya sudah baik. Hal ini dapat terlihat dari hasil yang dicapai. Diantaranya yakni sarana prasarana tercukupi, adanya peminat calon siswa yang mendaftar, job tenaga sesuai keahlian, mampu membekali siswa dengan keahlian dan keterampilan, berbagai prestasi yang diperoleh, terakreditasi, dan kelulusan 100%.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	x
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Telaah Pustaka.....	9
E. Landasan Teori	11
F. Metode Penelitian	36
G. Sistematika Pembahasan	43

BAB II : GAMBARAN UMUM SMK AL-HIKMAH GUBUKRUBUH

A. Letak Geografis.....	45
B. Sejarah Berdiri	47
C. Tujuan Berdiri.....	49
D. Visi dan Misi Sekolah.....	49
E. Srtuktur Organisasi	50
F. Keadaan Guru dan Karyawan	52
G. Keadaan Siswa.....	53
H. Keadaan Sarana dan Prasarana	54

BAB III : PENINGKATAN MUTU SEKOLAH MELALUI MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK AL-HIKMAH	
A. Mutu Sekolah Serta Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh	
1. Mutu SMK Al Hikmah Gubukrubuh	56
2. Manajemen Tenaga Kependidikan di SMK Al-Hikmah	
a. Konsep Manajemen Tenaga Kependidikan	59
b. Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan	64
B. Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Serta Hasil Yang Dicapai Di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh	
1. Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah SMK Al-Hikmah	84
2. Hasil terhadap pelaksanaan manajemen peningkatan mutu Tenaga Kependidikan SMK Al-Hikmah	95
 BAB IV : PENUTUP	
A. Simpulan	102
B. Saran-saran.....	103
C. Penutup	103
 DAFTAR PUSTAKA	 105
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Daftar Guru dan Karyawan SMK Al-Hikmah Gubukrubuh	52
Tabel II	: Data jumlah Siswa SMK Al-Hikmah	53
Tabel III	: Data Prestasi SMK Al-Hikmah	98
Tabel IV	: Data Kelulusan Siswa.....	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur Organisasi SMK Al-Hikmah Gubukrubuh..... 51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akhir-akhir ini kualitas pendidikan nasional diperbincangkan, baik dikalangan praktisi pendidikan, politisi, masyarakat maupun pihak pengambil kebijakan. Kualitas pendidikan di Indonesia semakin terpuruk bila dibandingkan dengan negara-negara besar lainnya. Padahal pendidikan menjadi variabel penting dalam proses pencerdasan bangsa. Menurut Kunandar, menjelaskan bahwa rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari beberapa faktor:

“*Pertama*, lulusan dari sekolah atau perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. *Kedua*, peringkat *Human Development Index* (HDI) Indonesia masih rendah. *Ketiga*, laporan *International Educational Achievement* (IEA) bahwa kemampuan membaca siswa Sekolah Dasar (SD) Indonesia berada pada urutan 38 dari 39 negara yang disurvei. *Keempat*, Indonesia menempati peringkat 38 untuk bidang IPA, untuk bidang matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat 39 dari 41 negara yang disurvei. *Kelima*, Sumber Daya Manusia Indonesia masih rendah. *Keenam*, Indonesia tertinggal dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. *Ketujuh*, posisi perguruan tinggi Indonesia favorit seperti UI dan UGM berada pada peringkat 61 dan 68 dari 77 perguruan tinggi di Asia.”¹

Dewasa ini pendidikan nasional tengah menghadapi berbagai isu krusial, isu tersebut berkisar masalah otonomi pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, profesionalisme efisiensi, uniformitas (keseragaman), desentralisasi, dan debirokratisasi. Penyelenggaraan pendidikan menjadi tugas dan kewenangan daerah yang menuntut kesiapan

¹ Janawi, *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 1-7.

SDM, restrukturisasi, rencana strategis, program dan sumber lainnya. Untuk mencapai kemandirian sebagai mana tujuan otonomi, maka diperlukan usaha-usaha pemberdayaan terhadap unsur-unsur masyarakat dan infrastrukturnya di daerah agar sekolah institut sosial dapat memenuhi harapan masyarakat sebagai pelanggan pendidikan.²

Oleh karena itu, pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi, pada kenyataannya upaya tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Upaya-upaya tersebut dilandasi suatu kesadaran betapa pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa (*Nation Character Building*) demi kemajuan masyarakat dan bangsa. Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.³ Berbagai langkah tersebut telah dilakukan dalam kerangka meningkatkan mutu pendidikan dari pendidikan tingkat

² Drs. Ara Hidayat, M. Pd dan Imam Mahali, MPd, *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Bandung: Educa, 2010), hal. 82.

³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 31.

dasar sampai tingkat atas. Akan tetapi, hasilnya tidak begitu menggembarakan ketika melihat *output* yang dikeluarkannya.

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan masa depan bangsa. Kemajuan yang dicapai suatu bangsa ditentukan oleh sistem pendidikan yang berfungsi dengan baik.⁴ Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan bermutu sangat tergantung pada mutu para anggota masyarakat yang mengabdikan dan petugas yang melaksanakannya, mereka itu adalah tenaga kependidikan.⁵

Tenaga pendidikan dituntut mampu menjalankan fungsi pendidikan dengan baik. Manager harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan mengendalikan perilaku para tenaga pendidikan yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan agar mereka mau dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih profesional sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁶

Kepala Dinas Pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator dan superfisior. Sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, inovator, dan motivator di sekolahnya. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala

⁴ Syafaruddin, *Menegemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hal. 247.

⁵ Mastuhu, *Menata Ulang Pemikiran sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21* (Yogyakarta: Safria Insani Press Bekerjasama dengan Magister Studi Islam UII, 2003), hal. 109.

⁶ M. Idochi Anwar, *Manajemen Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan* (Bandung: Alfabeta. Cet. II, 2004), hal. 83.

sekolah yang profesional. Kepala sekolah yang demikianlah yang akan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.⁷

Melakukan peran dan fungsi sebagai manager, kepala sekolah harus mampu memiliki strategi yang tepat untuk mengoptimalkan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁸

Kemampuan meningkatkan tenaga kependidikan harus diwujudkan melalui pemberian arahan secara dimanis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, pemberian hadiah (*reward*) bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman (*punishment*) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kemampuan mendayagunakan sumber daya manusia yang harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.⁹

Orang-orang yang berada dalam suatu organisasi pendidikan merupakan penentu keberhasilan dan kegagalan pendidikan. Sebab walaupun sumber daya pendidikan lengkap, misalnya dana mencukupi, media lengkap, bahan pelajaran tersedia, sarana dan prasarana baik serta lingkungan kerja memadai, tetapi pelaksanaan /sumber daya manusia sebagai

⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hal. 97.

⁸ *Ibid.*, hal. 103.

⁹ *Ibid.*, hal. 106.

tenaga pendidik tidak berkompotensi dan tidak berdedikasi baik maka tujuan pendidikan yang telah dirumuskan akan sangat sedikit kemungkinan tercapai. Sebaliknya bila tenaga kependidikan memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap, pelaksanaan pendidikan akan tetap dilaksanakan dengan lancar dengan inisiatif dan kreatifitas mereka akan membawa para siswa dalam proses belajar yang relatif baik.¹⁰

Mengingat sekolah sebagai unit pelaksana pendidikan formal dengan berbagai pendidikan yang beragam, kondisi lingkungan yang berbeda satu sama lainnya, maka kepala sekolah melakukan perubahan secara dinamis dan kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan.

Usaha peningkatan kualitas pendidikan bukan merupakan masalah yang sederhana, tetapi memerlukan penanganan yang multidimensi dengan melibatkan berbagai pihak yang terkait. Dalam konteks ini, kualitas pendidikan bukan hanya terpusat pada pencapaian target kurikulum semata, akan tetapi menyangkut semua aspek yang secara langsung maupun tidak turut menentukan terciptanya tenaga kependidikan yang berkualitas.

Lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan sistem manajemen peningkatan mutu tenaga pendidik yang tepat supaya mampu menghasilkan tenaga-tenaga kependidikan yang berkualitas dibidang pendidikan. Berbicara dengan

¹⁰ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988), hal. 188.

manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan, pendidikan memegang peran yang penting di dalam pelaksanaan proses peningkatan mutu tenaga kependidikan.

SMK Al-Hikmah Gubukrubuh sebagai sekolah swasta yang terletak di dusun Gubukrubuh Getas Playen gunungkidul. Pada awal mula SMK Al-Hikmah Gubukrubuh merupakan kelas jauh dari SMK YAPPI Wonosari. Sedangkan murid pertama SMK Al-Hikmah Gubukrubuh adalah murid dari MA YAPPI Gubukrubuh kelas 1 yang berjumlah 25 siswa. SMK Al-Hikmah merupakan sebuah sekolah kejuruan yang mengambil jurusan Teknik Informaka (TIK). Pada pagi siang hari, murid-murid melakukan KBM di MA YAPPI Gubukrubuh dan pada sore harinya melakukan KBM di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Mata pelajaran yang di terima di MA YAPPI adalah mata pelajaran umum, agama, sedangkan saat di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh mata pelajaran yang di terima hanyalah mata pelajaran TIK.

Pada tahun 2004 SMK Al-Hikmah Gubukrubuh masih tergantung dari SMK YAPPI Wonosari, SMK Al-Hikmah Gubukrubuh selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang di adakan di SMK Wonosari, seperti MID Semester, Ujian Akhir Semester, Ujian Nasional. Tenaga pengajar juga dari SMK Wonosari.

Seiring berjalannya waktu, SMK Al-Hikmah Gubukrubuh, SMK Al-Hikmah mulai membuka KBM di pagi hari dan merekrut tenaga pendidik dan kependidikan. Dan pada tahun 2008 SMK Al-Hikmah Gubukrubuh telah terakreditasi B dan sampai sekarang telah meluluskan lima angkatan.

Menghadapi tantangan yang semakin berat sejalan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat. Untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas maka SMK Al-Hikmah harus lebih meningkatkan mutu tenaga kependidikan yang berkualitas. Adanya tuntutan akan profesionalisme tenaga kependidikan serta adanya persaingan antar institusi pendidikan lain, secara otomatis mendorong pihak sekolah untuk berbenah diri dan melakukan kegiatan salah satunya adalah melalui manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan maka akan terciptanya tenaga pendidik yang berkualitas.

Hal ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan merupakan strategi untuk digunakan oleh sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan pengelolaannya agar tercapainya suatu tujuan pendidikan nasional, salah satunya yaitu manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan.

Kaitannya dengan permasalahan pendidikan, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tentunya tidak lepas dari peran kepala sekolah, guru, karyawan, sarana-prasarana dan elemen lainnya yang saling berkaitan dan berkesinambungan agar menjadi sebuah tim kerja sama untuk menciptakan bersama-sama dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan.

Berangkat dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan Di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok masalah yang menarik untuk dikaji dalam penulis sebagai berikut:

1. Bagaimanakah mutu sekolah serta pelaksanaan manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh ?
2. Apa saja upaya yang dilakukan serta hasil yang dicapai dalam meningkatkan mutu sekolah melalui tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana kondisi mutu serta pelaksanaan manajemen mutu tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.
- b. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan beserta hasilnya dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.

2. Manfaat Penelitian

- a. Dilihat dari segi akademis, penelitian ini disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan sarjana dijenjang strata satu pada jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu karya tulis ilmiah yang dapat menambah khazanah keilmuan dalam dunia pendidikan.
- c. Tulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang bagaimana mutu sekolah serta upaya meningkatkan mutu melalui manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.
- d. Dapat digunakan sebagai acuan dasar untuk mengembangkan peningkatan mutu tenaga kependidikan yang dilaksanakan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.

D. Telaah Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menempatkan beberapa tulisan atau skripsi yang berkaitan dengan skripsi ini. Skripsi-skripsi yang ada sebelumnya memberikan gambaran skripsi yang ditulis dengan melihat diantara skripsi-skripsi yang telah ada.

Skripsi saudara Mohamad Adnan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Kependidikan Islam, tahun 2012 yang berjudul *Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Yogyakarta* . Skripsi ini menggambarkan dan menganalisa tentang konsep dan pelaksanaan manajemen peningkatan mutu madrasah bisa mendapatkan hasil yang lebih baik.¹¹

¹¹ Mohamad Adnan, *Managemen Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Yogyakarta*, (Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012), hal. viii.

Skripsi saudara Titi Maemunati Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam, tahun 2008 yang berjudul *Managemen Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis sekolah di MTs N Tempel sleman Yogyakarta*. Skripsi ini mendeskripsikan dan menganalisis tentang pelaksanaan dan konsep manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan berbasis sekolah Di MTs N Tempel sleman Yogyakarta.¹²

Skripsi saudara Neni Humairoh Sa'adah, Fakultas Tarbiyah Jurusan Kependidikan Islam, tahun 2009 yang berjudul *Managemen Personalialia Dalam Meningkatkan Kualitas KInerja (Studi Pada SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta)*. Skripsi ini berisi tentang pelaksanaan manajemen personalialia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja (Studi pada SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta) pada dasarnya berjalan sebagaimana pada umumnya disekolah-sekolah lainnya dilihat dari sistem penempatan, pengangkatan, pemberhentian personalialia serta peran manajemen personalialia dalam meningkatkan kualitas kinerja personalialia serta pengembangan dan pelatihan secara kontinu, akan tetapi lebih banyak bergerak pada bidang keagamaan yang disesuaikan dengan tujuan visi dan misi SMP Muhammadiyah 3 Depok.¹³

¹² Titi Maemunati, *Managemen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah di MTs Negeri Tempel Sleman Yogyakarta*, *Skripsi* Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008, hal. x.

¹³ Neni Humairoh sa'adah, *Manajemen Personalialia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja (Studi Pada SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta)*, *Skripsi* Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kaliaga Yogyakarta, 2009), hal. viii.

Perbedaan penelitian kami dengan penelitian di atas bahwa penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang meneliti mengenai upaya sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah melalui manajemen mutu tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang sudah ada. Dan sepengetahuan penulis skripsi belum ada peneliti yang membahas tentang masalah ini di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.

E. Landasan Teori

1. Pengertian Mutu Sekolah

Secara umum mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* maupun yang *intangibile*. Mutu pendidikan yang dimaksud di sini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.¹⁴

Pendidikan yang berfokus pada mutu menurut konsep juran adalah bahwa dasar misi mutu sebuah sekolah mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa dan masyarakat. Masyarakat yang dimaksud adalah secara luas sebagai pengguna lulusan, yaitu dunia usaha, lembaga pendidikan lanjut,

¹⁴ Ace Suryadi dan H. A. R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1993), hal. 159.

pemerintah dan masyarakat luas, termasuk menciptakan usaha sendiri oleh lulusan.

Oleh karena itu, mutu pendidikan yang diselenggarakan sekolah dituntut untuk memiliki baku. Standar mutu pendidikan. Dalam pengertian ini, maka yang dikatakan sekolah bermutu adalah sekolah yang dapat memuaskan pelanggannya baik internal maupun eksternal.

2. Pengertian Manajemen Peningkatan Mutu

Berbagai rumusan tentang manajemen, namun cenderung sama makna dan pengertiannya, sebagai berikut : Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-rang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.¹⁵ Selanjutnya, George R. Terry mengatakan bahwa “ Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain”.¹⁶ Demikian pula dengan Hersey dan Blanchard Mengemukakan : “Manajemen adalah Proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya yang lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen”. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, sekolah, industri, rumah sakit dan lain-lain.¹⁷

¹⁵ G. A Ticoalu, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hal. 1.

¹⁶ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2001), hal. 3.

¹⁷ Syafaruddin, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hal. 41.

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan.¹⁸

Adapun *Input* pendidikan meliputi; Memiliki kebijakan, tujuan dan sasaran mutu yang jelas, sumber daya tersedia dan siap, staf yang kompeten dan berprestasi tinggi, memiliki harapan prestasi yang tinggi, fokus pada pelanggan khususnya siswa, dan *input* manajemen.

Proses pendidikan meliputi; proses belajar mengajar yang efektivitasnya tinggi, kepemimpinan sekolah yang kuat, lingkungan sekolah yang aman dan tertib, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, sekolah memiliki budaya mutu, sekolah memiliki “*Teamwork*” yang kompak, cerdas dan dinamis, sekolah memiliki kewenangan (kemandirian), partisipasi yang tinggi dari warga dan masyarakat, sekolah memiliki keterbukaan (Transparansi) manajemen, sekolah memiliki kemauan untuk berubah (Psikologis dan fisik), melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan, sekolah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, memiliki komunikasi yang baik, sekolah memiliki akuntabilitas, dan sekolah memiliki kemampuan manajemen sustainabilitas (menjaga kelangsungan hidup).

Sedangkan *output* pendidikan yakni sekolah harus memiliki *output* yang diharapkan. *Output* sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Pada umumnya *output* dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu *output* berupa prestasi

¹⁸ Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, 2001, hal. 24.

akademik (*academic achievement*) misalnya; NEM, lomba karya ilmiah remaja, lomba (Bahasa Inggris, Matematika, Fisika). Dan *output* non-akademik (*non-academic achievement*) misalnya; keingintahuan yang tinggi, harga diri, kejujuran, kerjasama yang baik, rasa kasih sayang terhadap sesama, solidaritas, toleransi, kedisiplinan, kerajinan, prestasi olah raga, dan kesenian. Tenaga kependidikan yang bermutu terlibat berbagai *input*, seperti bahan ajar (kognitif, afektif, psikomotorik), metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif antara proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan, akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (*output*) harus dirumuskan lebih dahulu oleh sekolah, dan harus jelas target yang akan dicapai untuk setiap tahun atau kurun waktu yang lainnya.

Berbagai *input* dan proses harus selalu mengacu pada mutu hasil (*output*) yang ingin dicapai.¹⁹ *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud sumber daya manusia (Kepala sekolah, guru, karyawan, siswa), dan perangkat lunak (Struktur organisasi sekolah dan sebagainya) serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses (visi, misi, tujuan, sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah). Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain.

¹⁹ B. Suryosubroto, *Managen Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 201-211.

Dalam hal ini SMK Al-Hikmah Gubukrubuh melakukan upaya guna meningkatkan mutu sekolah. Tanpa adanya suatu usaha, mutu sekolah tidak dapat meningkat dengan sendirinya, hal tersebut sesuai dengan dalil di bawah ini :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا

بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ

دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S Ar Ra'd ayat 11).²⁰

Peningkatan mutu adalah usaha atau cara untuk meningkatkan kegiatan dalam suatu lembaga khususnya dalam tenaga kependidikan

²⁰ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Jabal), hal. 250.

yang melalui berbagai kegiatan baik *input* dan proses untuk mencapai tujuan organisasi yang baik.

Secara operasional manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah (MPMBS) adalah sebagai keseluruhan proses pendayagunaan keseluruhan komponen pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang diupayakan oleh kepala sekolah bersama semua pihak yang terkait atau berkepentingan dengan mutu pendidikan.²¹

3. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Yang termasuk ke dalam tenaga kependidikan: kepala satuan pendidikan, dan tenaga kependidikan yang lainnya.

Kepala Satuan Pendidikan yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut. Kepala satuan pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, figur dan mediator. Istilah lain untuk *Kepala Satuan Pendidikan* adalah: Kepala Sekolah, Rektor, Direktur, serta istilah lainnya.

Tenaga Kependidikan lainnya ialah orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya:

²¹ Ibrahim Bafadal, *Landasan Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 84.

a. Wakil-wakil/*Kepala urusan* umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidik dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut.

Contoh: Kepala Urusan Kurikulum.

b. Tata usaha, adalah tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola diantaranya; Administrasi surat menyurat dan pengarsipan, Administrasi Kepegawaian, Administrasi Peserta Didik, Administrasi Keuangan, Administrasi Inventaris dan lain-lain.

c. Laboran, adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di Laboratorium.

Tenaga kependidikan pada suatu sekolah adalah semua manusia yang tergabung dalam kerjasama pada suatu sekolah untuk melaksanakan dalam terciptanya tujuan pendidikan. Mereka ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, semua karyawan tata usaha, untuk dapat bekerja dengan baik.²² Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.²³

Reformasi sekolah merupakan suatu konsep perubahan kearah peningkatan mutu dalam konteks manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Kepala sekolah, guru, konselor dan tenaga kependidikan lain

²² H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 30.

²³ UU no. 20 tahun 2003 Tentang Sisdiknas, hal. 27.

adalah tenaga profesional yang terus menerus berinovasi untuk kemajuan sekolah bukan birokrat yang sekedar patuh menjalankan petunjuk atasan mereka. Konsep sekolah bagaimana dikemukakan di atas mengacu pada sekolah yang efektif, yaitu sekolah yang memiliki profil yang kuat, mandiri, inovatif dan memberikan iklim yang kondusif bagi warganya untuk mengembangkan sikap kritis, kreativitas dan motivasi. Sekolah yang demikian memiliki kerangka akuntabilitas yang kuat kepada siswa dan warganya melalui pemberian pelayanan yang bermutu, bukan semata-mata akuntabilitas pemerintah melalui kepatuhan petunjuk.²⁴

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

Tugas kepala sekolah dalam manajemen staf dan guru yaitu identifikasi staf dan guru yang baru, penugasan orientasi, evaluasi, dan mengembangkan staf dan guru. Manajemen di sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, akan tetapi dalam kondisi yang baik.

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan yaitu : Perencanaan tenaga kependidikan,

²⁴ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 77-78.

Pengadaan tenaga kependidikan, Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, Pemberhentian tenaga kependidikan, Kompensasi tenaga kependidikan dan Penilaian tenaga kependidikan.

a. Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan adalah suatu kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan seperti guru, tata usaha, karyawan dan yang dibutuhkan oleh pihak sekolah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu sebelum menyusun rencana perlu dilakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan).

Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum tenaga kependidikan yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

b. Pengadaan Tenaga Kependidikan

Pengadaan tenaga kependidikan adalah suatu program untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitas.

Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu suatu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakap. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan praktik. Namun adakalanya, pada organisasi pengadaan tenaga kependidikan dapat didatangkan secara intern, apakah melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilakukan apabila formasi yang kosong, sementara pada bagian lain ada kelebihan tenaga kependidikan atau memang sudah disiapkan.

c. Pembinaan Dan Pengembangan Tenaga Kependidikan

Usaha-usaha untuk meningkatkan 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.²⁵

Organisasi dimaksud agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara potimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Tenaga kependidikan sebagai manusia membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan

²⁵ Pie A. Suhertian, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), hal. 168.

merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, akan tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan.²⁶ Dalam pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan sekarang ini terdapat metode yang disebut dengan metode PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan).

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah proses dan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional kepala sekolah/madrasah yang dilaksanakan berjenjang, bertahap, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan manajemen dan kepemimpinan sekolah/madrasah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah menempatkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Kepala Sekolah/Madrasah sebagai salah satu komponen dalam sistem penjaminan dan peningkatan mutu kepala sekolah di Indonesia. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dilaksanakan melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif.²⁷

²⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2007), hal. 151-152.

²⁷<http://mkksgugusluragung.blogspot.com/2012/05/pengembangan-keprofesian-berkelanjutan.html>, diakses pada hari Rabu 19 Juni 2013 pukul 19.08 WIB.

d. Promosi Dan Mutasi tenaga Kependidikan

Promosi adalah proses menaikkan pegawai kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manjerial saja, tetapi mencakup setiap penugasan kepada pekerjaan yang lebih berat atau kebebasan beroperasi tetapi kurang kontrol. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi pegawai yang bersangkutan.²⁸

Sesuai UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 9), yang selanjutnya diatur dalam PP RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, khususnya pada pasal 29, ditetapkan bahwa pendidik/guru nantinya harus: (1) memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-4) atau sarjana (S-1), (2) memiliki latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan (3) memiliki sertifikat profesi guru.²⁹

Jadi, dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 telah tersiratkan tiga hal penting, yakni: (1) seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D-4/S1, (2) memiliki sertifikat profesi guru (yang dapat diperoleh melalui pendidikan sertifikasi guru), dan (3) kualifikasi akademik serta sertifikat perofesi guru itu harus sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Selanjutnya dapat disimak bahwa, ketentuan

²⁸<http://sumberbelajarsmkn10.wordpress.com/kompetensi-guru/kompetensi-profesional/pengelolaan-mutasi-dan-promosi-guru-dan-staf/> diakses pada hari Jum'at 15 Februari 2013 pukul 21. 21 WIB.

²⁹ UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 9).

pendidik/guru harus memiliki kualifikasi akademik minimum D-4/S-1, akan dilaksanakan oleh pemerintah mulai tahun 2012.

Mengacu pada UU tersebut, maka bagi tenaga kependidikan akan dimutasikan sesuai dengan keahlian dan latar belakang masing-masing. Mutasi merupakan kegiatan manajemen tenaga kependidikan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab pada situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kependidikan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam, dan dapat memberikan prestasi kerja semaksimal mungkin pada suatu lembaga pendidikan.

e. Pemberhentian Tenaga Kependidikan

Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya tenaga negeri sipil dan sebab-sebab pemberhentian tenaga kependidikan ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis, yaitu :

1. Pemberhentian atas permohonan sendiri
2. Pemberhentian dari pemerintah
3. Pemberhentian sebab lain (karena meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti di luar tanggungan serta telah mencapai batas usia pensiun).³⁰

f. Kompensasi Tenaga Kependidikan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan dinas pendidikan dan sekolah kepada tenaga kependidikan, yang dapat dinilai

³⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2007), hal. 155.

dengan uang, tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain, dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Masalah ini, merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi manajemen, karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Staf tenaga pendidik dan kependidikan harus mempunyai kompetensi antara lain:

1. Kepala Sekolah

- a. Kompetensi kepribadian

Kompetensi ini meliputi antara lain : Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah, Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah, Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah, Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

- b. Kompetensi manajerial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan,

Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan, Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal, Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif, Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah, Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien, Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah, Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah, Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan

pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Kompetensi kewirausahaan

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah, Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif, Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.

d. Kompetensi supervisi

Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Kompetensi sosial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, Berpartisipasi dalam

kegiatan sosial kemasyarakatan, Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

f. Kompetensi pedagogik

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, Memanfaatkan teknologi in-formasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

g. Kompetensi leadership

Kompetensi ini meliputi antara lain : Memprakarsai struktur organisasi, Menjaga adanya koordinasi dan integrasi organisasi, Merumuskan tujuan organisasi dan menentukan sasaran serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan, Menengahi pertentangan dan konflik yang muncul dan mengadakan

evaluasi, Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan penyempurnaan organisasi.

2. Kepala Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini meliputi antara lain : Memiliki integritas dan akhlak mulia, Memiliki etos kerja, Mengendalikan diri, Memiliki rasa percaya diri, Memiliki fleksibilitas, Memiliki ketelitian, Memiliki kedisiplinan, Memiliki kreativitas dan inovasi, Memiliki tanggung jawab

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Bekerja sama dalam tim, Memberikan layanan prima, Memiliki kesadaran berorganisasi, Berkomunikasi Efektif, Membangun hubungan kerja

c. Kompetensi Teknis

Kompetensi ini meliputi antara lain : Melaksanakan administrasi kepegawaian, Melaksanakan administrasi keuangan, Melaksanakan administrasi sarana dan prasarana, Melaksanakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, Melaksanakan administrasi persuratan dan pengarsipan, Melaksanakan administrasi kesiswaan, Melaksanakan administrasi kurikulum, Melaksanakan administrasi layanan khusus, Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

d. Kompetensi Manajerial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan, Menyusun program dan laporan kerja, Mengorganisasikan staf, Mengembangkan staf, Mengambil keputusan, Menciptakan iklim kerja kondusif, Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, Membina staf, Mengelola konflik, Menyusun laporan

3. Pelaksana Urusan

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini meliputi antara lain : Memiliki integritas dan akhlak mulia, Memiliki etos kerja, Mengendalikan diri, Memiliki rasa percaya diri, Memiliki fleksibilitas, Memiliki ketelitian, Memiliki kedisiplinan, Kreatif dan inovatif, Memiliki tanggung jawab

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Bekerja sama dalam tim, Memberikan layanan prima, Memiliki kesadaran berorganisasi, Berkomunikasi efektif, Membangun hubungan kerja.

c. Kompetensi Teknis

1) Pelaksana Urusan Kepegawaian

Kompetensi ini meliputi antara lain : Mengadministrasikan kepegawaian, Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

2) Pelaksana Urusan Administrasi Keuangan

Kompetensi ini meliputi antara lain : Mengadministrasikan keuangan sekolah/madrasah, Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

3) Pelaksana Urusan Administrasi Sarana dan Prasarana

Kompetensi ini meliputi antara lain : Mengadministrasikan standar sarana dan prasarana, Menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

4) Pelaksana Urusan Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat

Kompetensi ini meliputi antara lain : Melaksanakan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, Menguasai penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

5) Pelaksana Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan

Kompetensi ini meliputi antara lain : Melaksanakan administrasi persuratan dan pengarsipan, Menguasai penggunaan Teknologi, Informasi dan Komunikasi (TIK)

6) Pelaksana Urusan Administrasi Kesiswaan

Kompetensi ini meliputi antara lain : Mengadministrasikan standar pengelolaan yang berkaitan dengan peserta didik, Menguasai penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

7) Pelaksana Urusan Administrasi Kurikulum

Kompetensi ini meliputi antara lain : Mengadministrasikan standar isi, Mengadministrasikan standar proses, Mengadministrasikan standar penilaian, Mengadministrasikan standar kompetensi lulusan, Mengadministrasikan kurikulum dan silabus, Menguasai penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

4. Petugas Layanan Khusus

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini meliputi antara lain : Memiliki integritas dan akhlak mulia, Memiliki etos kerja, Mengendalikan diri, Memiliki rasa percaya diri, Memiliki fleksibilitas, Memiliki ketelitian, Memiliki kedisiplinan, Kreatif dan inovatif, Memiliki tanggung jawab

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Bekerja sama dalam tim, Memiliki kesadaran berorganisasi, Berkomunikasi efektif, Membangun hubungan kerja,

c. Kompetensi Teknis

1) Penjaga Sekolah/Madrasah

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menguasai kondisi keamanan sekolah/madrasah, Menguasai teknik pengamanan sekolah/madrasah, Menerapkan prosedur operasi standar pengamanan sekolah/madrasah,

2) Tukang Kebun

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menguasai penggunaan peralatan pertanian dan atau perkebunan, Menguasai pemeliharaan tanaman,

3) Tenaga Kebersihan

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menguasai teknik-teknik kebersihan, Menjaga kebersihan sekolah/madrasah

4) Pengemudi

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menguasai teknik mengemudi, Menguasai teknik perawatan kendaraan

5) Pesuruh

Kompetensi ini meliputi antara lain : Mengenal wilayah, Menguasai prosedur pengiriman dokumen dinas, Melayani kebutuhan rumah tanggasekolah/madsah

5. Kompetensi Kepala Laboratorium Sekolah/Madrasah

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, mantap, dan berakhlak mulia, Menunjukkan komitmen terhadap tugas, Bekerja sama dalam pelaksanaan tugas

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Bekerja sama dalam pelaksanaan tugas, Berkomunikasi secara lisan dan tulisan

c. Kompetensi Manajerial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Merencanakan kegiatan dan pengembangan laboratorium sekolah/madrasah, Mengelola kegiatan laboratorium sekolah/madrasah, Membagi tugas teknis dan laboran laboratorium sekolah/ madrasah, Memantau sarana dan prasarana aboratorium sekolah/madrasah, Mengevaluasi kinerja teknis dan laboran serta kegiatan laboratorium sekolah/madrasah

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menerapkan gagasan, teori, dan prinsip kegiatan laboratorium sekolah/madrasah, Memanfaatkan laboratorium untuk kepentingan pendidikan dan penelitian di sekolah/madrasah, Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di laboratorium sekolah/madrasah

6. Kompetensi Teknisi Laboratorium Sekolah/Madrasah

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, mantap, dan berakhlak mulia, Menunjukkan komitmen terhadap tugas

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Bekerja sama dalam pelaksanaan tugas, Berkomunikasi secara lisan dan tulisan

c. Kompetensi Administratif

Kompetensi ini meliputi antara lain : Merencanakan pemanfaatan laboratorium sekolah/madrasah, Mengatur penyimpanan bahan, peralatan, perkakas, dan suku cadang laboratorium sekolah/madrasah

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menyiapkan kegiatan laboratorium sekolah/madrasah, Merawat peralatan dan bahan di laboratorium sekolah/madrasah, Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di laboratorium sekolah/madrasah,

7. Kompetensi Laboran Sekolah/Madrasah

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, mantap, dan berakhlak mulia, Menunjukkan komitmen terhadap tugas.

b. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini meliputi antara lain : Bekerja sama dalam pelaksanaan tugas, Berkomunikasi secara lisan dan tulisan,

c. Kompetensi Administratif

Kompetensi ini meliputi antara lain : Menginventarisasi bahan praktikum, Mencatat kegiatan praktikum,

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini meliputi antara lain : Merawat ruang laboratorium sekolah/madrasah, Mengelola bahan dan peralatan laboratorium sekolah/madrasah, Melayani kegiatan praktikum, Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di laboratorium sekolah/madrasah

8. Guru

Kompetensi pedagogik, kompetensi ini berkaitan langsung dengan penguasaan disiplin ilmu pendidikan dan ilmu lain yang berkaitan dengan tugasnya sebagai guru. Oleh karena itu seorang calon guru harus memiliki latar belakang keguruan yang relevan dengan bidang keilmuwannya.

Kompetensi profesional, kompetensi ini merupakan kemampuan dasar tenaga pendidik. Ia akan disebut profesional, jika

ia mampu menguasai keahlian dan keterampilan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran.

Kompetensi Kepribadian, kompetensi ini meliputi kemampuan personalitas, jati diri sebagai seorang tenaga pendidik yang menjadi panutan bagi peserta didik. Dengan kata lain, guru menjadi suri tauladan bagi peserta didik atau guru menjadi sumber dasar bagi peserta didik, apalagi untuk jenjang pendidikan dasar atau taman kanak-kanak. Karena anak berbuat dan berperilaku cenderung apa yang dilihat dan didengarnya.

Kompetensi sosial, kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan guru berinteraksi dengan peserta didik dan orang yang ada disekitarnya. Modal interaksi berupa komunikasi personal yang dapat diterima oleh peserta didik dan masyarakat.

Keempat kompetensi di atas, adalah kompetensi mutlak yang harus dikuasai oleh semua guru. Keempatnya menjadi kompetensi standar dan menjadi standar mutu guru dalam bidang standar kompetensi. Guru yang memiliki kompetensi standar dianggap mampu mengembangkan proses pembelajaran pada satuan pendidikan.³¹

h. Penilaian Tenaga Kependidikan

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status,

³¹ Janawi, *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 47-51.

pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan pegawai sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap seseorang tenaga, khusus yang diperlukan uang mempertimbangkan.³²

Penilaian dilakukan secara sistematis terhadap performan personalia dan potensi mereka berkembang. Penilaian performan mencakup prestasi kerja, cara kerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensial untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan karier.³³

Penilaian tenaga kependidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan.

Bagi para tenaga kependidikan penilaian digunakan sebagai umpan balik terhadap berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi. Bagi sekolah, hasil penilain prestasi tenaga kerja kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

³² Piet A. Suhertian, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Surabaya: Usaha nasional, 1994), hal. 169.

³³ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta), hal. 135.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Jika dilihat dari pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dilapangan, seperti dilingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi pemerintah. Penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami fenomenya sosial daropandangan pelakunya.³⁴ seperti halnya penelitian ini yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan yaitu di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh.

Penelitian ini bersikap deskriptif. Penelitian deskriptif ini pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan manajemen, supaya mendapatkan data lebih tepat dan akurat.

2. Subyek penelitian

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti, yaitu subyek yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian.³⁵

³⁴ Sarjono, dkk. *Panduan Penulisan Skripsi Jurusan Pendidikan Agama Islam* (Yogyakarta: Fakultas Tafbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2008), hal. 23.

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 145.

Metode penelitian yang penulis gunakan agar data di lapangan sesuai dengan permasalahan, supaya tidak terjadi penyimpangan dari tujuan semula adalah sebagai berikut :

Kepala sekolah : 1 orang

Staf tata usaha dan guru : 8 orang

Staf laboran : 1 orang +

Jumlah : 10 orang

Pengambilan subyek penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Pada teknik ini peneliti menghentikan pengambilan sampel saat informasi yang diperoleh sudah cukup.³⁶

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data lengkap, tepat dan valid dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data yaitu :

a. Observasi

Metode observasi yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.³⁷ Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengamatan langsung untuk mendapatkan data yang berhubungan pelaksanaan manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh dengan valid, tepat dan lengkap.

³⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 225

³⁷ Sutrisno Hadi, *metodologi Research I* (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), hal. 136.

b. Wawancara (*Interview*)

Interview dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.³⁸ Dengan metode ini penulis akan berwawancara langsung dengan kepala sekolah, Delapan staf tata usaha dan laboran SMK Al-Hikmah Gubukrubuh untuk mendapatkan data secara langsung mengenai Konsep dan Pelaksanaan Manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan. Hal ini penulis agar bisa mendapatkan data yang lebih tepat dan lengkap dalam penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti : buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, catatan harian dan sebagainya.³⁹ Di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data ontetik yang lebih terjamin kebenarannya melalui pencatan, pengkopian dokumen-dokumen penting sebagai penunjang penelitian, seperti surat-surat, sejarah berdirinya sekolah, letak geografis, struktur madrasah, data guru dan karyawan, data siswa dan prestasi siswa, surat dokumentasi sarana dan prasarana. Juga laporan-laporan program kegiatan lainnya atau tugas-tugas personal sekolah.

³⁸ Sutrisno Hadi, *metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offiset, 2002), hal. 193.

³⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I* (Yogyakarta: Andi Offsett, 2001), hal. 71.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.⁴⁰

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan data menggunakan kalimat untuk memperoleh keterangan yang jelas dan terperinci. Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan induktif yaitu menganalisa masalah dari hal-hal yang bersifat khusus kemudian diambil kesimpulan yang bersifat umum, dan pendekatan deduktif yaitu menganalisa masalah dari hal-hal yang sifatnya umum kemudian diambil kesimpulan yang bersifat khusus.

Adapun langkah-langkah yang diambil dalam analisis data adalah :

a. Pengumpulan data

Untuk memperoleh data di lapangan yang dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang ada dapat berupa catatan lapangan mengenai perilaku subyek penelitian.

b. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, dan transformasi data “kasar” yang

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 221.

muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis data di lapangan.

c. Penyajian data

Penyajian data dimaksudkan agar semua data-data yang diperoleh di lapangan yang berupa data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian dianalisa sehingga dapat memunculkan deskripsi tentang Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan.

d. Penarikan kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan didasarkan pada hubungan informasi yang tersusun pada suatu bentuk yang dipadu pada penyajian data. Kesimpulan juga diverifikasikan selama penelitian berlangsung.⁴¹

Kemudian menganalisa keabsahan data, digunakan metode triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan suatu yang lain diluar data untuk keperluan pembandingan terhadap data.

Menurut Dazin (1978) ada empat macam triangulasi, yaitu triangulasi sumber, metode, penyidik dan teori.⁴² Penelitian ini menggunakan dua data teknik triangulasi yaitu :

⁴¹ Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kuantitatif*, Penerjemah= Rohendi Rohidi (Jakarta: UI Press, 1992), hal. 16-20.

⁴² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001), hal. 178.

- a) Trianggulasi sumber, yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data, misalnya memanfaatkan penelitian atau pengamatan lain untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data
- b) Trianggulasi metode, yaitu membandingkan derajat kepercayaan informasi diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif, misalnya membandingkan data hasil observasi dan hasil wawancara dengan kepala sekolah, pengawas sekolah, komite sekolah, guru, tata usaha dan karyawan.⁴³

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberi gambaran secara umum terhadap skripsi ini, penulis akan memaparkan sekilas tentang sistematika pembahasan yang dipakai dalam penulisan skripsi ini.

Bagian pertama merupakan pendahuluan yang membicarakan kerangka dasar yang dijadikan landasan dalam penulisan dan pembahasan skripsi, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, landasan teori, metode penelitian, sistematika pembahasan skripsi.

Bagian kedua merupakan gambaran umum SMK Al-Hikmah Gubukrubuh yang meliputi : letak geografis, sejarah dan perkembangannya,

⁴³ *Ibid.* , hal. 330-331.

visi dan misi, srtuktur organisasi, keadaan guru, karyawan, siswa, sarana dan prasarana.

Pada bagian ketiga penulis akan mendeskripsikan beberapa bahasan yang berisi antara lain : mutu di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh dan pelaksanaan managemen peningkatan mutu tenaga kependidikan, problem-problem dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan dan cara mengatasi problem dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan.

Pada bagian ini merupakan akhir dari pembahasan skripsi ini dan terdiri atas kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan :

Mutu SMK Al Hikmah bila dilihat dari kompetensi tenaga kependidikan masih belum memenuhi kompetensi standar. Hal tersebut dapat dilihat dari kualifikasi akademik dan standar kompetensi tenaga kependidikan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya. Bahkan tenaga kependidikan tersebut juga merangkap sebagai tenaga pendidik sehingga pekerjaan yang menjadi tanggungannya tidak bisa di kerjakan secara efektif dan maksimal. Dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan SMK menerapkan mutu G Terry yaitu : Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

Dalam upaya peningkatan mutu tenaga kependidikan yang dilaksanakan adalah dengan cara memenuhi tenaga kependidikan yang dibutuhkan yang mempunyai potensi pada bidangnya, menjalin kerjasama dengan lembaga lain serta melaksanakan evaluasi kerja seluruh staf yang terlibat dalam lembaga. Dari upaya-upaya yang dilakukan tersebut dapat diketahui hasilnya bahwa mutu sekolah dari tahun ke tahun semakin meningkat.

B. Saran-saran

Kepada kepala sekolah :

Setelah dilihat dari kompetensi tenaga kependidikan, kepada kepala sekolah disarankan agar merekrut tenaga kependidikan yang baru yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya agar tenaga pendidik tidak merangkap pekerjaan sebagai tenaga kependidikan sehingga karyawan dan guru mampu bekerja secara efektif dan maksimal.

Kepada tenaga kependidikan:

Kepada tenaga kependidikan disarankan agar selalu meningkatkan kompetensi personal, artinya kompetensi setiap personil selalu di tingkatkan agar mampu memberikan kerja yang maksimal untuk kemajuan di sekolah.

C. Penutup

Syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan karuniaNya. Dan atas rahmat, taufiq dan HidayahNya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini yang masih sangat sederhana dan jauh dari kesempurnaan.

Hal tersebut karena keterbatasan kemampuan penulis, namun kekurangan dan kesederhanaan dalam penyusunan skripsi ini kiranya dapat memberikan suguhan harapan demi kesempurnaannya skripsi ini.

Akhir kata hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri dan selalu memohon pertolongan serta petunjukNya. Semoga apa yang kami usahakan

senantiasa mendapat ridho Allah. Dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Amiin Yaan Rabsbal 'Alamiin.....



DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Mohamad. 2012. *Managemen Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Yogyakarta*. Yogyakarta. Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga.
- Ahman, dkk. 2008. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Anwar, M. Idochi. 2004. *Manajemen Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta . Cet.II.
- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Landasan Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Daryanto, H.M. 2006. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI, 1996. *Al Qur'an Al Karim dan Terjemahnya*. Semarang. CV. Thoha Putra.
- Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung. Jabal.
- Depdiknas, 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research I*. Yogyakarta. Andi Offset.
- _____ 2002. *Metodologi Research II*. Yogyakarta. Andi Offset.
- _____ 2001. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hidayat , Ara, dan Imam Mahali. 2010. *Pengelolaaan Pendidikan (Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Bandung. Educa.
- <http://mkksugusluragung.blogspot.com/2012/05/pengembangan-keprofesian-berkelanjutan.html>, diakses pada hari Rabu 19 Juni 2013 pukul 19.08 WIB.
- <http://sumberbelajarSMKn10.wordpress.com/kompetensi-guru/kompetensi-profesional/pengelolaan-mutasi-dan-promosi-guru-dan-staf/> diakses pada hari Jum'at 15 Februari 2013 pukul 21.21 WIB.
- Janawi, 2011. *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*. Bandung. Alfabeta.

- Maemunati, Titi. *Managemen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah di MTs Negeri Tempel Sleman Yogyakarta*. Skripsi Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2008.
- Manullang, M. 2001. *Dasar-dasar Managemen*. Yogyakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Mastuhu. 2003. *Menata Ulang Pemikiran sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21*. Yogyakarta. Safria Insani Press Bekerjasama dengan Magister Studi Islam UII.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kuantitatif, Penerjemah= Rohendi Rohidi*. Jakarta. UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Pt. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Rosdakarya.
- Pidarta, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta. PT. Bina Aksara.
- Sa'adah, Neni Humairoh. 2009. *Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja (Studi Pada SMP Muhammadiyah 3 Depok Sleman Yogyakarta)*. Skripsi Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kaliaga Yogyakarta
- Sagala, Syaiful. 2006. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung. Alfabeta.
- Sallis, Edward. 2011. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta. IRCiSoD.
- Sarjono, dkk. 2008. *Panduan Penulisan Skripsi Jurusan Pendidikan Agama Islam*. Yogyakarta. Fakultas Tafbiyah UIN Sunan Kalijaga.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Suhertian, Pie A. 1994. *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Surabaya. Usaha Nasional.

Suryadi, Ace dan H.A.R. Tilaar. 1993. *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.

Suryosubroto, B. 2010. *Managen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta. Reineka Cipta

Syafaruddin, 2005; *Menegemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.

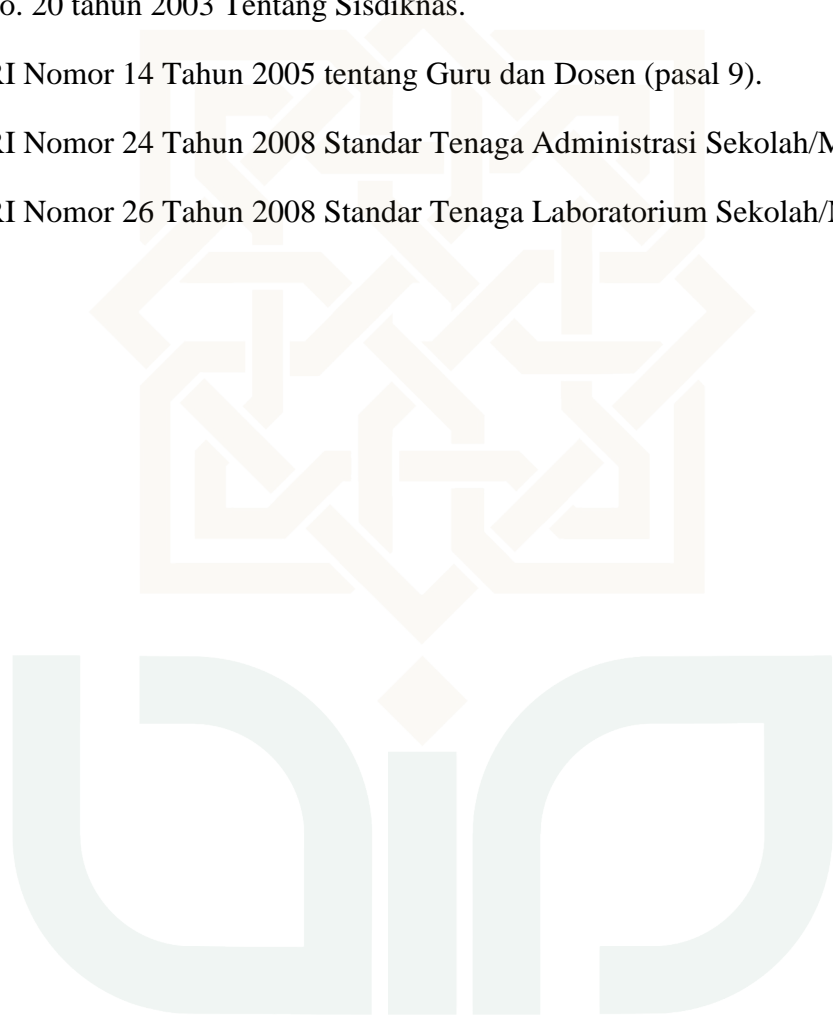
Ticoalu, G. A., 2005; *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

UU no. 20 tahun 2003 Tentang Sisdiknas.

UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 9).

UU RI Nomor 24 Tahun 2008 Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah.

UU RI Nomor 26 Tahun 2008 Standar Tenaga Laboratorium Sekolah/Madrasah.



LAMPIRAN



Catatan Lapangan 1

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari : Senin, 28 Januari 2013

Jam : 09.30 WIB

Lokasi : Ruang Kepala Sekolah

Sumber Data : Bapak M. Rohmadi S. Ag.,

Deskriptif data:

Informan adalah kepala sekolah SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Wawancara ini merupakan wawancara pertama kali yang dilakukan oleh penulis sebelum melakukan kegiatan penelitian secara intensif. Pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan menyangkut sejarah berdirinya SMK Al-Hikmah, tujuan, visi dan misi sekolah.

Interpretasi :

Dari wawancara tersebut maka penulis mendapatkan data berupa sejarah berdiri SMK Al-Hikmah berawal dengan adanya peluang dari Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul untuk mendirikan sekolah di pondok pesantren. Melihat peluang tersebut Pondok Pesantren Al-Hikmah mempunyai gagasan untuk mendirikan Sekolah sederajat SMA di Pondok Al Hikmah. Selain itu tujuan, visi dan misi juga disampaikan di dalamnya.

Catatan Lapangan 2

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari : Selasa, 29 Januari 2013

Jam : 10.05 WIB

Lokasi : Ruang Kepala Sekolah

Sumber Data : Bapak M. Rohmadi S. Ag.,

Deskriptif data:

Wawancara kedua ini, penulis menyampaikan pertanyaan mengenai keadaan atau mutu SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Dari hasil wawancara tersebut terungkap bagaimana kondisi atau mutu sekolah diawal berdirinya. Kondisi fisikmaupun non fisik.

Interpretasi :

Kondisi atau mutu SMK Al-Hikmah Gubukrubuh saat itu mengalami kekurangan tenaga pendidik maupun kependidikan. Sarana prasarana yang ada juga masih kurang.

Catatan Lapangan 3

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 4 Pebruari 2013

Jam : 10.00 WIB

Lokasi : Kantor Guru dan Karyawan

Sumber data : Bapak Saiful Rohman, S. Pd.I.,

Deskriptif Data:

Informan adalah salah satu karyawan SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. wawancara kali ini merupakan yang pertama dengan informan. Wawancara yang penulis lakukan dengan beliau mengenai struktur bagian TU.

Dari hasil wawancara tersebut terungkap bahwa struktur TU terbagi menjadi Delapan bagian yaitu: Kepala TU, TU bagian Kurikulum, Guru/ Tenaga Kependidikan, Kesiswaan, Surat Menyurat, Keuangan dan yang terakhir TU Bagian Humas (Hubungan Masyarakat).

Interpretasi:

Sebelumnya struktur TU mengalami perubahan. Setiap struktur mendapatkan tugas yang menjadi tanggung jawab ketua masing-masing bagian.

Catatan Lapangan 4

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Selasa, 5 Pebruari 2013

Jam : 09.00 WIB

Lokasi : Kantor Guru dan Karyawan

Sumber data : Bapak Luqman Aziz A. Md., Rusdiyanto S.Pd., Wahyu Setiawan, Ida Isnaini Unaisah S. Pd.I., Muhtaroh S. Pd.I., Munadi S. Pd. T., dan Tri Yuliani S.Pd.,

Deskriptif data:

Pertama, wawancara yang penulis lakukan yakni dengan bapak Luqman Aziz A. Md., beliau selaku Kepala Tata Usaha. Pertanyaan ini menyangkut tugas sebagai Kepala Tata Usaha. Dari wawancara tersebut diperoleh tugas yang terbagi menjadi 10 poin.pelaksanaan administrasi

Interpretasi:

Adapun tugas Kepala Tata Usaha di SMK AL-Hikmah Gubukrubuh adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab terlaksana garis kebijaksanaan Kepala Sekolah di bidang ketatausahaan
2. Membina staf Tu
3. Bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi
4. Membantu semua pihak dalam ketatusahaan
5. Menyusun program pembinaan administrasi sekolah

6. Membuat dan menyajikan data statistic dan perkembangan sekolah
7. Mengelola sapras
8. Mengurusi administrasi kepegawaian
9. Membuat laporan administrasi
10. Melaksanakan tugas lain Kepala Sekolah.



Deskriptif data:

Kedua, wawancara dilakukan dengan bapak Rusdiyanto S.Pd., selaku TU dibagian kurikulum. Pertanyaan kali ini mengenai tugas TU dibagian kurikulum SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Dari wawancara tersebut diketahui TU bagian kurikulum bertanggung jawab atas terlaksana KBM dengan lancar.

Interpretasi:

Tugas TU bagian Kurikulum antara lain: bertanggung jawab atas lancarnya kurikulum, menyusun program pengajaran, pembagian tugas guru, menyusun jadwal pelajaran sampai dengan membuat laporan pelaksanaan tugas kepala sekolah.

Deskriptif data:

Ketiga, wawancara dilakukan dengan bapak Wahyu Setiawan., selaku TU dibagian Guru/ Tenaga Kependidikan dan bagian surat menyurat. Pertanyaan kali ini mengenai tugas TU dibagian Guru/ Tenaga Kependidikan dan bagian surat menyurat SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Dari wawancara tersebut diketahui TU bagian ini berhubungan dengan Guru/ Tenaga Kependidikan dan surat menyurat.

Interpretasi:

Tugas TU dibagian Guru/ Tenaga Kependidikan dan bagian surat menyurat antara lain: membuat dan mengisi buku catatan kemajuan keterampilan siswa mengelola buku rapot, membuat laporan dll. Sedangkan mengenai surat menyurat tugasnya antara lain: menyimpan dan menertibkan STTB dan ijazah lokal dan Negara, membuat buku serah terima STTB dan Ijazah, membuat dan mengisi buku program sekolah dll.

Deskriptif data:

Keempat, wawancara dilakukan dengan bu Ida Isnaiani Unaisah S. Pd.I., selaku TU dibagian Kesiswaan. Pertanyaan kali ini mengenai tugas TU dibagian Kesiswaan SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Dari wawancara tersebut diketahui TU bagian ini berhubungan dengan masalah yang menyangkut kesiswaan.

Interpretasi:

Tugas TU dibagian Kesiswaan antara lain: menyusun program pembinaan/kegiatan kesiswaan/ Osis, membimbing, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan siswa/ Osis, memantau lulusan sekolah dll.

Deskriptif data:

Kelima, wawancara dilakukan dengan bapak Muhtarom S. Pd.I., selaku TU dibagian Keuangan. Pertanyaan kali ini mengenai tugas TU dibagian Keuangan SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Dari wawancara tersebut diketahui TU bagian ini berhubungan dengan masalah Keuangan sekolah dan berbagai anggaran di dalamnya.

Interpretasi:

Tugas TU dibagian Keuangan antara lain: menerima SPPU yang telah disahkan, menerima nota kwitansi pengeluaran dan pemasukan uang, memelihara dan mengamankan uang sekolah dll.

Deskriptif data:

Keenam, wawancara dilakukan dengan bapak Munadi S. Pd.T., selaku TU dibagian Sarana Prasarana. Pertanyaan kali ini mengenai tugas TU dibagian Sarana Prasarana SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Dari wawancara tersebut diketahui TU bagian ini berhubungan dengan Sarana Prasarana sekolah.

Interpretasi:

Tugas TU dibagian Sarana Prasarana antara lain: membuat dan mengisi buku rencana kerja dan kegiatan bulanan dan tahunan, membuat dan mengisi buku inventaris barang, menerima dan menginventaris barang, melayani peminjaman dan mengembalikan barang dll.

Deskriptif data:

Ketujuh, wawancara dilakukan bu Tri Yuliani S.Pd., selaku TU dibagian Humas. Pertanyaan kali ini mengenai tugas TU dibagian Humas SMK Al-Hikmah Gubukrubuh. Dari wawancara tersebut diketahui TU bagian Humas sangatlah penting, karena suatu lembaga tidak dapat berdiri sendiri tanpa bantuan lembaga lain.

Interpretasi:

Tugas TU bagian Humas antara lain: bertanggung jawab terhadap administrasi 7K (Kebersihan, Kesopanan, Keindahan, Keteladanan, Kebersmaan, Kedisiplinan, Kekeluargaan), melayani perlengkapan yang dibutuhkan guru, karyawan dan siswa, membersihkan dan merawat fasilitas sekolah dll.

Catatan Lapangan 4

Metode Pengumpulan Data: Wawancara

Hari/Tanggal : Senin, 29 Pebruari 2013

Jam : 10.30 WIB

Lokasi : Ruang Kepala Sekolah

Sumber data : Bapak M. Rohmadi S. Ag.,

Deskriptis data:

Wawancara ini merupakan keberapa kalinya dengan bapak M. Rohmadi S.Ag., pertanyaan yang penulis ajukan mengenai bentuk upaya yang telah dikakukan dalam meningkatkan mutu sekolah melalui manajemen tenaga kependidikan. Dari wawancara tersebut diketahui ada beberapa upaya yang dikakukan diantaranya perekrutan tenaga kependidikan dan bentuk kerjasama sekolah engan lembaga lain.

Interpretasi:

Uapaya meningkatkan mutu SMK Al-Hikmah Gubukrubuh dengan memperbaiki dan mengembangkan tenaga kependidikannya maupun tenaga pendidikanya. Hal ini menjadi penting karena kinerja mereka akan mempengaruhi mutu sekolah. Selain itu SMK Al-Hikmah Gubukrubuh juga menjalin hubungan dengan beberapa lembaga lain sehingga diharapkan akan membawa dampak positif bagi sekolah.

Pedoman Dokumentasi dan Observasi

A. Pedoman Dokumentasi

1. Struktur organisasi
2. Keadaan guru dan karyawan
3. Keadaan siswa
4. Keadaan sarana prasarana
5. Prestasi siswa
6. Kelulusan siswa

B. Pedoman Observasi

1. Letak geografi SMK Al-Hikmah Gubukrubuh
2. Sekolah di sekitar SMK Al-Hikmah Gubukrubuh
3. Keadaan sekitar SMK Al-Hikmah Gubukrubuh

Pedoman Wawancara

A. Kepada Kepala Sekolah

1. Bagaimana sejarah berdiri SMK Al-Hikmah Gubukrubuh?
2. Apa tujuan berdirinya SMK Al-Hikmah Gubukrubuh?
3. Visi misi SMK Al-Hikmah Gubukrubuh adalah?
4. Bagaimana mutu sekolah serta kondisi sarana prasarana saat itu?
5. Upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah melalui tenaga kependidikan di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh?
6. Bentuk kerjasama seperti apa yang dilakukan sekolah?
7. Bagaimana pelaksanaan program evaluasi di sekolah?

B. Kepada Tenaga Kependidikan

1. Bagaimana pembagian struktur Tata Usaha di SMK Al-Hikmah Gubukrubuh?
2. Apa tugas dan kegiatan Kepala Tata Usaha?
3. Apa tugas dan kegiatan TU bagian Kurikulum?
4. Apa tugas dan kegiatan TU bagian Guru/ Tenaga Kependidikan?
5. Apa tugas dan kegiatan TU bagian Kesiswaan?
6. Apa tugas dan kegiatan TU bagian Surat Menyurat?
7. Apa tugas dan kegiatan TU bagian Keuangan?
8. Apa tugas dan kegiatan TU bagian Sarana Prasarana?
9. Apa tugas dan kegiatan TU bagian Humas?

Foto Kegiatan Siswa

Gerak Jalan dalam Rangka Hut RI



Upacara Kemerdekaan



MOU

Lomba Kaligrafi



مونا

Hasil Karya Siswa-Siswi



Serah Terima Tropi

Bapak M. Rohmadi S.Ag., (Kepala sekolah) Kepada Salah Satu Siswi



Kegiatan Pramuka



Latihan Baris Berbaris Dengan Koramil Playen



MOI



مونت

Kemeriahan Hut RI

