Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 61%

Date: Tuesday, December 28, 2021
Statistics: 15809 words Plagiarized / 26014 Total words
Remarks: High Plagiarism Detected - Your Document needs Critical Improvement.

MANAJEMEN PEMBINAAN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL Di SDIT SABILUL HUDA KESAMBI kota cirebon TESIS Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Oleh : Andri Fanthosa NIM. 2019.8.1.4.0163 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM BUNGA BANGSA CIREBON 2021 BAB I PENDAHULUAN A. Latar Belakang Masalah Pendidikan memegang peranan penting untuk kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan menjadi kebutuhan pokok bagi bangsa Indonesia.

Disisi lain, pendidikan menjadi salah satu tolak ukur bagi kemajuan suatu bangsa. Sementara dunia pendidikan menuntut adanya pembaharuan dan perbaikan dalam kualitas pendidikan. Faktor kepala sekolah cukup menjadi penentu dalam meningkatkan kualitas tersebut, karena kepala sekolah adalah jabatan tertinggi dalam suatu sekolah yang berhak mengambil keputusan dan menampung berbagai pendapat dalam melakukan terobosan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang bersifat umum bagi setiap manusia di muka bumi ini. Pendidikan tidak terlepas dari segala kegiatan manusia. Dalam kondisi apapun manusia tidak dapat menolak efek dari penerapan pendidikan.

Pendidikan diambil dari kata dasar didik, yang ditambah imbuhan menjadi mendidik. Mendidik berarti memlihara atau memberi latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Dari pengertian ini didapat beberapa hal yang berhubungan dengan pendidikan. Pada era sekarang, yang sering disebut era globalisasi, institusi pendidikan formal mengemban tugas penting untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) Indonesia berkualitas di masa depan. Di lingkungan pendidikan persekolahan (education

as schooling) ini, guru profesional memegang kunci utama bagi peningkatan mutu SDM masa depan itu.

Guru merupakan tenaga profesional yang melakukan tugas pokok dan fungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik sebagai aset manusia Indonesia masa depan. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Sekalipun lingkup keduanya berbeda. Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan tenaga pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkulifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyiaiswara, tutor, instruktur fasilitator dan sebutan lain dengan sebutan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Tenaga pendidik dan tenaga pendidikan tidak dapat dipisahkan karena pendidik memerlukan dukungan dari para tenaga pendidik lainya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

karena pendidik akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya apabila berada dalam konteks yang hampa, tidak ada aturan yang jelas, tidak didukung sarana prasarana yang memadai, tidak dilengkapi pelayanan dan sarana perlengkapan sumber balajar lain yang mendukung. Karena itulah pendidik dan pendidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran). Pendidikan yang baik, sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat modern dewasa ini yang sifatnya yang selalu menantang, mengharuskan bagaimana pendidik yang baik.

Hal ini berarti bahwa dimasyarakat diperlukan pemimpin yang baik, di rumah diperlukan orang tua yang baik, dan di sekolah guru yang baik. akan tetapi dengan ketiadaan pegangan tentang persyaratan pendidikan profesional maka hal ini menyebapkan timbulnya bermacam-macam orang tentang arti guru yang baik, tegasnya guru yang professional. Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah agar terarah melalui pengembangan visi, misi dan tujuan yang jelas, banyak sekolah yang mempunyai guru yang berkualitas, sarana prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya di atas rata-rata tetapi gagal dalam mengwujutkan dirinya sebagai sekolah yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena tidak adanya visi, misi, dan tujuan yang jelas. Disamping sulitnya mengwujutkan koordinasi tim kerja dalam mengwujutkan sekolah yang berkulaitas.

Oleh karena itu, pihak sekolah hendaknya mengelola sekolah melalui pendekatan manajemen. Manajemen tenaga pendidik sebagai cabang dari manajemen merupakan seni dan ilmu. Hanya perbedaannya, jika manajemen menitikberatkan perhatiannya

kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya. Maka manajemen tenaga pendidik dan pendidik khusus menitiberatkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi tenaga kerja.

Namun demikian, tak dapat dipungkiri bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikanpun tak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja. Manajemen tenaga pendidik di sekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga pendidik secara efektif dan efesien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga pendidik di sekolah yang harus dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah merekrut, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga pendidik guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga pendidik mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serat meyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.

Keberhasilan dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan (sekolah) akan sangat bergantung kepada manajemen dan komponen-komponen pendukung pelaksanaan kegiatan seperti kurikulum, peserta didik, pembiayaan, tenaga pelaksana, dan sarana prasarana. Komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dalam upaya pencapaian tujuan lembaga pendidikan (sekolah). Artinya bahwa setiap komponen memiliki peran yang sama dan saling memberikan dukungan bagi komponen lainnya, sehingga memberikan kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan (sekolah) tersebut.

Sekolah merupakan sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Sekolah bukan hanya dijadikan sebagai tempat berkumpul antara guru dan siswa melainkan suatu sistem yang kompleks dan dinamis. Selain itu juga sekolah merupakan suatu wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan sesuai dengan visi, misi dan target yang direncanakan. Konsep, prinsip dan teori manajemen sumber daya manusia sebagaimana pada manajemen secara umum yang ada dalam dunia perusahaan, saat ini juga relevan diterapkan dalam dunia pendidikan.

Berkaitan dengan itu, maka dilembaga pendidikan dikenal istilah manajemen sumber daya manusia pendidikan atau yang sering digunakan dengan istilah Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Keberadaan guru profesional sangat diperlukan. Menanggapi kembali mengenai perlunya seorang guru yang profesional, penulis berpendapat bahwa guru profesional dalam suatu lembaga pendidikan diharapkan akan memberikan perbaikan kualitas pendidikan yang akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Dengan perbaikan kualitas pendidikan dan peningkatan prestasi belajar,

maka diharapkan tujuan pendidikan nasional akan terwujud dengan baik. E.

Mulyasa menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru profesional mencakup empat aspek sebagai berikut: 1) Kompetensi Pedagogik. 2) Kompetensi Kepribadian 3) Kompetensi Profesioanal 4) Kompetensi Sosial. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik sering disebut juga dengan istilah pembinaan tenaga kependidikan. Pengembangan tenaga pendidik merupakan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan. Diantara aktivitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan latihan. Kegiatan pengembangan tenaga pendidik dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah prilaku kerja.

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha untuk mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga pendidik yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Kemajuan suatu sekolah dengan sekolah lain tidaklah sama. Ada sekolah yang memiliki segudang prestasi dan ada pula yang sangat miskin dengan prestasi, ada sekolah yang sudah memiliki fasilitas yang lengkap dan ada pula yang memiliki sarana dan prasarana yang tidak layak untuk digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar, ada sekolah yang mempunyai manajemen sekolah yang baik dan ada pula sekolah yang memiliki manajemen yang kurang baik. Semua perbedaan itu terdapat banyak faktor yang melatar belakanginya.

Dalam mengembangkan potensi peserta didik tentunya dibutuhkan berbagai komponen yang selanjutnya berada dalam ruang lingkup sekolah. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Kegiatan pembelajaran di sekolah tidak akan berjalan dengan lancar apabila komponen pendidikan yang ada belum memenuhi. Salah satu komponen yang paling penting adalah tenaga pendidik. Keberadaan tenaga pendidik tidak bisa dianggap remeh mengingat mereka juga turut berperan dalam kelancaran proses kegiatan belajar maupun administrasi. Oleh karena tenaga kependidikan, masing-masing memiliki standar kualifikasi dan kompetensi.

Jika standar tersebut tidak terpenuhi maka seseorang dianggap tidak memiliki kompetensi untuk menjadi seorang tenaga kependidikan. Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tenaga pendidik diakui sebagai tenaga profesional.

Posisi tenaga pendidik dalam pendidikan menjadi sangat penting dan seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Dalam perspektif masyarakat, tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional. Tenaga pendidik dipandang sebagai tenaga profesional karena tenaga pendidik melaksanakan suatu profesi atau pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Seorang tenaga pendidik wajib memilikin kualifikasi pendidik. Permasalahan yang muncul dalam tenaga pendidik ini tenaga pendidik kurang menguasai dari 4 kompetensi yang harus dimiliki pendidik sehingga hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas pendidik yang kurang baik, hak guru yang tidak diterima sesuai waktu yang ditentukan, kurangnya pengakuan dan penghargaan atas kinerja dari tenaga pendidik tersebut sehingga tenaga pendidik cenderung kurang afektif dalam melaksanakan tugasnya.

Lembaga pendidikan dapat meningkat manajemen tenaga pendidik dengan sistem manajemen peningkatan tenaga pendidikan yang berkualitas dibidang pendidikan termasuk dalam kegiatan pembinaan. Kaitannya dengan permasalahan pendidikan dalam upaya meningkatkan manajemen tenaga pendidik tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah, karyawan, tenaga pendidik dan elemen lainnya yang saling berkaitan dan berkesinambungan agar menjadi sebuah tim kerja sama untuk menciptakan bersama-sama dalam meningkatkan tenaga pendidik.

Sebagai pendidik profesional, guru memiliki tugas utama untuk mengajar, mendidik, melatih, membimbing, menilai, dan mengevaluasi siswa mulai dari jenjang pendidikan anak usia dini, formal, dasar, dan pendidikan menengah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi perbaikan yang dilakukan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, tidak akan berjalan optimal tanpa didukung sumber daya guru yang profesional. Maka perubahan tersebut harus dimulai dari guru dan berakhir pada guru pula. Pendidik menjadi tumpuan siswa untuk belajar mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki.

Keberhasilan pendidik tercermin dari banyaknya jumlah siswa yang mampu meraih sukses melebihi gurunya. Tujuan ini tentu memberikan citra positif dalam diri masyarakat terhadap lembaga sekolah. Mereka akan beranggapan bahwa komponen pengelolaan sumber daya guru mampu berjalan selaras dengan tujuan pendidikan. Perbaikan mutu berkelanjutan (continous quality improvement) harus menjadi strategi dan salah satu paradigma peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah.

Melalui manajemen pembinaan tenaga pendidik diharapkan akan dapat mengatasi masalah rendahnya kualitas mutu pendidikan. Tidak hanya menggunakan pendekatan konvensional melainkan melalui pendekatan dan strategi yang jitu dalam meningkatkan

kualitas mutu pendidikan. Salah satunya adalah optimalisasi sumber daya dan sumber dana yang secara langsung dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

Dalam hal inilah dirasa perlunya peningkatan manajemen pembinaan sumber daya tenaga pendidik secara profesional untuk mensukseskan program-program lembaga yang direncanakan dan dilaksanakan guna mencapai peningkatan mutu pendidikan. Kualitas sumber daya manusia adalah kunci utama dalam membangun sebuah bangsa. Bangsa Indonesia tertinggal dengan bangsa lain karena lebih mengutamakan dalam mengembangkan sumber daya alam daripada sumber daya manusia. Upaya peningkatan sumber daya manusia melalui manajemen pembinaan sumber daya tenaga pendidik di sekolah menunjukan kesadaran atas pentingnya pengembangan sumber daya manusia guna peningkatan kualitas mutu lembaga.

Dalam kaitanya dengan kegiatan pendidikan unsur yang sangat penting menentukan ketercapaian tujuan adalah sumber daya tenaga pendidik. tenaga pendidikn murupakan komponen yang layak mendapatkan perhatian karena baik ditinjau dari segi posisi yang ditempati dalam struktur organisasi pendidikan maupun dilihat dari tugas dan kewajiban yang diemban, guru merupakan pelaksana terdepan yang dapat menentukan dan mewarnai proses belajar mengajar serta kualitas pendidikan umumnya.

Haris mengungkapkan bahwa tenaga pendidik di sekolah adalah pusat dari produktifitas sekolah dan kualitas untuk kerja guru merupakan faktor utama yang mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar. Kualitas pendidikan lulusan suatu lembaga pendidikan seringkali dipandang tergantung pada peran tenaga pendidikn dan pengelolaan komponen yang terkait dalam proses belajar mengajar. Pentingnya manajemen pembinaan sumber daya tenaga pendidik pada suatu lembaga pendidikan, maka diperlukan upaya dan langkah konkrit dalam pengembangan kualitasnya. Namun kenyataan di lapangan menunjukan tantangan yang dihadapi oleh sekolah sangat kompleks.

Selama ini tampak bahwa sebagian besar sekolah belum dikelola secara baik dalam mengadakan perbaikan dan upaya profesionalisme guru. Profesionalisme guru umumnya masih rendah terutama masalah yang berkaitan dengan kompetensi guru yaitu pedagogik, kepribadian, ssosial dan profesional. Menurut pandangna E Mulyasa, krisis di lembaga pendidikan yang terjadi sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, kemampuan dan semangat sumber daya manusia atau secara khusus sumber daya tenaga pendidik.

Pendidik adalah tenaga pendidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor,

pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kehususannya, seperti berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Dari pengertian tersebut jelas bahwa guru merupakan seorang pendidik ditingkat sekolah dasardan menengah yang berperan langsung dalam menjalankan tugas dan kewajibannya disekolah. Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagaipengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan itu dapat menjadi milik orang tersebut.

Adapaun sebagai pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat. Pandangan lain dari pengamat pendidikan, Malik Fajar ketika mengamati mencatat bahwa tantangan yang dihadapi oleh pendidikan Islam dari sisi guru menyangkut mutu dan kualitas serta kualifikasi akademik. kondisi sebagian besar lembaga pendidikan Islam, khususnya di pedesaan atau pinggiran kota masih sangat memprihatinkan. Dari sisi kualitas masih belum ada keseimbangan ratio antara jumlah guru dan murid.

Sementara kualitas pengajar umumnya berlatar belakang non keguruan. Faktor tersebut memperparah kualitas mutu pada suatu lembaga pendidikan. Maka manajemen pembinaan tenaga pendidik menjadi tawaran strategi yang perlu di seriusi oleh pemangku kepentingan lembaga pendidikan. Kepala sekolah perlu menindaklanjuti program pembinaan tenaga pendidik secara serius agar tercapainya tujuan kualitas lembaga pendidikan.

Untuk menjawab permasalahan tentang banyaknya keluhan mutu guru di lembaga sekolah diperlukan konsep kiat upaya dan pemikiran tentang manajemen pembinaan sumber daya tenaga pendidik sehingga lembaga pendidik memiliki SDM yang mendukung tercapainya mutu lembaga pendidikan. Agar kelemahan sekolah mengenai rendahnya kualitas sumber daya guru tidak berlarut larut dan dapat diatasi dengan cepat. Maka, bagaimana pembinaan sumber daya pendidik dapat di rencanakan secara matang, terorganisir secara rapih, terlaksana secara maksimal, dengan didukung oleh pengawasan terhadap program pembinaan tenaga pendidik yang terukur.

Manajemen tenaga pendidik atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang beralaku. Tujuan pembinaan tenaga pendidik bukan sekedar meingkatkan kemampuan dan keterampilan yang bersangkutan, tetapi

yang pokok adalah meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, berhasil tidaknya pembinaan tenaga pendidik harus diukur dari kinerja yang bersangkutan dan bukan dari tambahan pengetahuan dan atau keterampilan. Sebagai contoh, jika guru mengikuti program pembinaan melalui serangkaian kegiatan MGMP, maka hasilnya harus dilihat dari peningkatan mutu kegiatan pembelajaran yang dibina dan hasil belajar siswanya. Jika tata usaha mengikuti program pembinaan melalui pelatihan administrasi sekolah, maka hasil harus dilihat.

Apakah setelah itu adminitsrasi sekolah menjadi yang menjadi tanggung jawabnya menjadi lebih rapih, arsip/dokumen dapat dicari dengan cepat, seterusnya. Jika kepala sekolah mengikuti pelatihan manajemen, maka hasilnya harus dilihat dari peningkatan manajemen sekolah. Tujuan dalam pembinaan dalam penilaian ialah agar guru mampu dan terampil membuat alat penilaian, pensekoran dan pengolahan hasil penilaian. Kegiatan guru dalam proses belajar mengajar adalah menyampaikan atau menyajikan bahan pelajran kepada siswa. Sedangkan kegiatan siswa adalah diharapkan menyerap atau memahami sejauh mungkin apa yang disajikan oleh guru.

Untuk dapat mengetahui sejauhmana proses belajar mengajar dan bagaimana hasil yang diperoleh guru melakukan penliaian. Kegiatan penilaian itu, dapat dibagi atas tiga bagian yaitu: 1. Merencanakan penilaian 2. Membuat alat penilaian 3. Pengolahan hasil penilaian 4. Tindak lanjut Pembinaan dalam analisis belajar agar guru mampu mengetahui ketuntasan belajar siswa, melaksanakan program satuan pelajaran berikutnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, guru harus mengetahui dan memahami jenis penilaian, pengolahan nda kegunaannya.

Pembinaan tenaga pendidik bukan kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi harus merupakan bagian integral dari upaya pengembangan sekolah sebagai konsekwensinya pembinaan tenaga pendidik harus sesuai dengan tujuan, target, dan tahap pengembangan sekolah. Sebagai contoh, jika dalam pembiaan tenaga pendidik terdapat pengiriman guru atau tata usaha untuk mengikuti pelatihan, jenis dan materi pelatihan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan dan upaya pengembangan sekolah. Jika ada dua tawaran pelatihan dan sekolah harus memilih, maka kriteria pemilihan harus didasarkan kesesuaian dengan program pengembangan sekolah.

Karena merupakan bagian integral dari program pengembangan sekolah, maka program pembinaan tenaga pendidik disusun berdasarkan tujuan dan target-target dari program pengembangan sekolah yang telah ditetapkan. Sekolah seharusnya memiliki program pengiriman tenaga pendidik untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik untuk jangka menengah maupun tahunan, yang dijabarkan dari pengembangan

program sekolah. Dalam program tersebut harus tercantum, program pendidikan dan pelatihan apa yang bersangkutan berangkat mengikuti pendidikan atau pelatihan diluar sekolah.

Agar tidak banyak mengganggu jalannya program sekolah, sebaiknya program pelatihan sedapat mungkin diletakkan pada sehari-hari libur atau sehari-hari tidak efektif. Oleh karena itu dari beberapa permasalahan di atas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Manajemen Pembinaan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon" B. Fokus Penelitian Dalam penelitian ini agar dapat terfokus dalam pembahasannya maka peneliti membuat spesifikasi pembahasan pada masalah yaitu aspek program pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.

Dalam hal ini penelitian terkait dengan pembinaan tenaga pendidik adalah terkait pembinaan SDM sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik. Karena penelitian ini termasuk dalam ilmu manajemen, maka penelitian ini akan mengkaji mulai dari tahapan penyusunan program atau perencanaan pembinaan tenaga pendidik. Kemudian penanggungjawab atau pengorganisasian, pelakasanaan atau implementasi hingga pengawasan program pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. C.

Rumusan Penelitian Dari latar belakang di atas penulis dapat menari beberapa rumusan masalah yang akan di temukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1. Bagaimana perencanaan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.? 2. Bagaimana pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.? 3.

Bagaimana pelaksanaan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.? 4. Bagaimana pengawasan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.? D. Tujuan Penelitian Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut : 1. Untuk mendeskripsikan perencanaan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. 2.

Untuk Mendeskripsikan pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon 3. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon 4. Untuk

mendeskripsikan pengawasan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. E. Manfaat Penelitian Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah: 1.

Secara teoritis Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi para pengelola pendidikan disekolah, khususnya dalam permasalahan pembinaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan. 2. Secara praktis Penelitian ini mempunyai manfaat bagi beberapa kalangan diatanranya : a. Sekolah Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam pembinaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan hal ini tentu memiliki keterkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu sumber daya guru dalam dalam mengembangkan program disekolah. b. Kepala Sekolah Yaitu diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berguna, bagi para kepala sekolah agar dapat melaksanakan progam pembinaan tenaga pendidik di lembaganya. c.

Peneliti Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman sebelum terjun sebagai guru, khususnya yang berkaitan dengan kajian pembinaan tenaga pendidik pada suatu lembaga pendidikan. BAB II STUDI KEPUSTAKAAN A. Deskripsi Teori 1. Konsep Manajemen a. Terminologi Manajemen Istilah manajemen (management) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Masing-masing pihak dalam memberikan istilah diwarnai oleh latar belakang pekerjaan mereka. Meskipun pada kenyataanya bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna.

Secara etomologis, kata manajemen (management) berarti, pimpinan, direksi dan pengurus, yang diambil dari kata kerja “manage” dalam bahasaPerancis berarti tindakan membimbing atau memimpin. Sedangkan dalam bahasa latin, management berasal dari kata “managiere” terdiri dari dua kata yaitu manus dan agere. Manus Berarti tangan dan “agere” berarti melakukan atau melaksanakan. Manajemen merupakan kegiatan mengatur berbagai sumber daya, baik manusia maupun material, dalam rangka melakukan berbagai kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal.

Karena itu, manajemen merupakan kegiatan yang harus ada dalam organisasi dan merupakan tugas pimpinan dalam menggerakkan berbagai sumber daya yang ada kearah sasaran yang ingin dicapai. Manajemen merupakan kemampuan pimpinan (manajer) dalam mendayagunakan orang lain melakukan kegiatan menciptakan dan mengembangkan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun manajemen diartikan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para professional dituntut

oleh suatu kode etik.

Untuk mengetahui istilah manajemen, pendekatan yang digunakan adalah berdasarkan pengalaman manajer. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai suatu sistem yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian maka manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain secara efektif dan efesien untuk mencapai satu tujuan. Manajemen merupakan sebuah proses kerjasama untuk mencapaitujuan bersama. Walaupun Al-Quran secara khusus tidak menyebutkan istilah manajemen, akan tetapi menyingung istilah manajemen dengan menggunakan kalimat yudabbirua, mengandung arti mengarahkan, melaksanakan, menjalankan, mengendalikan, mengatur, mengurus dengan baik, mengkoordinasikan, membuat rencana yang telah ditetapkan.

Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah atau madrasah yang meliputi Perencanaan program sekolah atau madrasah pelaksanaan program sekolah atau madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, pengawasan evaluasi, dan sisrem informasi sekolah atau madrasah. Manajemen merupakan sebuah proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Walaupun Alquran secara khusus tidak menyebutkan istilah manajemen, akan tetapi menyinggung istilah manajemen dengan menggunakan kalimat yudabbiru, mengandung arti mengarahkan, melaksanakan, menjalankan, mengendalikan, mengatur, mengurus dengan baik, mengkoordinasikan, membuat rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan manajemen, ialah proses pencapaian tujuan organisasi melalui pengaturan orangorang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Manajemen dapat diartikan sebagai proses memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen juga dapat dimaksudkan sebagai suatu sistem kekuasaan dalam suatu organisasi agar orang-orang menjalankan pekerjaan. Umumnya sumber daya yang tersedia dalam manajemen meliputi manusia, material, dan modal. Pedoman pengaturan sumber daya organisasi, Allah SWT gambarkan dalam Al-Qur?an surah As-Sajadah: ayat 5 dengan perumpamaan tentang pengelolaan atau pengaturan alam semesta yang berbunyi: ????????? ????????? ???? ??????????? ????? ????????? ????? ???????? ???????? ??? ?????? ????? ???????????? ?????? ?????? ??????? ?????????? ? Artinya: “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu

naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu." (QS.

As-Sajadah: 5). Setiap ahli memberi pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karena itu tidak mudah memberarti universal yang dapat diterima semua orang. Namun demikian dari pikiran-pikiran ahli tentang defenisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses tertentu yang menggunakan kemampuan atau keahlian untuk mencapai suatu tujuan yang didalam pelaksanaannya dapat mengikut alur keilmuan secara ilmiah dan dapat pula menonjolkan kekhasan atau gaya manajer dalam mendayagunakan kemampuan orang lain.

Dengan demikian terdapat tiga fokus untuk mengartikan manajemen yaitu: 1) Manajemen sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya menjadi cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi. Manajemen sebagai suatu ilmu menekankan perhatian pada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan/ keterampilan teknikal, manusiawi dan konseptual. 2) Manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen.

3) Manajemen sebagai seni tercermin dari perbedaan gaya (style) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan. George R. Tery Secara umum dikatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. H. Koonzt dan O?Donnel menjelaskan "Manajemen merupakan usaha memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuan".

Stoner AF menyatakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan antar anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno, management, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Mary Parker Follet, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W.

Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efesien. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat

disimpulkan bahwa Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Sedangkan menurut Hanry L. Sisk mendefinisikan Management is the coordination of all resources through the processes of planning, organizing, directing and controlling in order to attain stted objectivies.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Artinya manajemen adalah Pengkoordinasian untuk semua sumber-sumber melalui proses-proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan di dalam ketertiban untuk tujuan. Nanang Fattah, Manajemen sering di artikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luth Gulick dalam Nanang Fattah, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematik berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa konsep manajemen adalah suatu aktivitas atau seni mengatur dan mengetahui secara tepat apa yang ingin dikerjakan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan disiplin ilmu pengetahuan yang mempelajari secara mendalam strtaegi atau cara-cara mencapai tujuan secara sistematis. b. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Berikut merupakan teori-teori manajemen sumber daya manusia yakni sebagai berikut: 1) Kinerja Pegawai Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etik. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja tampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi dalam meningkatkan kinerja. Tujuan memberikan arah dam mempengaruhi bagaimana perilaku pekerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Menurut Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Harsuko, kinerja adalah sejauh

mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja lembaga. Guna mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa sayarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu: a) Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya. b) Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. c) Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan. d) Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. 2) Kompensasi Kompensasi adalah salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Karena semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Kompensasi langsung terdiri atas gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan pada kompensasi tidak langsung terdiri atas promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. Tohardo mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.

Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para pegawai maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Menurut Sjafri Mangkuprawira, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk

bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji.

Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Menurut Edy Sutanta dalam bukunya mengatakan bahwa tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya.

Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi pegawai suatu perusahaan. Sehinga hal tersebut akan membuat pegawai merasa terjamin sumber nafkahnya. Selain itu juga akan membuat pegawai berinisiatif untuk lebih tekun dalam bekerja. Tujuaan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemeliharaan dan motivasi agar pegawai tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Menghargai prestasi kerja Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawai.

Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja pegawai. Sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi b) Menjamin keadilan Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja. Menurut Veithzal Rivai dan Ella J.

Sagala, tujuan kompensasi yang efektif meliputi: a) Memperoleh SDM yang berkualitas b) Mempertahankan pegawai yang ada c) Manjamin keadilan d) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan e) Mengendalikan biaya f) Mengikuti aturan hukum g) Memfasilitasi pekerjaan h) Meningkatkan efisiensi administrasi 3) Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (ablities). Kompetensi pegawai diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan prestasi yang diharapkan.

Sedangkan menurut Veithzal menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Djaman Satori menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Sedangkan menurut Wibowo menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atautugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah: a) Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi : Ø Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing. Ø Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b) Keterampilan (Skill) Keterampilan individu meliputi: Ø Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan. Ø Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan c) Sikap (Attitude) Sikap individu, meliputi : Ø Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreativitas dalam bekerja. Ø Adanya semangat kerja yang tinggi 4) Komitmen Pegawai Komitmen pegawai adalah kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu.

Komitmen dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu: Visiblitas, Ketegasan, Keteguhan Perilaku, Kemauan pribadi yang mengikat pegawai pada tindakannya. Menurut Robbins, komitmen pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana pegawai memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia, Tetapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan.

Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari

sumber daya manusia. Luthas menunjukkan bahwa komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Nawawi dan Martini mendefinisikan komitmen adalah merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan. Komitmen juga bisa diartikan sebagai tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Porter dan Steers mendefinisikan Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya, melalui tindakannya ini akan menumbuhkan sutu kepercayaan atau keyakinan yang menunjang aktifitas dan keterlibatannya.

Sehingga berdasarkan definisi komitmen organisasi menurut para ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama, yaitu perilaku pegawai yang mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai,aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Pegawai menyikapi nilai-nilai yang ada pada organisasi menjadi bagian dari idealisme dan emosi pegawai. Hal ini menjadikan pegawai bangga menjadi bagian dari organisasi. Disamping rasa bangga sikap yang ditunjukkan pegawai antara lain: saling menghargai baik antara pegawai maupun dengan atasan, kesungguhan yang diwujudkan rela bekerja di luar jam kerja, mereka bekerja sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi, kepercayaan diri terhadap tugas yang diembannya memiliki nilai sebagai bagian kontribusi keberhasilan organisasi, keyakinan yang kuat bahwa visi, misi, tujuan organisasi adalah positif dan akan terwujud.

Pada sisi lain pegawai loyal terhadap organisasi karena adanya aturan-aturan organisasi. Aturan tersebut mengikat pegawai dalam banyak hal, seperti banyaknya biaya yang dikeluarkan organisasi terhadap keberadaan pegawai, keuntungan secara psikologis (perasaan nyaman, aman, terlindunggi) dan keuntungan secara ekonomi seperti adanya penghasilan tetap, tunjangan kerja, jaminan sosial, upah lembur, dan jaminan hari tua.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi dengan pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi sehingga memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena sebagai suatu pemenuhan kebutuhan

sikap bertanggung jawab terhadap organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi. Di dalam komitmen pegawai sendiri terdapat beberapa aspek. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mayer, et al, yaitu: Ø Affective Commitment yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi, individu menetap dalam suatu organisasi karna keinginan sendiri.

Ø Continuance Commitment yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Ø Normative Commitment yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Sementara menurut Streers dan Porter, aspek-aspek komitmen organisasi yaitu meliputi : Ø Suatu kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi yaitu: pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi Ø Suatu keinginan yang kuat untuk berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi yaitu: adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya Ø Suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau bagian dari organisasi yaitu: yaitu Suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau bagian dari organisasi yang artinya adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi selalu merasakan ingin bertahan dan rasa memiliki terhadap organisasi. Moday dkk, mengemukakan komitmen telah didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi, konsep ini dapat dipecah menjadi tiga komponen yaitu: Ø Keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi Ø Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi Ø Kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi 5) Kepemimpinan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan semangat kepada orang dan membujuk anggota organisasi agar bergerak menuju arah yang diinginkan.

Sebagai pemimpin ada yang efektif dan ada yang juga tidak. Efektif atau tidak efektif seorang pemimpin ditentukan atas dua faktor yaitu: karakteristik kepemimpinan seperti dalam teori sifat kepemimpinan (trait theory), dan karakteristik pribadi misalnya kemampuan mental yang superior, kemantangan emosi, dorongan emosi, keterampilan pemecahan masalah, keterampilan manajerial, dan keterampilan kepemimpinan.

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin.

Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Menurut Wahjosumidjo kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Martinis Yamin dan Maisah kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu. William G.

Scott Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi aktifitas yang diorganisir dalam suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. F. A. Nigro Kepemimpinan ialah mempengaruhi aktifitas orang lain. F.I.Munson Kepemimpinan sebagai kesanggupan atau kemampuan untuk mengatasi orang-orang yang sedemikian rupa agar mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan kemungkinan pergesekan yang sekecil-kecilnya dan sebesar mungkin terjalinnya kerja sama. Kartini Kartono Kepemmpinan itu krakternya khas dan spesifik dibutuhkan pada satu situasi tertentu, sebab didalam sebuah kelompok yang melakukan kegiatan kegiatan tertentu dan memiliki sebuah tujuan serta sebagai macam peralatan yang khusus, Pemimpin sebuah kelompok dengan ciri-ciri yang karakteristik adalah fungsi dari situasi teertentu.
c. Tingkatan Manajemen Dalam kenyataan yang dijalankan seorang pimpinan, sangat

jarang sekali seseorang dapat menguasai secara sekaligus semua keahlian.

Oleh sebab itu keahlian yang diperlukan dalam kegiatan harus sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing individu. Maka agar tercapai tujuan setiap tugas dan tanggung jawab harus dibagi menjadi bebrapa tingkatan, yang disebut dengan manajemen atau tingkatan hierarki manajemen. Ada beberapa tingkatan dalam manajemen, tingkatan tersebut antara lain: 1) Manajemen tingkat paling atas atau manajemen tertinggi dalam organisasi.

Manajemen tersebut terdiri dari Presiden Direktur, Direktur Utama, Direktur Produksi, Direktur Keuangan, Direktur HRD, dan Direktur Utility atau mekanik. 2) Manajemen tingkat menengah terdiri dari para manajer, misalnya Manajer Keuangan, Manajer Produksi, Manajer Personalia, dan Manajer Mekanik. Tugas dan tanggung para manajer tersebut harus sesuai dengan kemampuan masing-masing dan yang paling penting dalam manajemen ini adalah seorang manajer harus mempunyai keahlian, keahlian tersebut antara lain: keahlian untuk bernegosiasi atau berkomunikasi, keahlian konseptual dan mampu membuat perencanaan serta membuat konsep dan membuat perencanaan serta membuat konsep apa yang akan dilaksanakan dalam kegiatan manajemen, keahlian dalam pengambilan keputusan manajer tersebut peka terhadap situasi dan kondisi sehingga dalam mengambil keputusan tersebut bisa diterima oleh semua kalangan, mempunyai keahlian tentang manajemen waktu misalnya manajemen tersebut mampu untuk mengatur waktu sehingga semua kegiatan yang ada bisa berjalan sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat. 3) Manajemen Supervisi atau tingkat pertama terdiri dari para supervisor, forment, dan leader atau kepala regu.

Manajemen yang menempati posisi ini keahlian yang harus dimiliki adalah manajemen negosiasi atau komunikasi dengan bawahan atau dengan atasan, dan juga negosiasi dengan sesame level jabatan, keahlian pengambilan keputusan, keahlian untuk mengatur waktu, dan lain sebagainya. 4) Manajemen non supervisi atau manajemen bawah terdiri dari manajemen tingkat paling bawah misalnya para pegawai atau buruh, manajemen ini harus mempunyai keahlian tentang teknikal, manajemen waktu, dan manajemen komunikasi Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam tingkat atau level manapun harus mempunyai kemampuan untuk berhasil termasuk kemampuan bekerja bersama didalam sebuah tim, kemampuan menyusun pelaksanaan rencana jangka panjang, berani menghadapi dan mengambil resiko serta keahlian profesional. Namun secara umum, beberapa tokoh dan pemerhati manajemen, membangi tingkat-tingkat manajemen pada tiga level.

Tingkatan manajemen dalam organisasi biasanya mempunyai sedikitnya tiga jenjang manajemen, yaitu manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini

pertama. Hal tersebut dapat dijelakan dalam keterangan sebagai berikut; 1) Manajemen Puncak (Top Level Management) Manajemen puncak adalah tingkatan manajemen tertinggi dalam sebuah organisasi, yang bertanggung jawabterhadap keseluruhan aktivitas organisasi. Sebutan orang yang memegang posisi dalam manajemen puncak adalah: direktur,presiden direktur, dewan direksi, dan sebagainya.

2) Manajemen Menengah (Middle Management) Manajemen menengah bertugas mengembangkan rencana-rencana sesuai dengan tujuan dan tingkatan yanglebih tinggi dan melaporkannya kepada top manajer. Sebutan orang yang memegang posisi dalam manajemen menengahadalah: kepala departemen, kepala pengawas, dan sebagainya. Manajemen lini pertama merupakan tingkatan yang paling bawah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional.Manajemen lini pertama ini dikenal dengan istilah operasional (supervisor, kepala seksi,dan mandor). Bagi manajer lini pertama, bobot yang terbesar adalah keterampilan teknis diikuti keterampilan manusiawi lalu keterampilan konseptual.

Semakin ke arah manajer puncak, bobot terbesar adalah keterampilan konseptual, diikuti keterampilan manusiawi, dan keterampilan teknis. Pada praktiknya, sangat jarang seseorang dapat menguasai secara sekaligus berbagai keahlian manajemen tersebut. Pada praktiknya berbagai keahlian tersebut diperlukan dalam kegiatan bisnis berdasarkan peran dan tugas masing-masing orang dalam sebuah organisasi bisnis. Tugas dan peran dari setiap orang tersebut secara organisasional dibagi menjadi beberapa tingkatan yang dinamakan sebagai tingkatan-tingkatan manajemen atau hirarki manajemen.

Dari keseluruhan tingkatan manajemen tersebut dapat dijelaskan dalam deskripsi operasional tugas dan wewenang dari masing-masing tingkatan manajemen. Hal tersebut dapat dijelaskan dalam skema gambar berikut; Gambar : Distribusi Keterampilan Manajemen untuk setiap Level Manajemen (Muizu & Ernie: 2017) d. Fungsi Fungsi Manajemen Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan di jadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan".

Kemudian menurut Manulang fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian tahap kegiatan atau pekerjaan sampai akhir tercapainya tujuan kegiatan atau pekerjaan. Menurut G.R Terry dalam Winardi menyatakan, fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian sub bagian tubuh yang berada di manajemen sehingga bagian-bagian tubuh tersebut dapat melaksanakan fungsi dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari: Perencanaan (planning), Pengorganisasian (organizing), Penggerakan (actuating), Pengawasan (controling).

Empat fungsi yang dilaksanakan oleh manajemen adalah sebagai berikut: 1) Merencanakan (Planning) Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karena organizing, actuating dan controlling harus terlebih dahulu direncanakan. Adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas-aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan. Seorang manajer harus bertanggung jawab untuk membuat perencanaan. Manajer harus menentukan arah tindakan yang akan diambil untuk masa depan.

Manajer harus mengumpulkan informasi dan membuat daftar kemungkinan alternatif. Kemudian harus memilih sebuah alternatif sebagai keputusan seorang manajer. Dari definisi tersebut penulis mengambil kesimpulan perencanaan adalah suatu kegiatan membuat urutan-uratan tentang tindakan yang akan dilaksanakan agar tujuannya dapat tercapai. Dalam perencanaan harus diusahakan untuk menjawabenam pertanyaan yaitu : apa yang harus dikerjakan, mengapa ia harus dikerjakan, bagaimana ia harus dikerjakan, di mana ia harus dikerjakan dan kapan ia harus dikerjakan.

Karena perencanaan yang baik akan memperlancar proses visi dan misi lembaga/ organisasi yang hendak di capai. Dean R. Spizer dalam Munir dan Wahyu menyebutkan "Those who fail toplan, plan to fail" (siapa yang gagal dalam membuat rencana, sesungguhnya ia sedang merencanakan kegagalannya. Salah satu cara menilai kegiatan perencanaan yang bermacam-macam menurut Terry ialah meninjau dari dimensi waktu yaitu. a.) Perencanaan jangka panjang. b.) Perencanaan jangka menengah c.) Perencanaan jangka pendek.

Sedangkan ditinjau dari substansi perencanaan tersebut yaitu. a) objective (sasaran). b) policy (kebijakan). c) procedure (prosedur). d) method (metode). e) standard (ukuran baku) f). budget (anggaran). Adapun perencanaan menurut dimensi waktu sebagai berikut: a) Perencanaan Jangka Panjang Perencanaan jangka panjang biasanya mempunyai jangka waktu lima sampai sepuluh tahun bahkan lebih, tergantung besar tidaknya suatu perusahaan, organisasi maupun lembaga itu sendiri. Perencanaan jangka panjang memuat rencana-rencana yang umun, global serta belum terperinci. b) Perencanaan Jangka Menengah Perencanaan jangka menengah biasanya mempuyai jenjang waktu dua sampai lima tahun.

Perencanaan jangka menengah merupakan repeletika dari perencanaan jangka panjang. Didalamnya tercantunkan tujuan dan target secara lebih jelas sehingga memberikan

dasar-dasar yang pasti bagi kegiatan yang direncanakan. c) Perencanaan Jangka Pendek Perencanaan jangka pendek biasanya mempunyai jangka waktu satu tahun sampai dengan tiga tahun. Salah satu yang sering kita temukan dari perencanaan jangka pendek adalah rencana tahunan. Perencanaan tahunan sering juga disebut perencanaan opersional dan merupakan suatu siklus yang sering berulang setiap tahunnya.

Adapun perencanaan dilihat dari substansi perencanaan tersebut adalah sebagai berikut: a) Objective (Sasaran) Rencana yang berbentuk objective ini sebenarnya merupakan bentuk khusus dari tujuan (goal, end). Sasaran tersebut tergantung pada kegiatan masing-masing yang terdapat dalam perusahaan, seperti sasaran-sasaran, pemasaran produksi, kepegawaian, dan sebagainya. Jadi, dalam sasaran ini di-pertimbangkan aktivitas-aktivitas masa mendatang, tinjauan ke masa depan, menentukan proyeksi, dan bagian integral dari aktivitas perencanaan secara keseluruhan.

Tujuan dirumuskan oleh pimpinan tingkat atas berdasarkan pernilaian ekonomi, sosial, dan politik sesuai dengan garis-garis pengarahan strategi dan kebijaksanaan. b) Policy (Kebijakan) lalah pernyataan umum tentang perilaku dari organisasi dalam menentukan pedoman untuk pengambilan keputusan mengenai sumber-sumber yang diperlukan. Kebijakan membatasi ruang lingkup dalam pembuatan keputusan dan menjamin keputusan yang diperlukan akan memberikan sumbangan terhadap penyelasian tujuan yang menyeluruh.

c) Procedure (Prosedur) Sama halnya dengan kebijakan, tetapi prosedur banyak ditekankan dalam menetukan jawaban yang tertentu dalam mengendalikan kegiatan untuk waktu yang akan datang. Pada dasarnya prosedur-prosedur menggambarkan urutan-urutan yang bersifat kronologis dari tindakan yang harus dilakukan. d) Method (Metode) Metode merencanakan atau cara bagaimana setiap tugas dari suatu prosedur akan diselenggarakan oleh seorang pekerja. Jadi ringkasnya, metode adalah cara melaksanakan atau melakukan sesuatu. e) Standart (Ukuran) Suatu standard merupakan suatu nilai yang dalam manajemen digunakan sebagai norma atau sebagai dasar rujukan.

Standard dapat dianggap sebagai suatu hal yang perlu diikuti atau digunakan sebagai model guna maksud perbandingan. Disamping itu standard juga digunakan sebagai alat-alat untuk di identifikasi, perbandingan, apakah produk atau hasil yang diinginkan sesuai dengan ukuran atau nilai yang telah ditetapkan. f) Budget (Angggaran) Budget adalah rencana yang mempunyai dua segi yaitu segi penerimaan dan pengeluaran. Suatu budget merupakan kategori penting dari rencana sehingga kadang-kadang dianggap segi terpenting pada setiap perusahaan.

Suatu budget terdiri dari data yang diatur secara logis, yang menunjukan apa yang diharapkan untuk dicapai dalam periode tertentu 2) Mengorganisir (Organizing) Mengorganisir adalah fungsi kritis untuk setiap manajer. Mengorganisir melibatkan keputusan tentang bagaimana seorang manajer membagibagikan pekerjaan yang harus diselesaikan. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, tanggung jawab masing-masing dengan tujuan tercapainya aktivitas-aktivas yang berdaya guna dan 'berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

a) Ciri-ciri organisasi adalah sebagai berikut: Ø Mempunyai tujuan dan sasaran; Ø Mempunyai keterikatan format dan tata tertib yang harus ditaati; Ø Adanya kerjasama dari sekelompok orang; dan Ø Mempunyai koordinasi tugas dan wewenang. b) Komponen-komponen organisasi Kemudian terkait komponen-komponen dalam organisasi memiliki empat komponen. Dari komponen organisasi tersebut dapat diingat dengan kata “WERE” (Work, Employees, Relationship dan Environment). Adapun penjelasannya adalah Ø Work (pekerjaan) adalah fungsi yang harus dilaksanakan berasal dari sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Ø Employees (pegawai-pegawai) adalah setiap orang yang ditugaskan untuk melaksanakan bagian tertentu dari seluruh pekerjaan. Ø Relationship (hubungan) merupakan hal penting di dalam organisasi. Hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya, interaksi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya dan unit kerja lainnya dan unit kerja pegawai dengan unit kerja lainnya merupakan hal-hal yang peka. Ø Environment (lingkungan) adalah komponen terakhir yang mencakup sarana fisik dan sasaran umum di dalam lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka, lokasi, mesin, alat tulis kantor, dan sikap mental yang merupakan faktor-faktor yang membentuk lingkungan.

c) Tujuan organisasi Kemudian tujuan organisasi merupakan pernyataan tentang keadaan atau situasi yang tidak terdapat sekarang, tetapi dimaksudkan untuk dicapai pada waktu yang akan dating melalui kegiatan-kegiatan organisasi (Handoko, 1995). d) Prinsip-prinsip organisasi Williams mengemukakan pendapat bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi : Ø Prinsip bahwa organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas ; Ø Prinsip skala hirarki; Ø Prinsip kesatuan perintah; Ø Prinsip pendelegasian wewenang; Ø Prinsip pertanggungjawaban; Ø Prinsip pembagian pekerjaan; Ø Prinsip rentang pengendalian; Ø Prinsip fungsional; Ø Prinsip pemisahan; Ø Prinsip keseimbangan; Ø Prinsip fleksibilitas; dan Ø Prinsip kepemimpinan.

e) Manfaat pengorganisasian Pengorganisasian bermanfaat sebagai berikut: Ø Dapat lebih mempertegas hubungan antara anggota satu dengan yang lain; Ø Setiap anggota dapat mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab; Ø Setiap anggota organisasi dapat mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan posisinya dalam struktur organisasi; Ø Dapat dilaksanakan pendelegasian wewenang dalam organisasi secara tegas, sehingga setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang; dan Ø Akan tercipta pola hubungan yang baik antar anggota organisasi, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan dengan mudah.

3) Pergerakan (Actuating) Fungsi penggerakan merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama di antara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi penggerakan tidak terlepas dari fungsi manajemen lainnya. Fungsi penggerak dan pelaksanaan dalam istilah lainnya yaitu motivating (membangkitkan motivasi), directing (memberikan arah), influencing (mempengaruhi) dan commanding (memberikan komando atau perintah).

Fungsi Penggerakan (actuating) haruslah dimulai pada pimpinan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu bersikap yaitu objektif dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi melalui pengamatan, objektif dalam menghadapi perbedaan dan persamaan karakter stafnya baik sebagai individu maupun kelompok manusia. Pemimpin mempunyai tekad untuk mencapai kemajuan, peka terhadap lingkungan dan adanya kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara harmonis.

Dengan kata lain, pemimpin harus peka dengan kodrat manusia yaitu mempunyai kekuatan dan kelemahan, tidak mungkin akan mampu bekerja sendiri dan pasti akan memerlukan bantuan orang lain, manusia mempunyai kebutuhan yang bersifat pribadi dan sosial, dan pada diri manusia kadang-kadang muncul juga sifat-sifat emosional. berikut ini adalah tujuan dari fungsi Penggerakan (actuating). a) Menciptakan kerja sama yang lebih efisien. b) Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan staf. c) Menumbuhkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan. d) Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan dengan motivasi dan prestasi kerja staf.

e) Membuat organisasi berkembang secara dinamis Adapun tahapan yang perlu dilakukan dalam pergerakan (actuating) adalah sebagai berikut; a. Memberikan semangat, motivasi, inspirasi atau dorongan sehingga timbul kesadaran dan kemauan para petugas untuk bekerja dengan baik. Tindakan ini juga disebut motivating. b. Pemberian bimbingan melalui contoh-contoh tindakan atau teladan. Tindakan ini juga disebut directing yang meliputi beberapa tindakan, seperti: pengambilan keputusan, mengadakan komunikasi antara pimpinan dan staf, memilih orang-orang yang menjadi

anggota kelompok dan memperbaiki sikap, pengetahuan maupun ketrampilan staf. c. Pengarahan (directing atau commanding) yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas.

Segalasaran-saran atau instruksi kepada staf dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan. 4) Mengontrol (Controlling) Mengontrol sering disalah artikan. Manajer baru paling rentan terhadap salah pengertian ini. Pengontrolan berhubungan dengan kinerja dan tidak berhubungan dengan melakukan supervisi yang bersifat memaksa atau pengelolaan mikro. Fungsi kontrol sering kali diabaikan. Bagian paling penting dari pengontrolan adalah proses perbandingan.

Pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil atau prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil atau prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana. Dari definisi tersebut ada kemungkinan timbul anggapan bahwa kegiatan pengawasan itu bersifat negatif dan merupakan penghambat, karena pengawasan dilihat sebagai kegiatan mencari dan memperbaiki penyimpangan yang sedang atau telah terjadi.

Mengingat bahwa pada dasarnya dalam kegiatan apa pun sering terjadi kekeliruan, melemahnya usaha, ketidak efektifan petunjuk-petunjuk, sehingga terjadi penyimpangan yang tidak diinginkan, maka fungsi pengawasan mutlak diperlukan. Pengawasan merupakan kegiatan positif, karena mengarahkan kegiatan sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan, ataumengarahkan kegiatan kearah standar yang telah ditentukan sesuai dengan rencana yang dibuat. Proses pengawasan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut.: a) Mengukur hasil Mengukur berarti menentukan dengan tepat jumlah dan kapasitas keseluruhan. Tanpa pengukuran, manajer akan bertindak meraba-raba saja sehingga tidak bisa dipercayai.

Untuk itu perlu dibuat unit pengukuran dan diadakan perhitungan berapa kali jumlah unit tersebut dibandingkan dengan keseluruhan jumlah. Dalam mengukur jumlah keseluruhan selalu dipertanyakan apa ciri-cirinya. Secara umum pengukuran keseluruhan dikelompokkan dalam dua kelompok : Ø Kelompok yang berkaitan dengan pencapain seluruh program. Ø Kelompok yang berkaitan dengan keluaran per unit yang dikerjakan. Cakupan kelompok pertama lebih luas, dia menyangkut kemajuan menyeluruh dan ditangani pihak pimpinan. Pengukurannya bisa dilakukan secara objektif dengan menggunakan jumlah keuntungan dan biaya.

Kelompok kedua bersifat lebih mendetail sehingga bisa menggunakan ukuran yang

lebih tepat, karena lebih mudah mengukurnya. Pengukuran juga bisa dibedakan atas pengukuran yang nyata dan pengukuran yang tidak nyata. Unit yang dihasilkan, kartu, dan distribusi sampel merupakan pengukuran yang nyata. Sedangkan kemajuan eksekutif, membentuk semangat pekerja dan lain-lain merupakan pengukuran yang tidak nyata. b) Membandingkan hasil yang dicapai dengan hasil yang diinginkan Kegiatan ini merupakan kegiatan menilai hasil yang dicapai, kalau ada hasil berbeda antara yang dicapai dengan standar yang ditentukan, harus diputuskan pemecahan mana yang akan dilakukan.

Tetapi harus diingat bahwa ada derajat perbedaan antara penyimpangan yang tak berarti dengan penyimpangan yang relatif berarti. Untuk menentukan apakah penyimpangan tersebut berarti atau tidak, tergantung pada manajer sendiri setelah dia menganalisis dan menilai hasilnya. Dalam menentukan penyimpangan dapat dimintakan bantuan seperti mengetahui tentang umpan balik (informasi) yang masuk dan atau meminta pendapat dari mereka yang melaksanakan pekerjaan.

Di samping itu, diperhatikan juga data yang tidak bisa dikontrol, semuanya itu untuk mendapatkan data yang lebih mendekati kenyataan. Dalam membandingkan hasil dengan standar yang ditentukan akan lebih menghemat waktu, kalau pimpinan cukup memperhatikan pada hal-hal yang berbeda saja. Ini merupakan exception principle (prinsip pengecualian. Dengan melihat pada hal-hal yang berbeda saja, maka perhatian diteruskan untuk mencari tahu penyebabnya, mirip dengan prinsip pengecualian adalah kegiatan pengawasan dengan memperhatikan hanya pada pembanding kunci (key points).

Beraneka ragam kegiatan lain dalam perusahan tidak perlu diperhatikan, pembanding kunci tersebut akan berbeda untuk setiap jenis perusahaan, dalam melihat pembanding kunci tersebut tidak boleh dilupakan bagian lain yang berkaitan dengannya. c) Memperbaiki penyimpangan Ini merupakan langkah terakhir dalam proses pengawasan. Tujuan utama langkah ini adalah untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan hasil yang diinginkan. Hasil yang berbeda harus segera diperbaiki dan tidak boleh ditunda, dimaafkan atau dikompromikan, karena hal tersebut merupakan suatu keharusan. Tindakan perbaikan dilakukan oleh orang yang berrtanggung jawab atas hasil akhir.

Mungkin tindakan tersebut berupa perbaikan perencanaan seperti perubahan dalam memotivasi karyawan untuk mendapatkan pandangan baru terhadap kebijaksanaan yang ada, atau perubahan dalam prosedur ataupun cara mengecek hasil yang ada. Cara mendapatkan hasil terbaik, perbaikan penyimpangan harus disertai dengan tanggung jawab dari individu. Satu tugas, satu tanggung jawab merupakan kebijaksanaan terbaik yang perlu untuk mendapatkan hasil yang memuaskan Berdasarkan pendapat para ahli

di atas dapat disimpulkan bahwa dari fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan mengikuti suatu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaan tugas atau kegiatan manajemen yang mempunyai peranan khas dan bersifat saling menunjang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. e.

Dimensi-Dimensi Manajemen Jika di analisis dan diidentifikasi lebih dalam maka defenisi manajemen seperti dikemukakan mempunyai banyak makna atau dimensi. 1) Proses dari Fungsi-fungsi Proses adalah satu seri dari kegiatan-kegiatan dan operasi-operasi (operations). Proses merupakan usaha atau tindakan yang dilakukan secara sistematik untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Usaha yang dilakukan secara sistematis merupakan seranngkaian tindakan atau perbuatan secara berjenjang, berlanjut dan saling terkait untuk mencapai tujuan organisasional.

2) Pelaksanaan Tugas-tugas Pekerjaan (job) adalah sekelompok tugas-tugas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan-tujuan. Pekerjaan adalah sekumpulan tugas-tugas, kewajiban dan tanggung jawab untuk menghasilkan produk atau jasa. Tugas-tugas (tasks) merupakan "a grouping of elements to form an identifiable work activity that is a logical and necessary step in the performance of a job". Seluruh fungsifungsi ditujukan untuk mengerjakan pekerjaan yang benar atau efektif. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan yang tepat dan mencapainya atau mengerjakan pekerjaan yang benar (doing the right things).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi manajemen berkenaan dengan orang yang bertanggung jawab menjalankan organisasi itu sendiri dalam pemanfaatan sumberdaya untuk mencapai tujuan organisasi. 1) Penggunaaan Sumber-sumber Sumberdaya manajemen juga disebut sumberdaya organisasional, terdiri dari manusia, financial, fisik dan informasi. 2) Pencapaian Tujuan Organisasi Tujuan adalah hasil pada masa yang akan datang yang ingin dicapai atau diharapkan (desired outcomes) yang organisasi berusaha mencapai. 2. Tenaga Pendidik a.

Pengertian Tenaga Pendidik Dalam UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, 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. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik.

Tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini berdasar pada pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Sejalan dengan itu, guru menurut Suprihatiningrum, orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Guru merupakan sebuah profesi.

Profesi ialah janji terbuka, menuntut tanggung jawab sosial, suatu bentuk pengabdian, suatu pekerjaan, membutuhkan keahlian khusus, dan menuntut kesejawatan Sedangkan guru yang professional adalah guru yang kompeten (berkemampuan). Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Lebih lanjut dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 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. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Hal ini dikuatkan dalam Alquran pada surat Al-Mujadillah ayat 11: ???????????? ????????? ??????????? ????? ????? ?????? ???????????? ??? ????????? ???????????? ???????? ??????? ??????? ??????? ????? ?????????? ???????????? ??????? ??????? ????????? ?????????? ??????? ??????????? ???????? ????????? ?????????? ????????? ????? ??????????? ??????? ?? Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: “berlapanglapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang di beri

ilmu pengetahuan beberapa derajat.

Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.

Seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia, ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13: ????????? ????? ???? ??? ??? ????????????? ????? ??? ????????? ???????? ???????? ????? ??? ??????? ????????? ????????? ?????????????? ?? Artinya: "Dan Allah telah menjadikan sumber daya alam dan lingkungan sebagai daya dukung lingkungan bagi kehidupan manusia. Yang demikian hanya ditangkap oleh orang-orang yang memiliki daya nalar memadai." (QS Al Jatsiyah:13). Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak.

Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT. ??????????? ???????? ?????????? ???? ????????????? ??? ?????????? ???? ????????? ????????????? ??????????? ???????????? ??? ?????????? ?????? ???????????? ?? Artinya : Hai jama?ah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, Maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan. (Q.S Ar-Rohman ayat 33) Selain guru memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran.

Guru juga memiliki tugas dan kewajiban dalam menjalankan perannya sebagai pelaksana pembelajaran. Menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 pasal 20, tugas dan kewajiban guru, antara lain: 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

3) Bertindak objektif dan tidak deskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan

kesatuan bangsa. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Dengan kata lain seorang guru dituntut mampu menyelaraskan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam proses pembelajaran. Tampubolon dalam Suprihatiningrum (2013) menyatakan peran guru bersifat multidimensional, yang mana guru menduduki peran sebagai (1) orangtua, (2) pendidik atau pengajar, (3) pemimpin dan manejer, (4) produsen atau pelayanan, (5) pembimbing atau fasilitator, (6) motivator atau stimulator, dan (7) peneliti atau narasumber. Peran tersebut bergradasi menurun, naik atau tetap sesuai dengan jenjang tuntutannya.

Dilain pihak Surya dalam Suprihatininggrum mengemukakan tentang peran guru di sekolah, keluarga, dan masyarakat. di sekolah, guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelolah pembelajaran, penilai hasil pembelajran siswa. Dalam keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (Family educator). Sementara di masyarakat, guru berperan sebagai pembina masyarakat (sosial developer), penemu masyarakat (social inovator), agen masyarakat (social agent). Perkembangan baru terhadap pendangan belajar mengajar membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peranan dan kompetensinya karena proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa sebagian besar ditentukan oleh peranan kompetensi guru.

Guru sebagai pelaksana dalam penerapan program pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Bagaimana hebatnya teknologi, peran guru akan tetap di perlukan. Selanjutnya Sanjaya, mengatakan bahwa peran guru dalam prosespembelajaran adalah sebagai berikut : 1) Guru sebagai sumber belajar Peran guru sebagai sumber belajar merupakan peran yang sangat penting, dan berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran. Dikatakan guru yang baik manakala ia dapat menguasai materi pelajaran dengan baik, sehingga benar-benar ia berperan sebagai sumber belajar bagi anak-anak.

2) Guru sebagai fasilitator Sebagai fasilitator guru berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran. Ada beberapa hal yang perlu dipahami : (a) guru perlu memahami berbagai jenis media dan sumber belajar beserta fungsi masing-masing media tersebut; (b) guru perlu mempunyai keterampilan dalam merancang suatu media; (c) guru dituntut untuk mampu mengorganisasikan berbagai jenis sumber belajar; (d) guru dituntut agar mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa.

3) Guru sebagai pengelola Sebagai pengelola pembelajaran, guru berperran dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secarra nyaman. Melalui pengelolaan kelas yang baik guru dapat menjaga kelas agar tetap kondusif untuk proses belajar seluruh siswa. 4) Guru sebagai demonstrator peran guru sebagai demonstrator adalah peran untuk mempertunjukan kepada siswa segala sesuatu yang dapat membuat siswa lebih mengerti dan memahami setiap pesan yang disampaikan.

5) Guru sebagai pembimbing Tugas guru adalah menjaga, mengarahkan, dan membimbing siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya. Agar guru berperan sebagai pembimbing yang baik, maka ada beberapa hal yang harus dimilikinya, di antaranya: (a) Guru harus memiliki pemahaman tentang anak yang sedang dibimbingnya; (b) guru harus memahami dan terampil dalam merencanakan, baik merencanakan tujuan dan kompetensi yang akan dicapai maupun merencanakan proses pembelajaran. 6) Guru sebagai motivator Dalam proses pembelajaran motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting.

Untuk memperoleh hasil belajar yang optimal, guru dituntut kreatif membangkitkan motivasi belajar siswa, diantaranya; (a) memperjelas tujuan yang ingin dicapai; (b) membangkitkan minat siswa; (c) ciptakan suasana yang menyenangkan dalam belajar; (d) berilah pujian yang wajar terhadap setiap keberhasilan siswa; (e) berilah penilaian; (f) berilah komentar terhadap hasil pekerjaan siswa; (g) ciptakan persaingan dan kerja sama. 7) Guru sebagai evaluator Guru berperan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukan. Terdapat dua fungsi dalam memerankan perannya sebagai evaluator.

(a) Untuk menentukan keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan atau menentukan keberhasilan siswa dalam menyerap materi kurikulum. (b) Untuk menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang telah diprogramkan. b. Kompetensi Tenaga Pendidik Kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U/2002 Dalam Uus Ruswandi adalah; seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan, pada pasal 28, ayat 3 disebutkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilandan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalanan. Kompetensi menurut Usman dalam Mulyono Abdurrahman, adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau

kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Sementara menurut Mulyasa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilakuperilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan banyak dipengaruhi oleh kemampuannya dalam bidang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik harus dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi dibidang pekerjaan yang dimaksud.

Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi guru sangat penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar peserta didik karena belajar mengajar dan hasil belajar yang diperoleh peserta didik tidak hanya ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dalam membimbing siswa. Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

1) Kompetensi Pedagogik Pedagogik berasal dari bahasa yunani yakni paedos yang artinya mengantar, membimbing. Jadi pedagogik secara harfiah membantu anak laki-laki zaman Yunani Kuno yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya pergi ke sekolah. Secara umum istilah pedagogik (pedagogik) dapat beri makna sebagai ilmu dan seni mengajarkan anak-anak. Sedangkan ilmu mengajarkan untuk orang dewasa ialah andragogi. Berdasarkan pengertian seperti tersebut di atas maka yang dimaksud dengan pedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa.

Sedangkan kompetensi pedagogik adalah sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kompetensi yang telah dikemukakan di atas dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan efektif berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum atau silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) pemanfaatan teknologi pembelajaran, (g) evaluasi hasil belajar, dan (h) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. 2) Kompetensi Profesional Kompetensi professional merupakan salah satu kamampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 yang dimaksud dengan kompetensi profesional ialah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Berdasarkan beberapa pengertian dan uraian tersebut tentang kompetensi dan professional dapat diperjelas bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktur, dan metode keilmuan/ teknologi/ seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kompetensi profesional adalah adanya kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pendidik, pengajar, pembimbing peserta didik dalam proses belajar mengajar. Kompetensi profesional perlu untuk dimiliki oleh setiap guru mengingat pekerjaannya yang merupakan sebuah profesi. Pekerjaannya tidak hanya sebatas mengajar tetapi juga dituntut memiliki keahlian dan juga tanggung jawab yang besar terhadap profesinya tersebut 3) Kompetensi Kepribadian Kompetensi kepribadian di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3 ialah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewas, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlah mulia. Berperan menjadikan guru sebagai pembimbing, panutan, contoh, teladan bagi siswa.

Dengan kompetensi kepribadian yang dimilikinya maka guru bukan saja sebagai tempat siswa dan masyarakat bercermin. Berdasarkan uraian diatas, maka fungsi kompetensi kepribadian guru adalah memberikan teladan dan contoh dalam membimbing, mengembangkan kreativitas dan membangkitkan motivasi belajar. Kompetensi kepribadian juga dapat dipahami sebagai sifat-sifat unggul seseorang, seperti sifat ulet, tangguh, atau tabah dalam menghadapi tantangan atau kesulitan, dan cepatbangkit

apabila mengalami kegagalan, memiliki etos belajar dan etos kerja yang tinggi, berpikir positif terhadap orang lain.

Kompetensi kepribadian guru menurut Sanusi mencangkup hal-hal sebagai berikut: a) Panampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya. b) Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogianya dianut oleh seorang guru. c) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya. 4) Kompetensi Sosial Yang dimaksud dengan kompetensi sosial di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pada pasal 28, ayat 3, ialah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial juga dapat dipahami sebagai kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Menurut Achmad Sanusi mengungkapkan kompetensi sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. Kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi di masyarakat diharapkan memiliki karakteristik tersendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru.

Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Guru harus mempunyai kompetensi sosial karena guru adalah penceramah zaman. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa guru harus mampu untuk berkomunikasi sosial dengan siswa, sesama guru, kepala sekolah, dan masyarakatnya. Dari penjelasan tersebut kompetensi sosial guru dapat diuraikan sebagai berikut: a) Tenaga pendidik sebagai petugas kemasyarakat, Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa setiap guru memegang peranan sebagai wakil masyarakat yang representatif sehingga jabatan guru sekaligus merupakan jabatan kemasyarakatan, guru bertugas membina masyarakat agar masyarakat berpartisipasi dalam membangunan. Untuk melaksanakan tugas itu, guru harus memiliki kompetensi sebagai berikut; Ø Aspek normatif tenaga pendidik.

Untuk menjadi guru yang lebih baik tidak cukup digantungkan kepada bakat, kecerdasan, kecakapan saja, tetapi juga harus beritikad baik sehingga hal ini perbuatan dengan norma yang dijadikan landasan dalam melaksanakan tugasnya. Ø Pertimbangan sebelum memiliki jabatan guru. Ø Mempunyai program yang menjurus untuk meningkatkan kemajuan masyarakat dan kemajuan pendidikan. b) Tenaga pendidik di

mata masyarakat Kedudukan guru ternyata bukan hanya terbatas disekolah saja kan tetapi juga berada ditengah-tengah masyarakat.

Untuk itu, guru harus memiliki kompetnsi sebagai berikut: Ø Mampu berkomunikasi dengan masyarakat Ø Mampu bergaul dan melayani masyarakat dengan baik Ø Mampu mendorong dan menunjang kreatifitas masyarakat Ø Menjaga emosi dan prilaku yang kurang baik. c) Tanggung jawab sosial guru Peran guru di sekolah tidak lagi terbatas untuk memberikan pembelajaran, tetapi juga harus memikul tanggung jawab yang lebih banyak, yaitu bekerja sama dengan pengelolah pendidikan lainya di dalam lingkungan masyarakat, untuk itu guru harus lebih banyak melibatkan dirinya diluar sekolah. Perangkat kompetensi yang dijabarkan secara operasional di atas merupakan bekal bagi calon guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah sekaligus guru di masyarakat. c.

Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik Dalam setiap pergerakan di sistem organisasi ataupun pekerjaan terutama dalam bidang pendidikan pasti memiliki tujuan dalam sistem perancangannya yaitu : 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi. 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh pegawai. 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu. 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik merupaka stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.

5) Menciptakan iklim kerja yang harmonis. Berdasarkan pendapat para ahli di atas pendapat dsimpulkan bahwa tujuan manajemen tenaga pendidik merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai. Iklim kerja juga merupakan hal yang penting karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi. d. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik Berdasarkan Undang-undang No 20 tahun 2003 pasal 39: (1) bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Adapun berdasarkan penjelasan tersebut dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang di isyaratkan baik oleh pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain : Harus memiliki sertifikasi sesuai dengan bidangnya, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Seorang tenaga kependidikan berasal dari

perguruan tinggi yang terakreditas. Adapun tugas pendidik yaitu harus berkewajiban: 1) Menciptakan inovasi dan revisi dalam sistem kependidikan yang kreatif, dinamis, dan mampu berinteraksi satu sama lain. 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.

3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kepercayaan yang di amanahkan kepadanya. Disamping itu tenaga pendidik mempunyai hak dan kewajiban tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas yaitu: 1) Tenaga Pendidik berhak memperoleh: a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. c) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas. d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.

2) Tenaga Pendidik berkewajiban : a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. e. Komponen Manajemen Tenaga Pendidik Komponen Manajemen Tenaga Pendidik terdapat beberapa dimensi kegiatan manajemen tenaga pendidik yaitu antara lain sebagai berikut: 1) Recruitment atau penarikan Rekrutmen mulai dari pengumuman sampai penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang.

2) Placement atau penempatan Placement atau penempatan yaitu proses penanganan pegawai baru yang sudah melaksanakan pendaftaran ulang untuk diberi tahu pada bagian seksi mana mereka ditempatkan. Penugasan dilakukan sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan lembaga. Tahap sebenarnya penanganan bukan berarti sampai menempatkan dan memberi tugas saja, tetapi juga menggunakan pegawai tersebut sebaik-baiknya, merangsang kegairahan kerja dengan menciptakan kondisi atau suasana kerja yang baik.

Di samping itu juga memberi kesejahteraan pegawai berupa gaji, insentif, memberi cuti izin, dan pertemuan-pertemuan yang bersifat kekeluargaan. 3) Development atau pengembangan, Development atau pengembangan dimaksudkan untuk penigkatan mutu pegawai baik dilakukan dengan melalui pendidikan maupun kesempatankesempatan lain seperti penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, membaca majalah dan surat kabar, menjadi anggota organisasi profesi dan lain sebagainya. Mengatur kenaikan pangkat dan kenaikan gaji, yang dapat dikategorikan sebagai pemberian kesejahteraan dan dapat dikategorikan sebagai pengembangan pegawai.

Pegawai yang diberi penghargaan dengan atau pemberian kedudukan, akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan tanggung jawabnya. 4) Pengawasan atau evaluasi Pengawasan atau evaluasi, merupakan aspek terakhir dalam penanganan pegawai. Pada tahap ini dimaksudkan bahwa pada tahap-tahap tertentu pegawai diperiksa, apakah yang mereka lakukan sudah sesuai dengan tugas yang seharusnya atau belum. Selain evaluasi atau penilaian juga dilakukan untuk mengetahui tingkat kenaikan kemampuan personil setelah mereka memperoleh pembinaan dan pengembangan. f.

Pengelolaan Tenaga Pendidik Pengelolaan tenaga pendidik merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang potensial serta berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pengelolaan tenaga pendidik adalah mekanisme pengelolaan yang harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan mulai dari tenaga pendidik melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pembinaan dan latihan/pengembangan, dan pemberhentian. Semua itu dilakukan untuk membentuk dan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Suatu organisasi pendidikan seperti sekolah berhak memilih dan melakukan seleksi untuk menerima tenaga pendidik. Hal ini dimaksudkan agar sekolah bias lebih baik dan berkualitas sehinga siswa sebagai inputnya bisa berkualitas pula. g. Tujuan Pengelolaan Tenaga Pendidik Tujuan pengelolaan tenaga pendidik berbeda dengan sistem manajerial sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan pengelolaan SDM lebih mengarah kepada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, berprestasi.

Tujuan dari pengelolaan tenaga pendidik adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi, dan kretivitas untuk : 1) Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri. 2) Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah tehadap kebutuhan kehidupan peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis. 3) Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari relationship pada setiap jenjang manajemen orgaanisasi pendidikan nasional.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik secara umum adalah: 1) Memungkinkan lembaga pendidikan mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang handal, loyal, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan. 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh pegawai. 3) Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi. 4) Menciptakan

iklim kerja yang harmonis. h. Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik Strategi yang tepat dalam upaya menciptakan iklim kondusif bagi pengembangan profesi tenaga pendidik, situasi kondusif ini jelas amat diperlukan oleh tenaga pendidik untuk dapat mengembangkan diri sendiri kearah profesionilisme pendidik. Dalam hal ini, terdapat beberapa strategi yang bisa dilakukan untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi pengembangan profesi pendidik, yaitu : 1) Strategi perubahan paradigma.

Strategi ini dimulai dengan mengubah paradigma birokasi agar menjadi mampu mengembangkan diri sendiri sebagai institusi yang berorientasi pelayanan, bukan dilayani. 2) Strategi debirokratisasi. Strategi ini dimaksudkan untuk mengurangi tingkatan birokrasi yang dapat menghambat pada pengembangan diri pendidik. Strategi tersebut di atas memerlukan metode operasional agar dapat dilaksanakan, strategi perubahan paradigma dapat dilakukan melalui pembinaan guna menumbuhkan penyadaran akan peran dan fungsi birokrasi dalam kontek pelayanan masyarakat, sementara strategi debirokratisasi dapa dilakukan dengan cara mengurang dan menyederhanakan berbagai prosedur yang dapat menjadi hambatan bagi pengembangan diri tenaga pendidik serta menyulitkan pelayanan bagi masyarakat.

Pengembangan profesi tenaga pendidik pada dasarnya hanya akan berhasil dengan baik apabila dampaknya dapat menumbuhkan sikap inovatif. Sikap inovatif ini kan makin memperkuat kemampuan profesional tenaga pendidik, untuk itu menurut Prof Idochi diperlukan tujuh pelajar guna mendorong tenaga pendidik bersikaf inovatif serta dapat dan mau melakukan inovasi, ketujuh pelajaran itu adalah sebagai berikut: 1) Belajar kreatif 2) Belajar seperti kupu-kupu 3) Belajar keindahan dunia dan indahnya jadi pendidik 4) Belajar mulai dari yang sederhana dan konkrit 5) Belajar rotasi kehidupan 6) Belajar koordinasi dengan orang professional 7) Belajar ke luar dengan kesatuan fikiran Tujuh pelajaran sebagaimana dikemukakan di atas merupakan pelajaran penting bagi tenaga pendidik dalam upaya mengembangkan diri sendiri menjadi orang profesional.

Dalam kaitan ini, ketujuh pelajaran tersebut membentuk suatu keterpaduan dan saling terkait dalam membentuk tenaga pendidik yang profesional dan inovatif. Belajar kreatif adalah belajar dengan berbagai cara baru untuk mendapatkan pengetahuan baru, belajar kreatif menuntut upaya-upaya untuk terus mencari, dan dalam hal ini bercermin pada kupu-kupu amat penting, mengingat kupu-kupu selalu peka dengan sari yang ada pada bunga serta selalu berupaya untuk mencari dan menjangkaunya. Dengan belajar yang demikian, maka sekaligus juga belajar tentang keindahan dunia, dan bagian dari keindahan dunia ini adalah keindahaan indahnya jadi pendidik.

Pendidik adalah perancang masa depan siswa, dan sebagai perancang yang profesional, maka tenaga pendidik menginginkan dan berusaha untuk membentuk peserta didik

lebih baik dan lebih berkualitas dalam mengisi kehidupannya di masa depan. Untuk dapat melakukan hal tersebut di atas, maka tenaga pendidik perlu memulainya dari yang kecil dan konkrit, dengan tetap berfikir besar. Mulai dari yang kecil pada tataran mikro melalui pembelajaran di kelas, maka guru sebagai tenaga pendidik sebenarnya sedang mengukir mas depan manusia, masa depan bangsa, dan ini jelas akan menentukan kualitas kehidupan manusia di masa yang akan datang.

Dalam upaya tersebut pendidik juga perlu menyadari bahwa dalam kehidupan selalu ada perputaran atau rotasi, kesadaran ini dapat menumbuhkan semangat untuk terus berupaya mencari berbagai kemungkanan untuk menjadikan rotasi kehidupan itu sebagai suatu hikmah yang perlu disikapi dengan upaya yang ebih baik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dalam upaya untuk memperkuat ke profesionalan sebagai tenaga pendidik, maka diperlukan upaya untuk selalu berhubungan dan berkoordinasi dengan orang profesional dalam berbagai bidang, khususnya profesional bidang pendidikan.

Dengan cara ini maka pembaharuan pengetahuan berkaitan dengan profesi pendidik akan terus terjaga melalui komunikasi dengan orang profesional, belajar koordinasi ini juga akan membawa pada tumbuhnya kesatuan fikiran dalam upaya untuk membengun pendidikan guna mengejar ketinggalan serta meluruskan arah pendidikan yang sesuai dengan nilai luhur bangsa. Secara umum pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik dapat didefinisikan sebagai suatu proses merekayasa perilaku kerja tenaga pendidik/ kependidikan sedemikian rupa dengan maksud dan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik.

Berikut ini adalah strategi pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik. Pembinanaan dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh lembaga/ institusi untuk mempertahankan para pegawai agar tetap berada dilingkungan organisasi dan mengupayakan kedinamisan ketrampilan, pengetahuan serta untuk mempertahankan mutu kerja.untuk melaksanakan pembinaan lembaga/ institusi dapat menyelenggarakan program-program seperti seminar, lokakarya, simposium serta menerapkan sistem pembinaan seperti sistem karier, Sistem prestasi kerja, Sistem kenaikan pangkat Strategi pengembangan tenaga pendidik. Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik.

Pengembangan lebih dititik beratkan pada peningkatan kemampuan (ability) melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, pemberian kesempatankesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan diri para tenaga kependidikan dimana pengembangan diarahkan untuk menyiapkan tenaga pendidik guna memegang

tanggung jawab atas suatu jabatan atau pekerjaan di masa yang akan datang. Strategi pengembangan tenaga pendidik meliputi proses dan langkahlangkah yang cukup kompleks meliputi: 1) Analisis kinerja, analisis dilakukan dengan prosedur analisis kinerja yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antara kinerja rill tenaga kependidikan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok. 2) Analisis kebutuhan Analisis kebutuhan pengembangan tenaga pendidik didasarkan pada hasil analisis kinerja. i.

Penilaian Tenaga Pendidik Penilaian/ evaluasi adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui tingkatan suatu objek yang dievaluasi tersebut. Dalam konteks evaluasi guru /tenaga pendidik, yang menjadi objek evaluasi ialah guru/ tenaga pendidik tersebut. Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar persentase kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.

16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik merupakan sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang di buat untuk menilai/mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Pada umumnya tujuan pelaksanaanya evaluasi kinerja guru/ tenaga pendidik ialah sebagai berikut: 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.

3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru. 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya. 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dengan demikian diharapkan evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat menjadi pedoman yang berdasar untuk penentuan keputusan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru/ tenaga pendidik. Penilaian tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan pegawai sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai objektif dalam mengambil tindakan terhadap

seseorang tenaga, khusus yang diperlukan dalam mempertimbangkan. Penilaian tenaga pendidik tentang unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya.

Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, latihan, dan lain-lain. Penilaian dilakukkan secara sistematis terhadap performan personalian dan potensi mereka berkembang. Penilaian perfoman mencakup prestasi kerja, cara kerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensial untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan karir.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa Penilaian tenaga pendidik biasanya di fokuskan pada potensi 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 pendidik penilaian digunakan sebagai umpan balik terhadap berbagai hal seperti kemampuan,kelebihan, kekurangan, dan potensi. Bagi sekolah, hasil penilaian 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. B. Penelitian yang Relevan 1. Dahliah. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-Alhaq Kota Bengkulu. Tesis pada Program Pascasarjana IAIN Bengkulu.

2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskiriftif kualitatif. Prosedur pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Untuk menetapkan keabsahan (trustworthiness) data diperlukan teknik pemeriksaan, yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (dependability) dan kepastian akan data dan hasil penelitian. Teknik analisa data meliputi editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran.

Simpulan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut: Pertama, perencanaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu berjalan dengan baik yakni merekrut tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dengan menyeleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan dan tes kemampuan baca al-Qur'an serta tes micro teaching.Kedua, pelaksananaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melalui pembinaan dari yayasan dua kali sebulan, pelatihan

kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru.

Ketiga, kepala sekolah mengontrol tenaga pendidik dengan cara berkeliling ke ruang belajar selama proses pembelajaran berlangsung, memeriksa absensi tenaga pendidik melalui finger print, dan jurnal pembelajaran di dalam kelas. Keempat, kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. 2. Bella Wiesiani. Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP al-Huda Jatiagung Lampung Selatan. Skripsi pada program Strata satu Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan 2017.

Manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif.. Terutama dalam mengembangkan tenaga kependidikan agar memenuhi standar kompetensi tenaga kependidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan hasil prasurvey di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan, bahwa ada beberapa indikator yang tidak dilaksanakan yaitu: pengadaan pegawai, pembinaan untuk jenjang karir, dan penilaian pengembangan karir.

Dengan demikian rumusan masalah yang penulis kemukakan adalah bagaimana implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP AL-Huda Jatiagung Lampung Selatan dan apa saja faktor penghambat manajemen tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen tenaga kependidikan dan untuk mengetahui faktor penghambat manajemen tenaga kependidikan di SMP ALHuda Jatiagung Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analisis dengan pendekatan kualitatif. Yaitu pendekatan yang menghasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Dengan mengambil latar belakang SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah guru, kepala sekolah. Tata usaha. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara antara lain observasi, wawancara, pengumpulan dokumentasi, yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan pada tenaga kependidikan akan pentingnya manajemen tenaga kependidikan untuk menghasilkan tenaga yang profesional.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) implementasi manajemen tenaga kepedendidikan dalam proses untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional adalah: (a) perencanaan pegawai, (b) pengadaan pegawai, (c) pembinaan

pegawai, (d) promosi dan mutasi, (e) pemberhentian pegawai, (f) kompensasi, (g) penilaian pegawai (2) faktor penghambat manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan adalah belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik yang sesuai dengan standar kompetensi akademik terutama tenaga kependidikan, kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif, dan inovatif dan tanggung jawab, masih tidak lengkapnya sarana dan prasarana sekolah, dan belum terkontribusi dalam pembinaan staff atau pegawai.

3. Cindy Liasna Ginting. Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur?an. Skripsi Pada Program Strata Satu Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Di Medan. 2017. Penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi manajemen tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur?an. Adapun tujuan penelitian ini mengungkapkan: 1) Untuk mendeskripsikan proses pengangkatan (Recruitmen) tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur?an.

2) Untuk mendeskripsikan pengorganisasian tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur?an. 3) Untuk mendeskripsikan pengawasan tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah hifzhil qur?an. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif naturalistik dengan peneliti meneliti langsung ke lapangan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: 1) Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur?an mengadakan rekrutmen, dimana setiap tenaga kependidikan yang diterima harus memenuhi syarat-syarat yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran,seperti nama pelamar, alamat pelamar. Dan proses perekrutan pelamar minimal D3 dengan latar belakang pendidikannya. Adapun mekanisme seleksi nya meliputi, seleksi persyaratan administrasi, dan psikologi.

Dan komitmen yang harus dipatuhi, guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan. 2) Proses Pengorganisasian nya tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya. Serta penugasan tenaga pendidik disesuaikan dengan bidang keahliannya. Dan pelatihan bagi tenaga pendidik (guru) yang pernah diikuti yaitu pelatihan pembekalan administrasi terutama pengaturan tugas guru seperti rpp, silabus yg berhubungan dengan bahan ajar.

3) pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan penilaian kerja yaitu dengan tiga komponen yakni penilaian input, Penilaian proses, Penlaian output. Dan kepala madrasah sudah menjalankan tugasnya sebagai supervisi. 4. Ima Muslimatul Amanah, A. Heris Hermawan, Wahyu Hidayat. Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kkompetensi Profesional. Jurnal ISEMA (Islamic Education Mmanagement). Vol. 6. No. 1. 2021. UIN Sunan Gunungjati Bandung. Dalam

penelitiannya dijelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pembinaan akal manusia yang mana potensi utamanya adalah sebagai makhluk yang berpikir.

Pendidikan di dalamnya terdapat suatu proses pembelajaran yang keberhasilannya tergantung kepada sumber daya yang dinamakan tenaga pendidik atau guru. Oleh karenanya dalam suatu lembaga pendidikan perlu adanya proses manajemen tenaga pendidik yang baik guna meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana proses manajemen tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, teknik wawancara baku terbuka, dan teknik studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu tahap mapping, rekrutmen, seleksi dan penempatan. Pengorganisasian tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan dengan cara memberikan tugas tambahan selain mengajar, adapun pendistribusiannya dilakukan oleh pihak yayasan. Penyusunan staf di SMP IT Imam Bukhari di sesuaikan dengan kebutuhan dan mengacu pada standar pengelolaan sekolah.

Penggerakkan tenaga pendidik di SMP IT Imam Bukhari dilakukan melalui beberapa program yaitu pembinaan spiritual, halaqah Qur'an, fiah qalilah, pelatihan, dan inovasi pembelajaran. Pengawasan yang dilakukan di SMP IT Imam Bukhari yaitu melalui pengecekan kehadiran oleh Kepala Sekolah baik kehadiran secara manual maupun finger print dan juga observasi lapangan pada proses belajar mengajar. 5. Agus Suarman Sudarsa. Manajemen Pembinaan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran (Studi Kasus Pada Sman 3 Dan Sman 13 Kabupaten Tangerang). Jurnal Mitra Pendidikan. Vol. 3. No 7. 2019. UNINUS Bandung.

Dalam penelitianya menyampaikan manajemen pembinaan guru memberikan implikasi rendahnya kualitas dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Manajemen pembinaan guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran di SMA Negeri 3 dan SMA Negeri 13 Kabupaten Tangerang. Kebijakan, strategi, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembinaan guru serta perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi standar proses. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumen.

Analisis data menggunakan teknik analisis data kasus individu (individual cases) dan analisis data lintas kasus (cross-cases analysis). Berdasarkan hasil temuan manajemen pembinaan guru memiliki kesamaan dan berjalan dengan baik. Kebijakan pembinaan guru berasal dari kesadaran kepala sekolah mengenai pentingnya peranan guru dalam

menentukan mutu proses pembelajaran. Strategi kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial guru dilakukan secara internal di sekolah dengan cara memotivasi, penghargaan bagi guru berprestasi, pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru. 6.

Bekti Handayani dan Agustina Sri Purnami. Strategi Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. Jurnal Media Manajemen Pendidikan. Vol. 3. No. 3. 2021. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Dalam penelitianya bahwa tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan strategi pembinaan kompetensi profesional guru oleh kepala sekolah dalam mewujudkan mutu pendidikan di SD Negeri Tileng 1 Girisubo Gunungkidul. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian 1). strategi pembinaan kompetensi profesional guru yang dilakukan kepala sekolah dalam mewujudkan mutu pendidikan sudah baik karena dari empat strategi terlaksana tiga yaitu (1). Strategi pembinaan sebagai suatu sistem yakni pembinaan kedisiplinan waktu dan pembinaan PTK, (2). Strategi pembinaan melalui supervisi, dan (3). Strategi pembinaan melalui pelatihan. 2). Teknik pembinaan kompetensi profesioanl guru yang dilakukan kepala sekolah dalam mewujudkan mutu pendidikan sangat baik karena dari sepuluh teknik pembinaan terlaksana delapan yaitu (1).

Teknik kunjungan kelas, pertemuan individu dengan guru, guru menilai diri sendiri, mengikuti seminar, mengikuti KKG, bimtek di sekolah, pertemuan dengan guru baru, rapat dewan guru. Kendala yang dihadapi yaitu (1). Mayoritas guru kurang mahir dalam menggunakan TI (2). Jarak tempat tinggal guru yang jauh mempengaruhi kesiapan guru dalam mengajar (3). Penyusunan perangkat pembelajaran mayoritas guru baru download. Bahwa penelitian terdahulu yang relevan tersebut merupakan penelitian yang memiliki kemiripan dalam kajian yang dilakukan peneliti.

Meskipun begitu, terdapat berbagai perbedaan dan fokus kajian dalam penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan pada penelitian ini. Adapaun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah paling tidak ada tiga hal yang dapat disampaikan. Hal tersebut diantaranya; 1). Dari beberapa penelitian di atas secara umum memiliki fokus subyek masalah penelitian yang diangkat. Kajian dalam penelitian ini adalah penelitian mengenai manajemen pembinaan tenaga pendidik pada suatu lembaga sekolah.

Yakni program pembinaan sekolah bagi pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. Sementara kajain penelitian diatas adalah manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga. Artinya secara umum kajiannya memiliki perbedaan, 2). Perbedaan selanjutnya adalah ada pada titik lokus penelitian yang berbeda, dengan lokus yang berbeda maka akan mendapat hasil kajian yang berbeda juga, 3). Perbedaan yang terakhir adalah pada kajian manajemen pendidikan secara umum. C. Asumsi Dasar Manajemen strategik merupakan suatu konsep ilmu pengetahuan yang membantu organisasi untuk menyusun perencanaan, pengimplementasian serta pengevaluasian suatu program.

Dalam suatu organisasi dibutuhkan mekanisme perancangan program yang komprehensif, sehingga tujuan organisasi dapat di capai dengan maksimal. Karena itu setiap organisasi membutuhkan perencanaan dalam setiap kegiatannya. Sistem perencanaan dalam organisasi dapat dimulai dari perencanaan program pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. Tahapan perencanaan (planning) dapat diartikan sebagai bagian dari proses dasar bagi organisasi dalam untuk memilih sasaran dan menetapkan bagaimana cara mencapainya.

Dengan demikian organisasi membutuhkan suatu menetapkan suatu tujuan, target hingga sasaran yang akan dicapai oleh organisasi. Artinya sebelum organisasi melakukan proses mekanisme pelaksanaan kegiatan perlu melakukan proses-proses perencanaan. Adapun tahapan dari proses perencanaan paling tidak adalah menentukan bagaimana sistem manajemen akan mencapai tujuan-tujuan, menentukan bagaimana organisasi dapat mencapai apa yang ingin ditujunya. Kemudian tahap selanjutnya adalah proses menetapkan tujuan-tujuan dan rancangan tindakan, membangun peraturan-peraturan dan prosedur, dan memperhitungkan hasil-hasil yang akan terjadi dimana yang akan datang.

Pada tahap ini, merupakan tahapan paling penting dari suatu fungsi manajemen, terutama dalam menghadapi lingkungan ekternal yang berubah dinamis. Tahap kedua dalam manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon adalah pada pengorganisasian. Tahap ini adalah bagian kepengurusan dalam manajemen pembinaan tenaga pendidik. Sebagai kelompok yang bertanggungjawab dalam melaksanakan program pembinaan, kelompok ini memiliki tanggungjawab mulai dari mengimplementasikan perenacanaan sampai dengan mengevaluasi program pembinaan tenaga pendidik.

Tahap selanjutnya dalam program manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon adalah tahapan pelaksanaan (implementasi). Dalam

proses pelaksanaan, organisasi perlu merealisasikan hal-hal yang ada dalam perencanaan. Dalam tahapan pelaksanaan, organisasi perlu memastikan bahwa kerja organisisasi termasuk sistemnya sudah sesuai dengan perencanaan yang disusun sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk membandingkan antara kinerja dalam aktual dengan standar dan mekanisme yang sudah ditentukan dalam perencanaan.

Pada konteks ini jika ditemukan perbedaan dilapangan antara kinerja aktual dan yang diharapkan dengan perencanaan maka pimpinan perlu mengambil tindakan dengan maksud untuk memberikan koreksi sehingga sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan. Fungsi dari pelaksanaan adalah menentukan apakah rencana awal perlu direvisi, dievaluasi, melalui pengamatan terhadap hasil dari kinerja yang sudah dilaksanakan. Jika ditemukan perubahan yang tidak sesuai dengan perencanaan, maka pimpinan organisasi harus mengembalikan pada proses perencanaan awal.

Tahapan terakhir dalam program manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon adalah pengawasan. pengawasan merupakan suatu proses kegiatan controling dan monitoring terhadap perencanaan program yang telah disusun sebelumnya. Pada tahap ini bisa dianggap sebagai bagian dari penilaian atau menduga keadaan yang dihasilkan suatu kegiatan dalam hal ini perubahan organisasi. Tahap penilaian ini mencakup berbagai hal yang terkait dengan input, output hingga outcome dari berbagai kelompok sasaran. Dari hasil pengawasan yang dilakukan akan mendapatkan hasil penilaian atas efektivitas suatu program dengan berbagai pendukungnya.

Evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara idealitas dan kondisi riil. Oleh karena itu dapat dipahami maka pengawasan pada dasarnya merupakan kajian yang merupakan kegiatan mencari faktor-faktor penyebab timbulnya permasalahan, bukan hanya sekedar gejala yang tampak dalam permukaan. Karena itu pengawasan merupakan kegiatan diagnostik, menjelaskan interpretasi hasil analisis data dan kesimpulan.

Kajian mengenai manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon adalah suatu kajian yang melihat dan mengukur secara komprehensif tentang bagaimana manajemen pembinaan tenaga pendidik dilakukan. Hal ini sebagai bagia dari kegiatan peningkatan mutu pendidikan di lembaga tersebut. Peneliti akan menjelaskan tetang manajemen pembinaan tenaga pendidik, apa yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Apakah sekolah memiliki perencanaan yang strategis dan matang dalam manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.

Kemudian setelah melihat perencanaan, maka bagaimana pengorganisasian program pembinaan di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. Dalam pengorganisasian ini, tentu memiliki tanggungjawab secara khusus dalam melaksanakan atau mengimplementasikan program pembinaan tenaga pendidik. Hingga pada tahap pengawasan dari program tersebut. Karena tahap ini penting bagi pencapaian, maka sejauhmana sekolah SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon melakukan proses pengawasan tersebut. Apakah dalam pengawasan tersebut dilakukan secara struktur dan terorganisir juga, atau justu sebaliknya.

Dari pemaparan tentang asumsi dasar dalam penelitian ini, maka penulis dapat tergambarkan dalam skema sebagai berikut; BAB III METODE PENELITIAN A. METODE PENELITIAN Jenis penelitian ini adalah field research (penelitian lapangan) dan bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebaganya. Secara holistik, dan dengan suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Penelitian deskriptif merupakan analisis data penelitian hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu mengumpulkan data atau informasi untuk disusun, dijelaskan dan dianalisis secara sistematik sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Peneliti ini penelitian kualitatif deskripsi adalah membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terperinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang dialami. Berarti metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Sementara penelitian kualitatif atau juga disebut naturalistic inquiry menurut Bogdan dan Guba adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau prilaku yang diamati. Penelitian kualitatif ini biasanya digunakan untuk melihat dan memahami subyek dan obyek penelitian, yang berkenaan dengan orang, kelompok lembaga maupun organisasi berdasarkan fakta yang ada. Melalui pendekatan kualitatif inilah sebuah penelitian akan dapat mengungkapkan bagaimana aktualisasi, realitas sosial, serta persepsi sasaran penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti termasuk jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan sosiologis pendidikan. Suatu kajian mengenai social education dalam program pembinaan tenaga pendidik pada suatu lembaga pendidikan. Pendekatan sosial education ini digunakan untuk mengidentifikasi dan

mengkonsepsikan fenomana pembinaan yang dilakukan lembaga pendidikan terhadap tenaga pendidik atau guru yang ada dilingkungan satuan pendidikannya. B. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN Peneliti melakukan kegiatan penelitian ini dilakukan mulai pada tanggal 07 Juni hingga 04 September 2021. Adapun tempat atau lokasi penelitiannya adalah di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.

Penentuan jadwal dan waktu penelitian ini dilakukan untuk memperjelas time schedule program kegiatan penelitian. Adapun terkait dengan penentuan lokasi penelitian yaitu di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon adalah bahwa peneliti melihat program-program pembinaan bagi tenaga pendidik di sekolah tersebut sangat menarik untuk diangkat, karena memiliki program pembinaan yang sangat baik bagi perkembangan kualitas mutu lembaganya.

Kemudian alasan lain peneliti dalam memilih lokasi atau wilayah tersebut adalah karena peneliti berasal dari wilayah atau daerah tersebut dan cukup mengetahui kondisi perkembangan pendidikan di wilayah yang menjadi tujuan penelitian. C. DATA DAN SUMBER DATA Data dan sumber data dalam penelitian ini adalah informasi dan dari mana informasi tersebut didapatkan. Informasi yang berkaitan dengan masalah kajian penelitian. Serta dari mana informasi tersebut didapatkan artianya berupa subyek dari sumber masalah penelitian, dimana tempat informasi tersebut di dapatkan.

Oleh karena itu, peneliti mengklasifikasikan data atau informasi, dan sumber data tersebut dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Pengklasifikasian data dan sumber data tersebut dimaksudkan untuk mempermudah peneliti dan menyelidiki masalah penelitian, sehingga fokus dalam penelitian lebih tajam dan sesuai dengan target penelitian. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut; 1. Data dan Sumber Data Primer Sumber data primer adalah sumber informasi yang langsung mempunyai wewenang dan bertanggung jawab terhadap pengumpulan atau pun penyimpanan data.

Data primer adalah "data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subyek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subyek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto terait dengan Sumber Data Primer yang dimaksud adalah segala bentuk data yang bersifat verbal atau kata-kata dalam penelitian kualitatif deskriptif. Maka peneliti menegaskan jenis data dalam penelitian ini adalah hasil data dari lapangan, berupa wawancara yang didapatkan dari informan Sumber Daya Manusia yang ada dilingkungan di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.

Data hasil wawancara tersebut didapatkan dari pengajuan pertanyaan terhadap informan yang menjadi subyek penelitian, dalam hal ini adalah masalah program manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. Tentunya pertanyaan terkait dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini. 2. Data dan Sumber Data Sekunder Sumber data sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung pada yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap informasi yang ada.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumendokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat, sms, dan lain-lain), foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer. Berdasarkan pendapat Suhasimi Arikunto mengenai Sumber Data Sekunder tersebut, maka Data Sekunder merupakan sumber tambahan dalam memperoleh informasi yang masih berkaitan dengan sumber primer. Adapun sumber data sekunder penelitian ini adalah buku, artikel, jurnal yang berkaitan dengan kegiatan manajemen pembinaan tenaga pendidik SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.

Data-data yang penulis gunakan untuk menyusun penelitian ini bersumber dari orang kunci (key person). Peran orang kunci dalam penelitian merupakan hal yang utama, karena dari bantuan dan informasi yang mereka berikan, merupakan modal utama peneliti dalam memperoleh data dan bahan penelitian. Orang kunci yang peneliti maksudkan. D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA Teknik pengumulan data merupakan langkah yang paling strategi dan urgen dalam penelitian. Teknik atau cara dalam pengumpulan data akan mempengaruhi hasil kedalaman kajian bahkan tujuan dari penelitian.

Oleh karena itu, teknik pengumpulan data sangat menentukan tingkat keberhasilan dari penelitian. Karena pada dasarnya penelitian tidak bisa melewati tahapan dari teknik pengumpulan data ini. Tahapan ini adalah tujuan utama dalam penelitian. Tanpa mengetahui atau menggunakan teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan menyelesaikan target dan tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 jenis, hal tersebut diantarnya adalah sebagai berikut; 1. Observasi (Obsevation) Menurut Kartono (1980) berpendapat bahwa observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan.

Dengan demikian, penelitian yang dilakukan dengan cara mengunakan pengamatan terhadap obyek secara langsung maupun tak langsung. Adapun tipe observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan artinya peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Teknik observasi ini digunakan untuk

memperoleh data primer dalam penelitian ini berupa manajemen pembinaan tenaga pendidik SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.

Pada teknik observasi peneliti melakukan pengamatan secara langsung ataupun tidak langsung maksudnya adalah dengan mendatangi wilayah kajian penelitian. Salah satu cara lainnya adalah dengan melakukan investigasi sederhana dengan berinteraksi terhadap obyek penelitian. Pada dasarnya teknik observasi ini peneliti lakukan adalah untuk memahami secara seksama terkait dengan manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon.

Hal ini penting dilakukan agar peneliti dapat memahami lapangan secara langsung yang menjadi wilayah kajian penelitiannya. Tahap observasi dilakukan sebelum dilakukannya wawancara, atau bahkan ketika memahami fenomena kasus tersebut ketika akan diangkat untuk menjadi kajian penelitian. Dengan demikian teknik observasi adalah cara yang ditempuh dalam penelitian dengan terjun langsung pada subyek yang akan diteliti dengan melakukan pengamatan dan pencatatan.

Dimana pada penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan dengan mengikuti ataupun hanya sebatas mengamati program pembinaan yang dilakukan oleh di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. 2. Dokumentasi (Documentation) Menurut Sugiono dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dalam bentuk, tulisan, gambar atau karya monumental seseorang. Dokumentasi bentuknya dapat bersifat gambar, peta atau catatan yang tertuang dalam naskah. Dalam penelitian kualitatif, teknik ini merupakan alat pengumpul data yang utama karena metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

Dengan demikian metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh informasi dari data tertulis yang dibutuhkan, yaitu untuk memperoleh data yang berkaitan dengan mengamati program pembinaan yang dilakukan oleh di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. Dokumentasi yang digunakan dapat berupa obyek material yang dapat digunakan sebagai referensi ataupun lainnya. 3. Wawancara (Interview) Wawancara (interview) adalah suatu percakapan, tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu.

Dalam proses wawancara ada dua pihak yang menempati kedudukan yang berbeda. Pihak yang satu berfungsi sebagai pengejar informasi atau penanya (interviewer atau information hunter). Sedang pihak lainnya berfungsi sebagai pemberi informasi (information suppleyer, interviewee, atau informan).. Pengertian wawancara yang telah dijelaskan atas sangatlah jelas. Dalam proses ini peneliti mengajukan sejumlah

pertanyaan atau masalah penelitian. Pertanyaan tersebut terkait dengan masalah-masalah penelitian. Proses tanya jawab ini dilakukan oleh penelitian secara langsung oleh terhadap narasumber. Proses ini juga dilakukan dengan menggunakan alat bantu recorder atau alat rekaman.

Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meminimalisir kesalahan tafsiran dalam memahami konten atau pesan yang disampaikan oleh narasumber. Alat recorder juga akan menjadi data original yang didapatkan langsung oleh peneliti. Keoriginalan infomasi sangat dibutuhkan dalam penelitian, karena hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat obyektivitas hasil penelitian. Oleh karena itu, ketika peneliti melakukan wawancara menggunakan alat recorder. Adapun peneliti melakukan penelitian dengan mendatangi langsung narasumber atau melalui alat recorder jarak jauh dengan bantuan teknologi media sosial.

Sedangkan informasi yang didapatkan dalam proses wawancara ini adalah informan atau narasumber langsung, atau pelaku pemegang manajemen terutama yang memiliki kefokusan dibidang penelitian. E. INSTRUMEN PENELITIAN Kualitas sebuah hasil penelitian berangkat dari kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan. Pengumpulan data pada prinsipnya merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Karena pada dasarnya kevalidan dan kedalaman informasi ditentukan pada tahap pengumpulan data. Data merupakan perwujudan dari beberapa informasi yang sengaja dikaji dan dikumpulkan guna mendeskripsikan suatu peristiwa atau kegiatan lainnya.

Data yang diperoleh melalui penelitian akan diolah menjadi suatu informasi yang merujuk pada hasil penelitian nantinya. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang sesuai dengan penelitian. Oleh karena itu, dalam pengumpulan data dibutuhkan instrument sebagai alat untuk mendapatkan data yang valid dan akurat. Tolak ukur keberhasilan penelitian juga tergantung pada instumen yang digunakan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian lapangan (field research) yang meliputi observasi dan wawancara, telah dirancang secara sistematis dengan daftar pertanyaan yang telah disediakan.

Dalam hal ini dibutuhkan kamera, alat perekam (record) dan alat tulis menulis berupa buku catatan dan pulpen. Adapun indikator dari instrumen wawancara yang akan disusun adalah sebagai berikut; No. Masalah Penelitian Indikator Narasumber 1. Manajemen Pembinaan Perencanaan pembinaan tenaga pendidik 1. Yayasan Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon 2. Kepala Sekolah SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon 3. Guru SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik Pelaksanaan pembinaan tenaga pendidik Pengawasan pembinaan tenaga

pendidik F.

PROSEDUR PENELITIAN Prosedur adalah meknisme atau cara untuk mengetahui sesuatu yang memiliki langkah-langkah sistematis. Dalam penelitian kualitatif menurut Lincoln dan Guba paling tidak dapat dijelaskan menurut dua perspektif. Pertama, secara ontologi penelitian kualitatif diandai oleh fakta bahwa peneliti membangun realitas yang dia lihat. Dalam gagasan penelitian kualitatif, masing-masing dilibatkan dalam penelitian sebagai partisipan atau subyek bersama-sama mengkonstruksi realitas. Kedua, secara epistemologi penelitian kualitatif didasarkan pada nilai dan judgment nilai, bukan fakta.

Dalam pandangan umum di lapangan, mereka mengklaim bahwa nilai peneliti memandu dan membentuk simpulan penelitian sebab peneliti membangun realitas. Kemudian salah satu jenis dari penelitian kualitatif sendiri adalah studi kasus (case study). Penggunaan metode studi kasus dimaksudkan untuk mempelajari secara intensif, tentang latar belakang masalah keadaan atau posisi suatu peristiwa yang sedang berlangsung saat ini, serta interaksi dilingkungan unit sosial tertentu yang bersifat adanya (given). Adapun subyek dalam penelitian studi kasus (case study) dapat berupa individu, kelompok, komunitas, organisasi, lembaga, maupun masyarakat. Dalam perkembangannya studi kasus (case study) mengalami perbedaan pendapat dikalangan pemerhati penelitian.

Hal tersebut dapat dilihat pada perbedaan pendapat mengenai studi kasus itu sendiri. Kelompok Pertama, berpendapat bahwa studi kasus adalah penelitian terhadap suatu obyek yang disebut sebagai kasus. Kelompok ini menekankan bahwa penelitian studi kasus (case study) merupakan penelitian yang dilakukan terhadap obyek atau sesuatu yang diteliti secara menyeluruh, utuh dan mendalam. Sedangkan pada Kelompok Kedua, memandang bahwa penelitian studi kasus adalah sebuah metode penelitian yang dibutuhkan untuk meneliti atau mengungkapkan secara utuh dan menyeluruh terhadap kasus.

Meskipun hampir sama dengan kelompok peneliti yang pertama, kelompok ini berangkat dari adanya kebutuhan metode untuk meneliti secara khusus tentang obyek atau kasus yang menarik perhatian untuk diteliti. Penelitian terhadap studi kasus dalam Tesis ini termasuk pada kelompok kedua. Yakni, mengkaji secara menyeluruh dan mendalam terkait dengan studi kasus pada Manajemen Pembinaan Tenaga Pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. Dimana. Dalam studi kasus yang diangkat pada penelitian ini, penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait dengan sejauhmana manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi di Kota Cirebon dapat berjalan dengan baik.

Secara khusus dan spesifik, kajian ini akan mengarahkan pada kebijakan serta program-program unggulan dalam pembinaan tenaga pendidik di lembaga tersebut. Pada sisi ini, peneliti akan dapat menangkap sejauhmana lembaga memposisikan tenaga pendidik sebagai ujung tobak dari kualitas proses pembelajaran. Tenaga pendidik dianggap sebagai sumber daya yang efektif dalam menentukan kualitas dan mutu lulusan. Karenanya pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui manajemen pembinaan menjadi program yang tidak dapat ditawar oleh lembaga sekolah.

Oleh karena itu, untuk melakukan kajian penelitian lebih mendalam terkait dengan kasus tersebut, maka diperlukan studi kajian dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus ini akan menjadi alat untuk mengungkapkan fenomena kasus yang terjadi. Selain itu, penelitian studi kasus juga akan menjadi alat untuk menyelidiki terkait dengan manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon secara kritis dan komprehensif. G.

TEKNIK ANALISIS DATA Proses analis data pada penelitian kualitatif pada prinsipnya dilakukan secara berkesinambungan yaitu sejak sebelum memasuki lapangan, memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Akan tetapi yang lebih alot dan lebih terfokus dalam menganalisis data adalah selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Analisis sebelum di lapangan dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun, demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama di lapangan. Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul sebaik mungkin, maka data tersebut akan dianalisis.

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 kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang

lain. Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan peneliti menggunakan model Miles and Huberman. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.

Miles and Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu, data reduction, data display, dan conclusion drowing/verification. Dalam analisis data, peneliti menggunakan model interactive model, yang unsur-unsurnya meliputi reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan conclutions drowing/verifiying.

Alur teknik analisis data dapat dilihat seperti gambar di bawah ini. Gambar 3: Komponen dalam analisi data (interactive model) Teknik analisis data pada penelitian ini penulis menggunakan tiga prosedur perolehan data. 1. Reduksi Data Reduksi data adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang dianggap kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan data yang dirasa masih kurang. Data yang diperoleh di lapangan mungkin jumlahnya sangat banyak. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

Dengan demikian data yang akan direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. 2. Penyajian Data Dengan menyajikan data atau men-display data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi selama penelitian berlangsung. Setelah itu perlu adanya perencanaan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penyajian data selain menggunakan teks secara naratif, juga dapat berupa bahasa nonverbal seperti bagan, grafik, denah, matriks, dan tabel.

Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Miles and Huberman dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Ia mengatakan "yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif". 3. Verifikasi Data Langkah terakhir dalam teknik analisis data adalah verifikasi data.

Verifikasi data dilakukan apabila kesimpulan awal yang dikemukan masih bersifat sementara, dan akan ada perubahan-perubahan bila tidak dibarengi dengan bukti-bukti

pendukung yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Bila kesimpulan yang dikemukan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang berusaha menggambarkan, menganalisa dan menilai masalah dalam penelitian.

Sedangkan langkah-langkah yang digunakan peneliti adalah mendeskripsikan yang berkaitan dengan manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkret, kemudian dari fakta-fakta itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum. Dengan demikian berdasarkan penjelasan di atas, analisis data yaitu membentuk teori yang ada dengan melihat kenyataan yang terjadi di lapangan untuk mengambil suatu kesimpulan dari penelitian yang berkaitan dengan manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon. H.

PENGUJIAN KEABSAHAN DATA Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif. Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, credibility, transferability, dependability, dan confirmability.

Dalam kontek ini, peneliti perlu melakukan pengujian keabsahan data, karena pada dasarnya penelitian merupakan karya ilmiah yang harus bisa dipertanggungjawabkan keobyektifannya. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan adalah sebagai berikut; 1. Credibility Uji credibility (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan. a.

Perpanjangan Pengamatan Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas/ kepercayaan data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan. Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap manajemen pembinaan di sekolah SDIT Sabilul Huda Kesambi. Secara konkrit penelitian mendalami melalui wawancara lagi dengan nara sumber terkait dengan program-program pembinaan dalam peningkatakan kompetensi profesional guru di SDIT Sabilul Huda.

Dalam kontek ini peliti menentukan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin terbuka, saling timbul kepercayaan, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap. Karena peneliti secara langsung masuk ke lapangan yang menjadi obyek penelitian, tepatnya di SDIT Sabilul Huda Kesambi. Tujuan dari perpanjangan waktu pengamatan ini dimaksudkan agar dapat menguji kredibilitas data.

Karena itu penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Jadi setelah data diperoleh, kemudian peneliti melakukan pengecekan kembali terhadap data yang sudah dihimpun. Data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, atau menurut hasilnya apakah ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/ benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri. b.

Meningkatkan kecermatan dalam penelitian Meningkatkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik, sistematis. Ketika dilakukan pengamatan ke lapangan, maka peneliti perlu meningkatkan kecermatan dalam menggali data tetang manajemen pembinaan, atau terkait dengan program-program peningkatan kompetensi guru profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi. Merupakan salah satu cara mengontrol/ mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan sudah benar atau belum.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan peneliti dalam kecermatan serta ketelitian dalam penelitian, maka peneliti perlu membaca berbagai referensi, buku, artikel, serta jurnal hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka peneliti akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin kredibel dan berkualitas. Untuk meningkatkan pengecekan keabsahan data maka peneliti juga menggunakan tekni triangulasi data. Wiliam Wiersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu.

Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Adapun penjelasan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut; a. Triangulasi sumber Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Beberapa sumber yang akan dilakukan

peneliti adalah dengan mengambil tiga jenis narasumber yang berbeda. Untuk menyelidiki dan menggali data tentang manajemen pembinaan atau program-program terkait peningkatan kompetensi profesional guru di SDIT Sabilul Huda Kesambi.

Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data. b. Triangulasi teknik Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi tentang manajemen pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi.

Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar. c. Triangulasi waktu Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Secara konkrit, dalam hal ini peneliti tidak hanya sekali untuk mengunjungi SDIT Sabilul Huda Kesambi.

Peneliti perlu beberapa kali kunjungan ke sekolah tersebut. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Trianggulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut. Trianggulasi merupakan metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memeriksa dan menetapkan validitas dengan menganalisa dari berbagai perspektif.

Teknik trianggulasi ini dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari data wawancara, observasi maupun dokumentasi. Menurut Moleong, bahwa metode trianggulasi dapat dilakukan dengan cara: a. Membandingkan hasil data pengamatan dengan data hasil wawancara. b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi. c. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dalam berbagai pendapat dan pandangan yang dari hasil wawancara. d. Membandingkan wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. 2.

Transferability Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil

penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Pertanyaan yang berkaitan dengan nilai transfer sampai saat ini masih dapat diterapkan/ dipakai dalam situasi lain. Bagi peneliti nilai transfer sangat bergantung pada si pemakai, sehingga ketika penelitian dapat digunakan dalam konteks yang berbeda di situasi sosial yang berbeda validitas nilai transfer masih dapat dipertanggungjawabkan. 3.

Dependability Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang dependability atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula. Pengujian dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Proses audit ini peneliti lakukan dengan melakukan bimbingan secara berkala dengan dosen pembimbing yang telah ditentukan.

Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan dengan melakukan bimbingan kepada pembimbing 1 maupun pembimbing 2. 4. Confirmability Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji confirmability penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang.

Penelitian kualitatif uji confirmability berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar confirmability. Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam konteks ini, peneliti mengkonfirmasi kembali data hasil penelitian di lapangan tentang manajemen pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi. Konfirmasi data menjadi hal terpenting dalam mengakuratkan data yang diperoleh oleh peneliti, sehingga ketepatan dan keobyektifan data dapat terjaga. I. JADWAL PENELITIAN No. Kegiatan Waktu Pengerjaan 1. Observasi terhadap lokasi penelitian Tanggal 07-14 Juni 2021 2. Membuat draf penyusunan laporan penelitian Tanggal 15-17 Juni 2021 3.

Menyusun latar belakang masalah, menganalisis masalah dan menentukan masalah penelitian (fokus penelitian), membuat pertanyaan penelitian. Tanggal 18-23 Juni 2021

4. Menginventarisir literatur dan menyususnya dalam pembahasan teori-teori penelitian Tanggal 23-29 Juni 2021 5. Membangun paradigma metode penelitian yang akan digunakan Tanggal 30 Juni - 07 Juli 2021 6 Menyusun instrumen penelitian dan mengambil data ke lapangan melalui teknik wawancara 07-30 Juli 2021 7 Mengolah dan menganalisis data yang sudah dihimpun dari lapangan 30 Juli - 13 Agustus 2021 8 Menyusun data menjadi sebuah laporan pembahasan penelitian 14 - 28 Agustus 2021 9 Mendapatkan asumsi dari hasil penelitian, kemudian membuat kesimpulan penelitian 28 Agustus - 04 September 2021 BAB IV PEMBAHASAN A.

Temuan Hasil Penelitian Kegiatan pengembangan diri harus mengutamakan kebutuhan guru untuk pencapaian standar dan peningkatan kompetensi profesi, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan layanan pembelajaran. Kebutuhan tersebut mencakup kompetensi menyelidiki dan memahami konteks di tempat guru mengajar, penguasaan materi dan kurikulum, penguasaan metode pembelajaran kompetensi melakukan evaluasi peserta didik dan pembelajaran, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), atau pun kompetensi lain yang relevan. Kegiatan pengembangan diri merupakan bagian dari kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Di SDIT Sabilul Huda, paling tidak ada empat kegiatan PKB yang dilakukan dalam rangkat pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. Pengembangan diri merupakan dasar peningkatan kompetensi sebelum guru melakukan melaksanakan tugas profesinya di sekolah. Atau paling tidak, dalam rangka peningkatan kompetensi profesional guru untuk mewujudkan kualitas pembelajaran di SDIT Sabilul Huda Kesambi.

Dengan demikian, guru perlu mendapatkan pelatihan dan berbagai kegiatan kolektif yang dapat melatih guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Peningkatan kompetensi guru dapat terwujud dengan baik apabila sekolah sebagai organisasi pendidikan bisa melaksanakan pengembangan diri dengan prosedur yang benar yaitu: a. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan b. Menentukan tujuan pelatihan dan pengembangan c. Melaksanakan program pelatihan dan pengembagan d. Melakukan evaluasi dan modifikasi pelatihan dan pengembangan.

Selain itu, motivasi guru untuk maju juga merupakan kunci keberhasilan peningkatan kompetensi guru yang meliputi kompetensi: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. 1. Keikutsertaan guru dalam kegiatan pelatihan/ worhshop Pelatihan yang perlu diikuti dalam meningkatkan kemampuan profesional adalah pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas guru terutama sekali dalam pelaksanaan pembelajaran di SDIT Sabilul Huda. Para guru dapat mengikuti pelatihan diharapkan agar setelah mengikuti pelatihan tersebut diharapkan guru memiliki pengalaman,

keterampilan, dan pengetahuan baru tentang berbagai permasalahan pelaksanaan tugas guru di SDIT Sabilul Huda Kesambi.

Tentu hal ini bisa terkait dengan penguasaan materi pelajaran, penguasaan metode, kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembelajaran termasuk upaya penanggulangannya, dan permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran para siswa. 2. Mengikuti kegiatan KKG atau MGMP Adapun kegiatan kolektif guru adalah kegiatan dalam mengikuti pertemuan kelompok guru profesi atau kegiatan bersama yang bertujuan untuk mencapai standar atau di atas standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.

Setiap guru di SDIT Sabilul Huda Kesambi diwajibkan untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja guru atau musyawarah guru mata pelajaran. Hal ini dimaksudkan agar guru-guru di SDIT Sabilul Huda Kesambi dapat selalu meng-upgrade kompetensi tenaga pendidik. Dalam kegiatan KKG ataupun MGMP guru dapat melakukan kegiatan loka karya atau peningkatan kemampuan pengetahuan. Tujuan kelompok dari kegiatan kerja guru ini diharapkan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya tenaga pendidikan yang tersedia. Sehingga para guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri dan pada gilirannya merupakan kualitas prestasi belajar dan output sekolah semakin bermutu. 3.

Berpartisipasi aktif dalam organisasi profesional Seorang guru profesional mempunyai jiwa organisasi yang tinggi dan suka bekerja sama dalam tim (teamwork). SDIT Sabilul Huda hampir 100% mengikuti serta menjadi anggota organisasi. Hal ini juga termasuk dalam kegiatan peningkatan profesionalisme seorang guru di lingkungan SDIT Sabilul Huda Kesambi. Dalam organisasi profesional, kemampuan terkait profesi yang dimiliki akan terus dibina dan dikembangkan. Sejalan dengan hal tersebut maka pembinaan tenaga pendidikan dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi berjalan dengan maksimal.

Karena pada dasarnya organisai adalah wadah pembinaan yang dapat memberikan dan membekali guru untuk meningkatkan dan mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan seperti training profesi. Training profesi ini sebagai upaya memfasilitasi peningkatan kualitas anggota dan pengakuan masyarakat maupun pemerintah. Banyak organisasi yang memungkinkan untuk diikuti oleh guru di SDIT Sabilul Huda Kesambi, salah satunya adalah Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). PGRI merupakan suatu wadah yang menampung aspirasi guru.

PGRI juga melaksanakan training pengajaran bidang studi untuk semua jenis dan jenjang persekolahan. 4. Melakukan supervisi Supervisi merupakan salah satu upaya

kepala sekolah untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran. Kepala sekolah SDIT Sabilul Huda Kesambi selalu melakukan supervisi hingga evaluasi dalam layanan guru terhadap peserta didik. Hal ini bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional layanan belajar dan pengembangan kurikulum di SDIT Sabilul Huda Kesambi.

Dalam pelaksanaanya, kepala sekola menyempatkan pembahasan pada acara perkumpulan antar guru di SDIT Sabilul Huda Kesambi. Dalam ruang ini kepala sekolah maupun guru-guru dapat menyampaikan ide-ide tentang peningkatan kompetensi profesional guru di SDIT Sabilul Huda Kesambi. Pada kesempatan ini juga pelaksanaan supervisi dapat membahasa sekaligus memecahkan masalah- masalah belajar mengajar secara efektif dilingkungan SDIT Sabilul Huda Kesambi.

Dengan demikian, kegiatan supervisi di SDIT Sabilul Huda Kesambi adalah serangkaian kegiatan dan bantuan, layanan, dan bimbingan bagi guru-guru dalam melaksanakan tugasnya guna memperluas dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki atau kompetensi profesional tenaga pendidik. Supervisi ini dilakukan dengan teknik-teknik sebagai berikut: a. Teknik individual, yaitu terdiri dari kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas dan menilai diri sendiri. b. Teknik kelompok, yaitu terdiri dari pertemuan orientasi bagi guru baru, rapat guru, studi antar kelompok guru, diskusi, seminar, diskusi panel, demonstrasi mengajar, dan lain sebagainya. B. Hasil Penelitian dan Pembahasan 1.

Perencanaan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Perencanaan pembinaan tenaga pendidik adalah suatu pengembangan strategi penyusunan tenaga pendidik (sumber daya manusia) yang komprehensip guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Perencanaan pembinaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang di lakukan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu di kelola secara tepat.

Secara nyata adalah tenaga pendidik yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Di tingkat nasional, perencanaan pembinaan tenaga pendidik merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan yang efektif dan efisisen. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan perencanaan pembinaan tenaga pendidik.

Perencanaan pembinaan tenaga pendidik merupakan suatu proses yang sistematis dan rasional untuk memberikan jaminan mutu pembelajaran. Bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik dalam kualitas tenaga pendidik dengan berbagai upaya dan strategi peningkatan kompetensi. Peningkatan kompetensi dalam jangka waktu tertentu benar-benar representatif dapat menentukan capaian tujuan dan visi organisasi pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon mengenai perencanaan pembinaan tenaga pendidik yang dibuat Kepala Sekolah adalah sebagai berikut: Untuk merencanakan pembinaan tenaga pendidik langkah yang dilakukan adalah kami melakukan identifikasi atau menganalisis terlebih dahulu tentang kebutuhan pembinaan terhadap tenaga pendidik. artinya apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dalam pembinaannya. Analisis kebutuhannya yang berkaitan dengan kemampuan untuk menjadi guru.

Setelah merencanakan kebutuhan dalam pembinaan tenaga pendidik secara kualitas barulah kami melakukan penyusunan program kegiatan yang mendukung kemampuan atau kompetensi yang dibutuhkan oleh guru di sekolah kami. Penjelasan yang dipaparkan oleh responden tersebut terkait dengan perencanaan pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan/ dibuat kKepala sekolah berhubungan dan sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum, responden menjelaskan bahwa perencanaan pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah, terlebih dahulu kepala sekolah mempersiapkan beberapa persiapan penting.

Persiapan tersebut adalah dengan melakukan perumusan kebutuhan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan oleh seorang tenaga pendidik. Peningkatan kompetensi yang dibutuhkan oleh guru adalah terkait dengan empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru. Hal tersebut diantaranya adalah kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Sejalan dengan itu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Wakil kepala sekolah bidang Kurikulum mengenai perencanaan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik adalah sebagai berikut: Perencanaan pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan/ dibuat kepala sekolah yaitu melakukan penyusunan program pembinaan yang mendukung peningkatan empat kompetensi dasar tenaga pendidik.

Penyusunan perencanaan ini dilakukan dengan melakukan rapat dengan pihak yang memiliki hubungan dengan program pembinaan, termasuk dengan guru-guru. Untuk melihat kebutuhan apa saya yang dibutuhkan oleh guru kita dalam peningkatan mempuan guru. Ini juga untuk kepentingan mutu atau kualitas pembelajaran kami.

Artinya kalo pembelajran kami bermutu dan sesuai dengan tujuan serta visi sekolah, pembinaan ini akan sangat membantu. Dirapat penyusunan ini, guru mengevaluasi pembelajaran dan menyusun program-program apa saja yang akan dilakukan.

Misalnya setelah ketahui kebutuhan pembinaannya baru, menyusun programnya, salah satunya itu program pelatihan model-model pembelajaran yang dilakukan oleh sekolah, mendelegasikan guru untuk ikut seminar atau workshop yang diselenggarakan oleh dinas atau lembaga tertentu. Aktivitas ini harus dilakukan seobyektif mungkin sesuai kebutuhan organisasi, sehingga akan tercapai sesuai tujuan organisasi. Program yang dipilih melalui proses musyawarah dengan stakeholder yang ada di sekolah termasuk jika perlu melibatkan pihak Yayasan.

Terkait dengan program pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda, Kepala sekolah menambahkan pernyataannya sebagaimana dari hasil wawancara sebagai berikut; Guru sebagai jabatan profesi memiliki kewajiban untuk terus meningkatkan kemampuan profesi agar dapat meningkatkan mutu sekolah kita. Program pembinaan terhadap profesi guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas guru kami. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sangat diperlukan, baik bagi lembaga maupun diri guru itu sendiri. Sebenarnya masalah ini, semua lembaga pendidikan pun harus melakukan pengembangan dan pembinaan profesi tenaga pendidiknya, karena ini adalah kunci dari peningkatan mutu pendidikan sekolah.

Program pengembangan dan pembinaan terhadap profesionalisme para guru harus dipadukan dengan tuntutan ilmu, teknologi, seni yang berkembang secara ekpansif dan kualitatif. Pengembangan dan pembinaan profesi guru ini dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang didasarkan pada analisa kebutuhan lembaga. Program-program dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri guru telah terjadi suatu proses transformasi dari program tersebut.

Proses transformasi ini dapat dilihat dari dua hal yaitu: (1) peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan (2) perubahan prilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja. Hal ini sebagaimana diungkapkan dalam hasil wawancara dengan wakil kurikulum SDIT Sabilul Huda, sebagai berikut; Jadi dalam masalah peningkatan kemampuan ini dan perubahan prilaku ini merupakan tujuan diselenggarakan program pembinaan profesi guru. Kami melihat beberapa hal dalam program pengembangan tenaga pendidikan di sekolah kami. Mulai dari guru yang baru sampai guru yang sudah lama mengajar di sekolah.

Program-program pembinaan kami lakikan dengan beberapa macam program, yaitu diantaranya adalah: 1) Program orientasi bagi tenaga baru, yang baru masuk dan

diterima sebagai guru di sekolah. 2) evaluasi kerja pengajaran untuk guru-guru. 3) lokakarya, workshop dan seminar yang dilakasanakan oleh sekolah atau dari luar sekolah, 4) produksi dan penyebaran bahan pengajaran, 5). Pendidikan lanjut, ini mungkin yang bisa dilakukan jika ada peluang. Pemilihan program disesuaikan dengan kondsi dan kebutuhan sekolah yang permasalahannya antara satu dengan lainnya tidak sama.

Hasil wawancara peneliti dengan Tenaga Pendidik mengenai perencanaan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik sebagaimana yang dinyatakan oleh salah satu guru di SDIT Sabilul Huda pada wawancara sebagai berikut: Kepala sekolah mengajak kami untuk melakukan evaluasi pembelajaran. Evaluasi pembelaran ini sebagai proses penilaian ketercapaian pembelajaran yang sudah kami lakukan. Kepala sekolah mengundang kami untuk duduk bersama membahas evaluasi tersebut. Setelah evaluasi baru menentukan tindak lanjut dari kekurangan atau untuk meningkatan pembelajarannya. Misalnya kepala sekolah mendelegasikan kami untuk mengikuti program workshop atau sekolah melaksanakan kegiatan sendiri.

Jadi ketika ada kegiatan workshop diluar, ada undangan, kami didelegasikan berdasarkan hasil rapat evaluasi tersebut. Maka kami kalau mendelegasikan guru untuk mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi sesuai dengan hasil rekomendasi hasil rapat evaluasi dari bapak kepala sekolah. Berdasarkan paparan hasil wawancara dengan salah satu guru SDIT Sabilul Huda tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan/ dibuat kepala sekolah dengan sistematis dan terencana secara baik.

Untuk merencanakan pembinaan tenaga pendidik yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu kebutuhan program pembinaan dengan didahului oleh evaluasi pembelajaran. Setelah merencanakan kebutuhan program pembinaan tenaga pendidik baik secara kualitas barulah melakukan dan melaksanakan rencanan progam pembinaan tenaga pendidik di lingkungan SDIT Sabilul Huda. Perencaan pembinaan tenaga pendidik merupakan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik.

Program pembinaan yang dibutuhkan disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pembelajaran sehingga kualitas pembelajaran di SDIT Sabilul Huda dapat meningkat. 2. Pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Pengorganisasian adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas, mengelompokkan orang-orang, kegiatan-kegiatan, alat-alat, dalam satu bentuk

kesatuan organisasi sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengorganisasian adalah fungsi kedua dalam Manajemen.

Pengorganisasian sebagai kegiatan menyusun struktur dan membentuk hubungan-hubungan agar diperoleh kesesuaian dalam usaha mencapai tujuan bersama. Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Pengorganisasian sebagai pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SDIT Sabilul Huda mengenai pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut: Di dalam tahap pengorganisasian disekolah kami mulai dari rapat evaluasi, kemudian menyusun program yang akan dilaksanakan dan selanjutnya kami membentuk panitia pelaksana program. Pembentukan panitia ini misalnya kalau ada program yang direncanakan itu dilaksanakan di sekolah sendiri. Jadi kalau ada acara pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan diluar sekolah, tidak perlu ada panitianya.

Panitia atau pengorganisasian dapat kami lakukan untuk mempermudah dan memperlancar rencana program pembinaan yang sudah disusun dan direncanakan tadi. Ini dilakukan untuk mempermudah juga ketercapaian rencana yang sudah disusun oleh sekolah. Masalah pengorganisasian atau kepanitian program pembinaan ini juga disusun struktur pekerjaannya sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi. Misalnya masalah surat delegasi untuk mengikuti kegiatan pembinaan di luar sekolah, nah ini pun dilakukan oleh unit administrasi sekolah, sampai pada ngurusin masalah akomodasinya guru itu.

Pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon berjalan dengan cukup baik karena sesuai dari hasil dokumen penelitian menunjukkan bahwa struktur pekerjaan yang ada di masing-masing unit sekolah pada dasarnya sama, misalnya jika berkaitan dengan kegiatan penyelenggaraan administrasi sekolah maka jalurnya sebagaimana struktur organisasi di masing-masing unit. Namun jika ia berkaitan dengan tugas pendidik (guru) maka harus menyesuaikan tugas pokok yang telah diberikan oleh pimpinan SDIT Sabilul Huda.

Hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah Bidang Kurikulum SDIT Sabilul Huda mengenai pengorganisasian tenaga pendidik, beliau menyampaikan bahwa:

Mempunyai struktur organisasi lini dan staf dalam arti bahwa pengasuh sebagai pemimpin tertinggi melimpahkan wewenang kepada satuan organisasi yang berada di bawahnya dalam suatu bidang pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengorganisasian sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen telah dilaksanakan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung-jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatau organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.Jadi penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi dalam pelakasanaan kegiaran yang berhubungan dengan pembinaan tenaga pendidik bisa terwujud dalam satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kepala sekolah. Pengorganisasian tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda berjalan cukup baik, dan penjelasan tersebut diperjelas kembali oleh kepala sekolah SDIT Sabilul Huda tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SDIT Sabilul Huda mengenai pengorganisasian dalam pembinaan tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut: Dalam pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda ini menentukan posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok itu terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja. Hubungan kerja yang didasari wewenang dan tanggung jawab itu akan menunjukkan pola tertentu sebagai cara mereka melakasanakan fungsi organisasinya.

Pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik sebagai fungsi organik administrasi dan manajemen telah dilaksanakan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung-jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatau organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Penjelasan yang di uraikan oleh kepala sekolah tersebut memiliki keterkaitan dengan apa yang disampaikan tenaga pendidik dalam pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda agar berjalan secara efektif dan efisisen.

Hasil wawancara peneliti dengan Tenaga Pendidik SDIT Sabilul Huda mengenai pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut: Pengorganisasian tenaga pendidik yang dibuat di Madrasah ini yaitu tugastugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan sekolah untuk mencapai tujuannya dibagi secara merata dengan baik sesuai dengan kemampuan, fungsi, dan wewenang yang telah dittentukan.Melalui struktur organisasi yang ada tersebut akan mengetahui apa tugas dan wewenang kepala madrasah, tugas guru, tugas karyawan sekolah (pegawai tata usaha).

Dengan dilakukannya pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring mengambil langkahlangkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas sehingga berjalan secara efektif dan efisien pengorganisasian tersebut. Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa dalam pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda yaitu terjadi penyusunan dan pembentukan hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi atau kepanitiaan sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. SDIT Sabilul Huda ini juga telah menyusun struktur pekerjaan sebagaimana dalam tugas masing unit kerja dan struktur organisasi. posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok itu terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja.

Hubungan kerja yang didasari wewenang dan tanggung jawab itu akan menunjukkan pola tertentu sebagai mekanisme kerja. Dengan dilakukannya pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring (mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas) sehingga berjalan secara efektif dan efisien pengorganisasian tersebut. 3.

Pelaksanaan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Pelaksanaan atau actuating adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manejerial dan usaha-usaha organisasi. artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (actuating) merupakan fungsi manajemen.

Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi actuating justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SDIT Sabilul Huda mengenai pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban dalam wawancaranya adalah sebagai berikut: Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan

rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat evaluasi pembelajaran, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental.

Dilakukannya pembinaan tenaga pendidik adalah bagian dari cara peningkatan mutu pembelajaran atau program pendidikan sekolah secara menyeluruh. Pembinaan dengan cara memberikan program-program peningkatan kompetensi terhadap guru, atau termasuk pendampingan bagi guru baru. Langkah pelaksanaan program didasari oleh evaluasi kerja pengajaran yang dilakukan oleh guru-guru, kemudian dilakukan berbagai jenis bentuk kegiatan mulai dari lokakarya, workshop dan seminar sampai pada pembinaan pendidikan yang bersifat strategis dan kontinyu. Pengarahan atau pembinaan juga bisa dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara tersebut bahwa fungsi dan peranan pelaksanaan rencana dalam pembinaan tenaga pendidik adalah melakukan pengarahan (commanding), bimbingan (directing) dan komunikasi (communication). Kedua, upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian. Pengaplikasian actuating (pelaksanaan) dalam sekolah ini adalah pengarahan dan pemotivasian seluruh personil pada setiap kegiatan lembaga untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kompetensinya.

Hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengenai pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik, beliau memberikan tanggapan dalam hasil wawancaranya adalah sebagai berikut: Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja kepala madrasah meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi tenaga pendidik ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa.

Lebih lanjut ia menjelaskan; Delegasi wewenang, dalam pendelegasian wewenang ini, kepala sekolah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan. Komunikasi membantu perencanaan dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala sekolah melaksanakan rencana pembinaan tenaga pendidik di sekolah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja setelah terlebih dahulu dilakukan evaluasi. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.

Jawaban yang diuraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda yaitu pelaksanaan rencana

pembinaan tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada setiap rapat evaluasi pembelajaran oleh kepala sekolah, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kompetensi tenaga pendidik di sekolah. Jika kualitas tenaga pendidik meningkat prestasi tenaga pendidik juga akan meningkat. Dan peningkatan prestasi tenaga pendidik ini akan membawa dampak positif dalam peningkatan prestasi siswa.

Hasil wawancara peneliti dengan tenaga pendidik mengenai pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda, beliau memberi jawaban sebagai berikut: Kepala sekolah dalam melakukan pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik di sekolah ini berdasarkan program evaluasi yang telah direncanakan pada awal bulan dan tahun ajaran. Program pembinaan menjadi program rutin, tujuannya supaya kepala sekolah bisa mengontrol kondisi tenaga pendidik setiap waktu, baik itu mengenai kemunduranya ataupun tentang kemajuannya dan dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja. Dari penjelasan responden di atas di jelaskan bahwa kepala sekolah dalam melakukan pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat evaluasi bulanan atau awal tahun ajaran.

Program pembinaan menjadi program rutin yang dilaksanakan. Hasil wawancara peneliti dengan tenaga pendidik mengenai Pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda beliau menambahkan keterangannya lebih lanjut bahwa: Pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat evaluasi yang dipimpin oleh kepala sekolah. Harapannya bisa meningkatkan kualitas tenaga pendidik, dalam arti meningkatkan kompetensi gurunya.

Kepala sekolah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan, seperti pada wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Kepala sekolah melaksanakan rencana pembinaan tenaga pendidik di sekolah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja setelah sebelumnya dilakukan analisis dan evaluasi lembaga. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan rencana pembinaan tenaga pendidik kepala sekolah SDIT Sabilul Huda melaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja dan evaluasi yang dipimpin oleh kepala sekolah. Hal ini dilakukan baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada guru baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang

dihadapinya. Adanya pendelegasian wewenang, kepala sekolah melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan.

Komunikasi membantu perencanaan pembinaan dapat dilaksanakan dengan efektif, kemudian pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif dengan tujuan capaian program dapat dicapai dengan maksimal. Penggerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif. Kepala sekolah SDIT Sabilul Huda melaksanakan rencana pembinaan tenaga pendidik di sekolah ini sesuai dengan perencanaan pada program kerja. Program pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik menjadi program yang rutin dilaksanakan. 4.

Pengawasan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Pengawas pendidikan merupakan salah satu komponen yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Supervisor must have ability to analize teaching situations and to locate the probable causes for poor work with a certain degree of expertness; they must have the ability to use an array of data-gathering devices peculiar to the field of supervision itself; they must process certain constructive skills for the development of new means, methods, and materials of instruction; they must know how teachers learn to teach; they must have the ability to teach teachers how to teach; and they must be able to evaluate. In short, they must process training in both the science of instructing pupils and the science of instructing teachers. Both are included in the science of supervision.

Pengawas harus memiliki kemampuan untuk menganalisa situasi pengajaran dan untuk menemukan penyebab kemungkinan pekerjaan yang buruk dengan tingkat keahlian tertentu. Mereka harus memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai perangkat pengumpulan data khas pada bidang pengawasan itu sendiri. Mereka harus memproses keterampilan konstruktif tertentu untuk pengembangan sarana baru, metode, dan bahan-bahan pengajaran. Mereka harus tahu bagaimana guru belajar untuk mengajar, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengajar guru bagaimana cara mengajar, dan mereka harus mampu mengevaluasi.

Singkatnya, mereka harus memiliki keahlian baik dalam ilmu mengajar murid dan ilmu mengajar tenaga pendidik, yang mana keduanya tersebut termasuk dalam ilmu kepengawasan. Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SDIT Sabilul Huda mengenai pengawasan tenaga pendidik beliau memberikan jawaban sebagai berikut: Agar pelaksanaan kinerja tenaga pendidik berjalan secara efektif dan efisien, maka pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah dan wakil kepala sekolah melakukan upaya berupa: (a) melaksanaan pembinaan sesuai dengan kebutuhan guru, (b) membentuk program pembinaan sesuai dengan target capaian kompetensi guru yang diinginkan.

Pengawasan yang dilakukan atas kinerja tenaga pendidik ialah tanggung jawab bersama dari perangkat pengelola lembaga pendidikan. Kepala sekolah adalah pengawas yang tidak ada henti-hentinya mengawasi kinerja tenaga pendidik agar tercapainya visi dan misi sekolah. Selain dari tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam pengawasan tenaga pendidik di sekolah ini, wakil kepala sekolah bidang kurikulum juga berperan aktif dalam mengelola sumber daya manusia atau tenaga di dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai tenaga pendidik didalam sekolah tersebut. Pengawasan dilakukan guna memberikan bimbingan terhadap tenaga pendidik didalam menjalankan program. Kinerja tenaga pendidik dapat dikatan meningkat atau menurun dapat di ketahui dari pengawasan yang diberikan.

Akan tetapi, untuk pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik banyak lembaga yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Yang paling berperan aktif dalam pengawasan tersebut ialah dinas pendidikan dan yayasan yang menaungi lembaga itu sendiri. Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus serta berkesinambungan. Tenaga pendidik di dalam sekolah SDIT Sabilul Huda banyak terlibat dalam pengawasan yang di lakukan terhadap lingkungan sekolah tanpa terkecuali terhadap tenaga pendidik yang ada di dalam lembaga sekolah tersebut.

Namun selain dari pihak madrasah, pengawasan yang paling bertanggung atas hal ini ialah tim pengawas dari dinas pendidikan dan yayasan yang menaungi lembaga satuan pendidikan. Hal ini sebagaimana pendapat dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum pada hasil wawancara di bawah ini. Hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengenai pengawasan tenaga pendidik beliau memberikan jawaban sebagai berikut: Tugas dan tanggung jawab pengawas ialah bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, maka pengawas satuan pendidikan banyak berperan sebagai: penilai, peneliti, pengembang, pelopor/ inovator, motivator, konsultan, dan kolaborator dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah binaannya.

Dikaitkan dengan tugas pokok pengawas sebagai pengawas yaitu yang lebih menekankan pada aspek teknis pendidikan dan pembelajaran, dan kepala sekolah bertugas yang lebih menekankan pada aspek manajemen sekolah atau dalam masalah pengelolaan lembaga itu sendiri. Jawaban yang di uraikan oleh responden di atas juga menjelaskan tentang tugas dan tangung jawab pengawas terhadap kinerja tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda, dalam uraiannya yang menjadi tanggung jawab atas pengawasan tersebut ada dua yakni pengawas internal yaitu yayasan dan kepala sekolah serta dari pengwas eksternal yakni Dinas Pendidikan itu sendiri.

Hasil wawancara peneliti dengan tenga pendidik SDIT Sabilul Huda mengenai pengawasan atas kinerja tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut: Sejauh pengetahuan saya terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik secara rutin di lakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rapat tenaga pendidik yang diadakan oleh kepala sekolah sekurang-kurangnya pada pertemuan sekali dalam sebulan. Rapat itu difokuskan kepada tenaga pendidik sebagai indikator utama baik atau tidaknya sekolah tersebut.

Selain dari tanggung jawab mutlak kepala sekolah didalam mengawasi kinerja guru, wakil kepala sekolah serta pengawas sekolah berperan aktif dalam pengawasan terhadap kinerja guru. Yang menjadi fokus utama didalam pengawasan ialah tentang persiapan atau kelayakan Rencana Program Pembelajaran (RPP), serta kesesuain silabus yang dijabarkan dengan RPP yang ada. Namun, adapun hal-hal yang mengenai pengawasan tentang administrasi sekolah diluar dari pemaham saya terhadap itu.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan pihak sekolah rutin dilakukan oleh pengawas yang terbentuk dari tenga pendidik yang terlibat serta pengawas yang terlibat dalam pengawasan terhadap tenaga pendidik telah di uraikan pada hasil wawancara responden di bawah ini. Hasil wawancara peneliti dengan tenaga pendidik mengenai pengawasan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda, beliau memberikan jawaban sebagai berikut: Pengawasan yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda ini cukup berjalan dengan baik.

Kepala sekolah beserta wakil kepala sekolah bidang kurikulum secara rutin melakukan pemantauan baik kegiatan tenaga pendidik didalam kelas maupun didalam kantor dewan guru pada saat tenaga pendidik mempersiapkan sarana yang akan digunakan untuk alat peraga pada bidang studi tertentu. Selain itu, Yayasan memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Banyak sekali program yang dilakukan oleh kepala sekolah serta wakil kepala madrasah untuk meng up-grade kembali kemampampuan kinerja tenaga pendidik yang mulai menurun.

Tenaga pendidik sering sekali mengikuti pelatihan-pelatihan yang berbentuk seminar, workshop dan pelatihan yang lainnya. Pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik semata-mata untuk mengetahui kelemahan dan kesulitan yang dihadapi seorang tenaga pendidik dalam menghadapi program yang sedang di laksanakan. Ketika kelemahan tenaga pendidik telah diketahui, kepala sekolah akan mengirim tenaga pendidik tersebut untuk dibina dan dilatih terhadap lembaga lain atau kegiatan yang dilaksanakan diluar sekolah.

Program tersebut memiliki dampak yang sangat luar biasa terhadap peningkatan kinerja

tenaga pendidik. Sehingga kelemahan-kelemahan tenaga pendidik di bidang studi dapat diatasi dan diketahui dikarenakan adanya pengawasan terus menerus dilakukan oleh kepala sekolah dan perangkat sekolah yang lainnya. Dari hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa pengawasan yang di lakukan terhadap tenaga pendidik sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kualitas lembaga tentunya.

Pengawasan yang dilakukan terhadap lembaga atau perorangan yang terkait membawa perubahan besar terhadap tenaga pendidik. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru semata-mata bukan mencari kesalahan atau kelemahan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerja yang mulai menurun. Ketika diadakannya pengawasan terhadap tenaga pendidik, pihak sekolah terkait dapat dengan mudah memberi masukan atau pengarahan terhadap kelemahan di bidang tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, kepala sekolah memiliki banyak kontribusi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Adapun yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik ialah seperti mengadakan seminar pendidikan, workshop, serta merekomendasikan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi rendah bahkan guru yang terhitung baik pada program pelatihan yang diadakan oleh lembagai lain.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dan lembaga pendidikan lainnya telah berjalan dengan baik, adanya kerja sama dengan lembaga lain dalam memperioritaskan kinerja tenaga pendidik adalah sebuah kebijakan yang baik yang di terapkan oleh kepala sekolah. Dari hasil penelitian tersebut, peneliti mendapatkan temuan konsep manajemen pembinaan SDIT Sabilul Huda Kesambi, Kota Cirebon yang dapat dijelaskan melalui bagan sebagai berikut; Berdasarkan peta konsep pembinaan yang ada di SDIT Sabilul huda dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dilakukan melalui menganalisis terlebih dahulu bentuk program yang dibutuhkan kemudian melakukan membentuk panitia jika dibutuhkan.

Mengenai pengorganisasiannya dilakukan sesuai pemerincian pekerjaan lalu pembagian kerja, penyatuan pekerjaan, koordinasi pekerjaan dan monitoring agar kinerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Mengenai pelaksanaan rencana dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat yang diadakan oleh kepala sekolah. Kemudian, dilakukannya orientasi atau penempatan selanjutnya dilakukannya pemotivasian dan pembinaan dan pelatihan. Selanjutnya mengenai perngawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik yaitu melibatkan beberapa pihak baik itu pengawas dari internal tenaga pendidikan di sekolah yang di libatkan serta dari pengawas

eksternal yakni Dinas Pendidikan Kota Cirebon.

BAB V PENUTUP A. Kesimpulan Setelah dilakukan pembahasan mengenai manajemen pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda. Maka peneliti menemukan beberapa hal kesimpulan yang menjadi fokus kajian masalah penelitian ini. Adapau kesimpulan dari hasil pembahasan tersebut adalah sebagai berikut; 1. Perencanaan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Perencanaan pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah SDIT Sabilul Huda yaitu dilakukan dengan melakukan rapat evaluasi pembelajaran pada setiap periodenya. Perencanaan pembinaan tenaga pendidik ini didasari oleh empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seroang pendidik. Kompetensi tersebut diantaranya adalah pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian.

Perencanaan pembinaan tenaga pendidik SDIT Sabilul Huda disusun dengan melibatkan unsur kepala sekolah dan wakil kepala sekola bidang kurikulum, beserta guru-guru di lingkungan SDIT Sabilul Huda. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pembinaan tenaga pendidik yang sesuai dengan keadaan obyektif guru. Dengan demikian pada tahap perencaan pembinaan tenaga pendidik SDIT Sabilul Huda dapat dirangkum menjadi tiga langkah perencaan pembinaan. Hal tersebut diantarnya adalah 1). Melakukan evaluasi pembelajaran, hal ini dilakukan untuk mengevaluasi kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Sehingga dari rapat evaluasi ini kepala sekolah dapat melihat kompetensi guru secara komprehensif, 2). Melakukan analisis kebutuhan pembinaan, dari hasil rapat evaluasi pembelajaran kepala sekolah akan melihat kompetensi yang dimiliki oleh guru (pedagogik, profesional, sosial, kepribadian) sehingga langkah untuk melakasanakan program pembinaan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi guru di SDIT Sabilul Huda, 3). Menentukan program yang akan dilakukan baik di internal maupun diluar sekolah (eksternal) 2.

Pengorganisasian pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Proses pengorganisasian ini sangat penting sebagai proses pembagian kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil dan sekaligus membebankan tugas-tugas tersebut kepada orang yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Dalam pengorganisasian terjadi penyusunan program dan penanggungjawab program. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai proses pengelompokan tugas untuk pendelegasian orang-orang dalam pembinaan.

Dalam pengorganisasi, dapat disimpulkan menjadi tiga langkah, hal tersebut diantaranya adalah 1) Melakukan rapat kordinasi, setelah dilakukan perencanaan

langkah selanjutnya adalah melakukan rapat kordinasi untuk merealisasikan rencana program yang sudah disusun, 2). Pembagian kerja, adalah bentuk pemberian wewenang terhadap orang-orang yang akan melaksanakan porgram pembinaan. 3). Perincian program yang dibutuhkan, bentuk identifiasi program sehingga sesuai dengan kebutuhan program kompetensi tenaga pendidik. 3.

Pelaksanaan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Pelaksanaan rencana ini merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen SDM, karena pada fungsi ini sebuah organisasi melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitasnya, mengambil tindakan-tindakan kearah itu,agar organisasi bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dari sekolah sendiri. Kepala sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental.

Dalam tahap pelaksana pembinaan tenaga pendidik, sekela sekolah sekaligus sebagai penanggungjawa dalam pembinaan melakukan beberapa tahapan dalam pelaksana pembinaan. Hal tersebut adalah 1). Penentuan delegasi, pada tahap ini kepala sekolah menentukan seseorang yang akan didelegasikan atau perwakilan pada setiap pembinaan, baik yang dilakukan di dalam (internal), maupun di luar (eksternal), 2). Penentuan peserta, dalam pembinaan kompetensi tenaga pendidik, masing-masingnya memiliki kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu perlu penentuan peserta yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. 3).

Pelaksanaan pembinaan internal-eksternal yang dibutuhkan dalam empat kompetensi tenaga pendidik. 4. Pengawasan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional di SDIT Sabilul Huda Kesambi Kota Cirebon Pengawasan pembinaan tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi tenaga pendidik. Keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik menjadi syarat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Mulai dari pedagogik, profesionalisme, sosial, dan kepribadian tenaga pendidik di lingkungan sekolah.

Harapannya melalui pembinaan tenaga pendidik dengan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, maka kualitas pembelajaran di SDIT Sabilul Huda akan meningkat. Pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik di SDIT Sabilul Huda melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Dinas Pendidikan. Mereka dilibatkan untuk membantu para tenaga pendidik dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang di alami oleh tenaga pendidik, baik didalam kelas maupun di luar kelas.

Dengan demikian beberapa tahapan pengawasan yang dilakukan oleh SDIT Sabilul Huda dalam melakukan pembinaan tenaga pendidiknya adalah 1) Melakukan evaluasi pada setiap kegiatan, kepala sekolah yang bertanggungjawab secara langsung mengawasi jalannya dan tercapainya program pembinaan bagi tenaga pendidik di lingkungan SDIT Sabilul Huda. 2). Kordinasi dengan pihak pelaksana, mulai dari persuratan dalam pengiriman delegasi sampai dengan kordinasi dengan panita pelaksana untuk kegiatan-kegiatan pembinaan di internal sekolah. 3).

Membuat laporan setiap kegiatan, untuk mengontrol ketercapaian program, maka kepala sekolah melakukan pembacaan terhadap hasil laporan pada setiap kegiatan yang telah dilaksanakan. B. Saran Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut; 1. Bagi semua guru agar bekerja sama dalam meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pebinaan yang dilaksanakan oleh sekolah. 2. Bagi sekolah agar menugaskan petugas atau personel kepada guru yang sesuai dengan kompetensu yang dibutuhkan. 3. Kepada peneliti berikutnya diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait manajemen pembinaan tenaga pendidik serta membahas dalam fokus penelitian yang lain dalam rangka pengembangan yang lebih komprehensif terhadap teori-teori manajemen pembinaan tenaga pendidik.

INTERNET SOURCES:

<1% - eprints.ums.ac.id › 21841 › 23
<1% - www.academia.edu › 23591588 › INTERNALISASI_PRINSIP
<1% - adoc.pub › bab-1-pendahuluan-perkembangan-dan
<1% - ahmadwalidmpd.blogspot.com › 2014 › 05
<1% - myblogermanajemenpendidikanislam.blogspot.com
<1% - miraclous99.blogspot.com › 2013 › 06
<1% - ressinatasumanda.blogspot.com › 2014 › 03
<1% - edinasirun76.blogspot.com › 2011 › 06
<1% - oktaseiji.wordpress.com › 24 › profesionalisme-guru
<1% - file.upi.edu › Pendidik_dan_tenaga_kependidikanx
1% - repository.uinsu.ac.id › 8591 › 1
<1% - siregard.blogspot.com › 2014 › 04
<1% - www.academia.edu › 8517088 › ANALISIS_PROGRAM
1% - ernisusiyawati.wordpress.com › 2013/06/01
<1% - hamdipasisingi.blogspot.com › 2021 › 06
<1% - anandaheristina.blogspot.com › 2014 › 11

<1% - repository.ar-raniry.ac.id › id › eprint
<1% - mynewkakakcendeladunia.blogspot.com › 2017 › 05
<1% - ar-royyanmizar.blogspot.com › 2014 › 12
<1% - www.academia.edu › 35373258
<1% - riaprend.blogspot.com › 2012 › 11
<1% - bagawanabiyasa.wordpress.com › 2013/04/18 › profes
<1% - alfikarima.blogspot.com › 2011 › 01
1% - afidburhanuddin.wordpress.com › 2014/02/06
<1% - repository.radenintan.ac.id › 2393 › 14
<1% - rinakamilah.blogspot.com › 2015 › 01
1% - core.ac.uk › download › pdf
<1% - repository.uinsu.ac.id › 3867 › 1
<1% - blog.unnes.ac.id › meinafebri › 2016/04/07
<1% - luk.staff.ugm.ac.id › atur › UU14-2005GuruDosen
<1% - paudunimed.blogspot.com › 2016 › 05
<1% - www.academia.edu › 12174139 › Permasalahan_Pokok
<1% - jurnal.ulb.ac.id › index › ecobisma
<1% - jurnal.dharmawangsa.ac.id › index › sabilarrasy
<1% - www.ekrut.com › media › mudah-ini-7-tips-membangun
<1% - www.smpn4kra.sch.id › 2021 › 03
<1% - izzaucon.blogspot.com › 2014 › 06
<1% - biz.kompas.com › read › 2019/11/30
<1% - ejournal.unisnu.ac.id › JI › article
<1% - journal.iain-manado.ac.id › index › JII
<1% - digilib.iain-palangkaraya.ac.id › 1031 › 2
<1% - www.slideshare.net › BynaNieMaiRa › pendekatan
<1% - dedibrave09.wordpress.com › opini › strategi
<1% - journal.uin-alauddin.ac.id › index › idaarah
<1% - medanbisnisdaily.com › news › read
<1% - tugas2kampus.wordpress.com › 2013/12/03 › dasar-dan
<1% - repository.unib.ac.id › 321 › 1
<1% - marsability.blogspot.com › kualitas-mengajar
<1% - ejournal.unib.ac.id › index › manajerpendidikan
<1% - pandidikan.blogspot.com › kualitas-pendidikan
<1% - hadirukiyah2.blogspot.com › 2009 › 09
<1% - lpmpjogja.kemdikbud.go.id › wp-content › uploads
<1% - abraham4544.wordpress.com › umum › problematika
<1% - www.rodadunia.com › pendidik-adalah
<1% - repository.radenintan.ac.id › 1976 › 4
<1% - www.researchgate.net › publication › 318283567

<1% - jurnal.ar-raniry.ac.id › index › intel
<1% - raihanatunnisa.blogspot.com › 2016 › 06
<1% - ojs.pps-ibrahimy.ac.id › index › jpii
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 9430 › 5
1% - www.academia.edu › 23712264 › Pembinaan_Tenaga
<1% - rantidewanti.wordpress.com › 2015/06/28
<1% - tesispendidikan.com › pengembangan-kualitas-pendidikan
<1% - aminjaya.desa.id › page › detail
<1% - teknologipendidikan2014.wordpress.com › 2014/11/28
1% - cacamaupoet.blogspot.com › 2011 › 09
<1% - gurutomo.blogspot.com › 2015 › 02
<1% - firdausimastapala.blogspot.com › 2015 › 01
<1% - maluku.kemenag.go.id › berita › pembinaan-guru-guru
<1% - susriyaningsih.blogspot.com › 2015 › 02
<1% - eprints.ums.ac.id › 51866/3/3
<1% - penelitianilmiah.com › contoh-fokus-penelitian
<1% - www.academia.edu › Makalah_Jenis_jenis_Penelitian
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 19474 › 4
<1% - eprints.undip.ac.id › 56605 › 1
<1% - eprints.ums.ac.id › 26391 › 2
<1% - uyunkachmed.blogspot.com › 2011 › 10
<1% - eprints.ums.ac.id › 18323 › 4
<1% - metodepenelitiana.wordpress.com › hakekat-penelitian
<1% - eprints.ums.ac.id › 19727 › 2
<1% - v3sites.blogspot.com › 2011 › 05
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 1665 › 5
<1% - repository.radenintan.ac.id › 2925 › 4
<1% - atika46.blogspot.com › 2012 › 12
<1% - sarnohanipudin.blogspot.com › 2014 › 12
<1% - repository.radenintan.ac.id › 242 › 4
<1% - www.researchgate.net › publication › 356413692
<1% - sites.google.com › site › manajemendanorganisasi
<1% - jurnal.ar-raniry.ac.id › index › didaktika
<1% - hmj.jurmat.com › 2021/05/29 › manajemen-dan-tinjauan
1% - repository.uinsu.ac.id › 150 › 5
1% - repository.uinsu.ac.id › 705 › 4
<1% - repository.radenintan.ac.id › 1171 › 3
<1% - www.academia.edu › 6302464 › HAKEKAT_MANAJEMEN
<1% - repository.uinsu.ac.id › 484 › 5
<1% - www.academia.edu › 6023886

<1% - 123dok.com › document › zx0kdj4z-manajemen-staffing
<1% - repository.radenintan.ac.id › 11927/3/003 bab II
<1% - text-id.123dok.com › document › wq2nj32jq-pengertian
<1% - titalama.wordpress.com › 2010/03/18 › manajemen-kelas
<1% - bursanom.com › pengertian-manajemen
<1% - kuliahbuyaya.blogspot.com › 2010 › 01
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 177 › 3
<1% - eprints.stainkudus.ac.id › 191/5/6 BAB II
<1% - thefourmanagement.blogspot.com › 2017 › 05
<1% - specialpengetahuan.blogspot.com › 2014 › 07
<1% - rhoni45.blogspot.com › 2016 › 04
<1% - eprints.umpo.ac.id › 4151 › 3
<1% - pustaka.ut.ac.id › uploads › pdfmk
<1% - repository.unmuha.ac.id › xmlui › bitstream
<1% - af008.wordpress.com › etika-etiket-dan-moral
<1% - irnamsdlf.blogspot.com › 2016 › 09
1% - digilib.uinsby.ac.id › 352 › 8
<1% - www.kompasiana.com › lotusdhani › 5cd5f2683ba7f7312c
<1% - www.journal.unrika.ac.id › index › beningjournal
<1% - aqillahbuntina.wordpress.com › bab-ii-kompensasi
<1% - zettira22.blogspot.com › 2016 › 10
<1% - www.kaskus.co.id › thread › 57bd5caf12e257a80d8b456b
1% - etheses.iainkediri.ac.id › 1543/3/931305814_BAB 2
<1% - meseptiandrianiiskandar.blogspot.com › 2018 › 05
<1% - eprints.stainkudus.ac.id › 567/5/5
<1% - ojs.serambimekkah.ac.id › jemsi › article
<1% - www.jojonomic.com › blog › kompetensi
<1% - jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id › jurnal › index
<1% - elibrary.unikom.ac.id › id › eprint
<1% - apdmi.id › wp-content › uploads
<1% - www.academia.edu › 27576252 › Metodologi_dan_Ilmu
<1% - repository.stiedewantara.ac.id › 1185/4/12
<1% - indraachmadi.blogspot.com › komitmen-pegawai
<1% - raftquality.blogspot.com › 2015 › 12
<1% - www.coursehero.com › file › 121867573
<1% - theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com › 2015
<1% - www.maxmanroe.com › vid › sosial
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1210/5/09410159_Bab_2
<1% - yaya-ikal.blogspot.com › komitmen-organisasi
<1% - efrizalzaida.wordpress.com › 2016/08/02 › prilaku

<1% - ridhasyauqi.wordpress.com › 11 › sdm-dan-organisasi
<1% - emeraldrowe.blogspot.com › 2018 › 07
<1% - gajimu.com › pekerjaan-yanglayak › jaminan-sosial
<1% - repository.unpas.ac.id › 35671 › 5
<1% - journal.unas.ac.id › populis › article
<1% - repository.unri.ac.id › bitstream › handle
<1% - skripsi-konsultasi.blogspot.com › 2021 › 10
<1% - text-id.123dok.com › document › oy8gd2e0z-menurut
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 471 › 5
<1% - www.universitaspsikologi.com › 2019 › 12
<1% - id.wikipedia.org › wiki › Komitmen_organisasi
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1815/6/09410157_Bab_2
<1% - www.academia.edu › 5837778 › _Kepemimpinan_Efektif
<1% - eurekapendidikan.com › keterampilan-pemecahan-masalah
<1% - hanggaraprathama.wordpress.com › 2016/01/01
<1% - melindafetaforapascasarjana.blogspot.com › 2017 › 03
<1% - www.studocu.com › id › document
<1% - sarjanaekonomi.co.id › kepemimpinan
<1% - tribratanews.kepri.polri.go.id › 2020/05/07
<1% - www.gomarketingstrategic.com › pengertian
<1% - www.academia.edu › 15217387 › PENGERTIAN_PEMIMPIN
<1% - murniumairoh.blogspot.com › 2016 › 02
<1% - muhammadshiddiq-aa.blogspot.com › 2015 › 11
<1% - repository.radenintan.ac.id › 1690 › 5
<1% - materiips.com › ciri-ciri-kelompok-formal
<1% - www.academia.edu › 13180727 › MANAJEMEN_ORGANISASI
<1% - dedisuselopress.blogspot.com › 2015 › 11
<1% - jurnalmanajemen.com › tingkatan-manajemen
<1% - id.quora.com › Apa-perbedaan-CEO-presiden-direktur
<1% - nichonotes.blogspot.com › tingkatan-manajemen
<1% - www.merdeka.com › sumut › fungsi-manajer-perusahaan
<1% - www.academia.edu › 31994235
<1% - edwintrihudaya.blogspot.com › 2016 › 10
<1% - www.ekonomilenial.com › tiga-tingkatan-manajemen
<1% - www.facebook.com › public › Dan-Lain-Sebagainya
<1% - manajemensia.blogspot.com › 2015/02/3-tingkatan
<1% - www.ayoksinau.com › pengertian-kewirausahaan
<1% - wulanjunichiro.wordpress.com › 2016/11/06 › peranan
<1% - www.portal-ilmu.com › 2020 › 01
<1% - repository.unisba.ac.id › bitstream › handle

<1% - www.slideshare.net › septianraha › makalah-manajemen
<1% - pekbis.ejournal.unri.ac.id › index › JPEB
<1% - raafsyamjani.wordpress.com › 2013/04/25 › makalah
<1% - www.jobstreet.co.id › id › cms
<1% - medium.com › @khristdamay › siklus-proses-bisnis
2% - digilib.uinsby.ac.id › 4084 › 5
<1% - www.organisasi.org › 1970 › 01
<1% - nichonotes.blogspot.com › fungsi-perencanaan
<1% - hartantyoriko.blogspot.com › 2011 › 04
<1% - www.dosenpendidikan.co.id › teknik-pengambilan
<1% - www.coursehero.com › file › 123458175
1% - widyo.staff.gunadarma.ac.id › Downloads › files
<1% - repository.unpas.ac.id › 45247/4/6 BAB II refisi
<1% - promise.co.id › budget-adalah-pengertian-budget
<1% - terminalguru.blogspot.com › 2016 › 04
<1% - repository.radenintan.ac.id › 277 › 3
<1% - tikatentiana93.wordpress.com › 2014/10/21 › ciri
<1% - www.coursehero.com › file › p5p6o8g
<1% - www.fivser.com › 2020 › 04
<1% - repository.unpas.ac.id › 27343 › 6
<1% - carlezpekuncen.blogspot.com › 2015 › 04
<1% - ikhsanm.blogspot.com › 2011 › 06
<1% - www.diedit.com › struktur-organisasi-perusahaan
1% - dijaelani.blogspot.com › 2013 › 04
<1% - help-myhomework.blogspot.com › 2017 › 01
<1% - ocw.usu.ac.id › course › download
<1% - www.academia.edu › 12213778 › TEORI_PENGELOLAAN
<1% - rofboyssimamora.blogspot.com › 2014 › 12
<1% - deaalliqafitri.blogspot.com › 2013 › 12
<1% - makalahcyber.blogspot.com › 2012 › 04
<1% - jurnal.fatmawatihospital.com › pdf › PerandanFungsiManajemen
<1% - wcest.blogspot.com › 2017 › 11
<1% - nerissya.blogspot.com › 2015 › 08
<1% - tirtarimba.blogspot.com › 2019 › 11
<1% - eprints.umm.ac.id › 67397 › 44
1% - www.coursehero.com › file › p28kl40
<1% - id.scribd.com › doc › 192445096
<1% - www.merdeka.com › jateng › pengertian-data-beserta
<1% - journal.uii.ac.id › Buletin-Perpustakaan › article
<1% - fungsimanajemenrizkizahputra.blogspot.com › 2016 › 09

<1% - konsultasiskripsi.com › 2019/07/11 › dimensi-dimensi
<1% - www.academia.edu › 12038569 › PENGERTIAN_MANAJEMEN
<1% - belajarilmuadministrasinegara.wordpress.com › 2015
<1% - dykaandrian.blogspot.com › 2014 › 12
<1% - indriani393.wordpress.com › makalah › manajemen
<1% - permatasar.blogspot.com › tujuan-organisasi
<1% - rendratopan.com › 2019/08/14 › pendidik-dan-tenaga
<1% - eprints.stainkudus.ac.id › 70/5/5
<1% - jurnal.unw.ac.id › index › IJEC
<1% - www.slideshare.net › HARIUSYAAS › makalah-teladan
<1% - adalah.co.id › guru
<1% - iputuleonamahardika.blogspot.com › 2016 › 12
<1% - directory.umm.ac.id › Data Elmu › pdf
<1% - indahkumalla.blogspot.com › 2014 › 12
<1% - fkip.um-palembang.ac.id › wp-content › uploads
<1% - www.aparatur.com › 2013 › 01
<1% - munasya.com › kajian-teori-guru-sebagai-pendidik
<1% - dinanurfadhilah.wordpress.com › 2014/06/25 › guru
<1% - www.bacaanmadani.com › 2018 › 03
<1% - www.popmama.com › big-kid › 6-9-years-old
<1% - tafsirweb.com › 10765-surat-al-mujadilah-ayat-11
<1% - zevalova.blogspot.com › 2014 › 12
<1% - hidayatullahdepok.org › 2011/05/30 › manajemen
<1% - tetyafriani.wordpress.com › 2013/04/03 › bahan-bakar
<1% - idr.uin-antasari.ac.id › 10897 › 4
<1% - www.academia.edu › 37606952
<1% - bersamadakwah.net › surat-ar-rahman-ayat-33
<1% - at.channel15.org › guru › tugas-dan-tanggung-jawab
<1% - www.academia.edu › 7091991 › HAK_DAN_KEWAJIBAN_GURU
<1% - marbotillah.blogspot.com › 2016 › 02
<1% - kacamatahati99.blogspot.com › 2016 › 03
<1% - staff.uny.ac.id › sites › default
<1% - bebellabelbel.wordpress.com › 2017/12/06 › menjadi
<1% - makalahkeguruan.blogspot.com › 2016 › 05
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 2307 › 3
<1% - akhmadsudrajat.wordpress.com › 2008/03/06 › peran
<1% - mail.jurnal.iain-bone.ac.id › index › didaktika
<1% - ariefmunandar129.blogspot.com › 2016 › 10
<1% - journal.ikippgriptk.ac.id › index › edukasi
<1% - rosiapril.blogspot.com › 2016 › 11

<1% - kumparan.com › kekeanzeli › peran-guru-sebagai
<1% - www.academia.edu › 30373828 › PERAN_GURU_DALAM
<1% - bukunnq.wordpress.com › 2011/04/23 › sumber-belajar
<1% - adriman1011.wordpress.com › 2015/01/08 › tugas-utama
<1% - anakstain.blogspot.com › 2013 › 05
<1% - belajarmengajarips.blogspot.com › 2011 › 04
<1% - disdikpora.bulelengkab.go.id › informasi › detail
<1% - yenynurfianadewi.wordpress.com › kompetensi-dan
<1% - indahwulan776.wordpress.com › 2015/06/23 › upaya
<1% - www.academia.edu › 36924600
<1% - garissinggung.blogspot.com › 2013 › 05
<1% - 7airoel.wordpress.com › 2010/10/01 › peraturan
1% - www.gurupendidikan.co.id › kompetensi-guru
<1% - ahmadefendy.blogspot.com › 2010 › 02
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 10119 › 5
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 10864 › 5
<1% - blogsayasaja.wordpress.com › 2011/03/18 › kompetensi
<1% - text-id.123dok.com › document › nzw56jelz-pembatasan
<1% - www.dosenpendidikan.co.id › birokrasi-adalah
<1% - www.definisi-pengertian.com › 2015 › 05
<1% - nitaanestesia31.blogspot.com › 2013 › 09
<1% - nurhadiphymat.wordpress.com › 2018/05/26
<1% - jdih.setkab.go.id › PUUdoc › 16574
<1% - penjamu.ft.uny.ac.id › sites › penjamu
<1% - repository.radenintan.ac.id › 2272 › 3
<1% - adimasbayu.wordpress.com › 2014/04/20 › makalah
<1% - www.watahu.com › 2021/12/5-ciri-orang-yang
<1% - text-id.123dok.com › document › eqopgr90z-peran
<1% - riaindriyanti.wordpress.com › 2017/12/29 › guru
<1% - jinglejel.blogspot.com › 2016 › 09
<1% - cerpenik.blogspot.com › 2011 › 11
<1% - imroatulbariroh.blogspot.com › 2016 › 12
<1% - goresan-ilmoe.blogspot.com › 2013 › 03
<1% - melasf.blogspot.com › 2016 › 11
<1% - bagawanabiyasa.wordpress.com › kompetensi-sosial
1% - repository.uinsu.ac.id › 4780 › 4
<1% - pnsipil2016.blogspot.com › 2015 › 12
<1% - www.kompasiana.com › wantisimanjuntak › 55484ed0547b
<1% - www.pradikto.com › 2017 › 11
<1% - maribelajarvika4.blogspot.com › 2015 › 04

<1% - nenk-ndha.blogspot.com › 2011 › 12
<1% - orientasikeilmuan.blogspot.com › 2011 › 06
<1% - izafaqih.blogspot.com › 2011 › 04
<1% - meysiska.blogspot.com › 2009 › 05
<1% - www.researchgate.net › publication › 342022656
<1% - mari-belajar-bersama-tatik.blogspot.com › 2015 › 01
<1% - ejurnal.untag-smd.ac.id › index › dedikasi
<1% - 123dok.com › article › tujuan-pengelolaan-tenaga
<1% - eprints.unpam.ac.id › 8260 › 3
1% - uharsputra.wordpress.com › pendidikan › pengembangan
<1% - staffnew.uny.ac.id › upload › 132318570
<1% - thebestofeducation.wordpress.com › makalah › bab-ii
<1% - anythynkforeducation.blogspot.com
<1% - ninukdwiwuriyani.blogspot.com › 2009 › 12
<1% - issuu.com › lucianurjati › docs
<1% - www.powtoon.com › online-presentation › b8Mj0vfMU0J
<1% - www.academia.edu › 7071802 › PERENCANAAN_PENDIDIK
1% - www.academia.edu › 9668066 › Evaluasi_Kinerja_Tenaga
<1% - peraturan.bpk.go.id › Home › Download
<1% - www.ekaikhsanudin.net › 2015 › 09
<1% - journal.unismuh.ac.id › index › tarbawi
<1% - idtesis.com › buku › PEDOMAN PELAKSANAAN PENILAIAN
<1% - liaelrahma.blogspot.com › 2013 › 07
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1708/5/09410130_Bab_2
<1% - repository.usu.ac.id › bitstream › handle
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 17614 › 5
<1% - pendidikankarmafisika.blogspot.com › 2013 › 01
<1% - mahmudieyemha.blogspot.com › 2019 › 03
<1% - repository.iainpurwokerto.ac.id › 2267 › 1
<1% - repository.uin-malang.ac.id › 1984/2/1984
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 1665 › 6
<1% - dakwahalakita.blogspot.com › 2016 › 12
<1% - ejournal.iainbengkulu.ac.id › index › annizom
<1% - jurnal.staijm.ac.id › ojs › index
<1% - core.ac.uk › display › 229579772
<1% - yesisaadah84.wordpress.com › tugas-sim-pendidikan
<1% - repository.radenintan.ac.id › 936 › 1
1% - repository.radenintan.ac.id › 2309 › 1
<1% - repository.radenintan.ac.id › 2309
<1% - digilib.iain-jember.ac.id › 94 › 4

<1% - digilib.iainkendari.ac.id › 3091 › 4
1% - repository.uinsu.ac.id › 3018 › 1
<1% - repository.uinsu.ac.id › 3018
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1749/7/09410177_Bab_3
<1% - uprint.id › blog › contoh-surat-lamaran-kerja
<1% - fauzanalhaz.blogspot.com › 2010 › 10
<1% - kumpulanmakalah94.blogspot.com › 2016 › 01
<1% - core.ac.uk › display › 234704150
<1% - blasemarang.kemenag.go.id › journal › index
<1% - eprints.umm.ac.id › 44878 › 4
<1% - journal.uinsgd.ac.id › index › isema
<1% - emhamim.blogspot.com › 2012
<1% - eprints.ums.ac.id › 20842 › 26
<1% - kabardariguru.wordpress.com › 2016/03/13 › peran-dan
<1% - repository.radenintan.ac.id › 86 › 1
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 7758 › 4
<1% - afidburhanuddin.wordpress.com › 24 › analisis-data
<1% - www.academia.edu › 22029226
<1% - repository.radenintan.ac.id › 603 › 1
<1% - jurnal.ar-raniry.ac.id › index › Pionir
<1% - www.coursehero.com › file › 123891459
<1% - eprints.undip.ac.id › 40650 › 3
<1% - teguhsatu.wordpress.com › 2009/11/09 › pembinaan
<1% - repository.radenintan.ac.id › 6789 › 1
<1% - blog.igi.or.id › masalah-masalah-yang-dihadapi
<1% - garuda.ristekbrin.go.id › author › view
<1% - eprints.ums.ac.id › 17034 › 7
<1% - goondrex.wordpress.com › 2013/07/29 › masalah-fokus
<1% - vandesayuz.blogspot.com › 2010 › 02
<1% - zacoeb.lecture.ub.ac.id › files › 2017
<1% - drpriyono.blogspot.com › 2012 › 03
<1% - pustaka.ut.ac.id › lib › wp-content
<1% - tatanhidayat09.blogspot.com › 2017 › 11
<1% - data.uin-alauddin.ac.id › assets › pedoman-panduan
<1% - legalstudies71.blogspot.com › 2015 › 11
<1% - www.prosesindustri.com › 2015 › 01
<1% - www.wawasanpendidikan.com › 2016 › 09
<1% - kompilasidata.blogspot.com › 2018 › 04
<1% - adieth12.blogspot.com › 2012 › 04
<1% - repository.radenintan.ac.id › 1949 › 2

<1% - pelatihan.distphbun.riau.go.id › files › STRATEGI PENINGKATAN
<1% - repository.unpas.ac.id › 10035 › 3
<1% - inspektorat.sulbarprov.go.id › v2 › portfolio
<1% - www.academia.edu › 13799254 › PENGERTIAN_PLANNING
<1% - shiftindonesia.com › memahami-perubahan-organisasi-dan
<1% - bagawanabiyasa.wordpress.com › 2013/05/29
<1% - www.linovhr.com › 5-tahapan-penilaian-kinerja-karyawan
<1% - akpsuplirahim2013.blogspot.com › 2013 › 05
<1% - www.dosenpendidikan.co.id › pengawasan-adalah
<1% - wahyubraveadministrator.blogspot.com › 2011 › 06
<1% - www.researchgate.net › publication › 316925342
<1% - repository.radenintan.ac.id › 1049 › 5
<1% - senyummu13.wordpress.com › 2012/03/27 › implementasi
<1% - repository.unpas.ac.id › 12397 › 4
<1% - www.himapas.org › detailpost › penjelasan-lengkap
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1666/7/11410120_Bab_3
<1% - nilaiseratus.wordpress.com › 2017/05/06 › dasar
<1% - kaptenunismuh.blogspot.com › 2013 › 02
<1% - fitwiethayalisyi.wordpress.com › teknologi
<1% - 2033-2033.blogspot.com › 2009 › 01
<1% - www.djkn.kemenkeu.go.id › artikel › baca
<1% - kangrifqil.blogspot.com › 2015 › 11
<1% - repository.radenintan.ac.id › 1457 › 6
<1% - smartlaserpointer.com › news › read
<1% - digilib.iain-palangkaraya.ac.id › 206 › 5
<1% - eprints.ums.ac.id › 41287 › 7
<1% - eprints.umk.ac.id › 1741 › 4
<1% - expressclass.blogspot.com › 2009 › 06
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 711/7/09510127 Bab 3
<1% - anwarstatistik.blogspot.com › 2017 › 03
<1% - repository.radenintan.ac.id › 2387 › 5
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 11284 › 8
<1% - www.referensimakalah.com › 2012 › 09
<1% - sosiologis.com › data-primer-dan-data-sekunder
<1% - raharja.ac.id › 2020/11/08 › dat
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 309/7/10210087 Bab 3
<1% - satriabajahitam.com › contoh-laporan-hasil-wawancara
<1% - repository.uin-malang.ac.id › 1124 › 1
<1% - raharja.ac.id › 2020/11/08 › data-sekunder
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1398/7/08210045_Bab_3

<1% - eprints.stainkudus.ac.id › 406/6/6
<1% - eprints.ums.ac.id › 12891 › 6
<1% - rachmatul4212.wordpress.com › 2013/01/28 › teknik
<1% - afidburhanuddin.wordpress.com › 2013/09/24 › teknik
<1% - agenmuriqsemarang.blogspot.com › 2012 › 01
<1% - sharematika.blogspot.com › 2015 › 04
<1% - srilestarilinawati.wordpress.com › 2016/03/26
<1% - repository.unpas.ac.id › 30500 › 8
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 2247/7/11520076_Bab_3
<1% - eurekapendidikan.com › mengapa-observasi
<1% - yitnostar.wordpress.com › 2012/11/13 › faktor-faktor
<1% - rumusrumus.com › metode-observasi
<1% - dianpurnamasari1004.wordpress.com › 2013/06/07
<1% - artikelsiana.com › langkah-observasi-metode-fungsi
<1% - eprints.stainkudus.ac.id › 864/6/06
<1% - www.skripsibisa.com › 2019 › 04
<1% - ivanlanin.wordpress.com › 2011/05/27 › penggunaan
<1% - digilib.iainkendari.ac.id › 2376 › 4
<1% - repository.radenintan.ac.id › 2236 › 5
<1% - apriliacaramel.blogspot.com › 2017 › 11
<1% - sunarti-jusman.blogspot.com › 2014 › 06
<1% - medium.com › @afdanrojabi › teknik-wawancara
<1% - www.anakui.com › 5-jenis-pertanyaan-yang-bisa-kamu
<1% - afidburhanuddin.wordpress.com › 2017/09/15 › latihan
<1% - penelitianilmiah.com › instrumen-penelitian
<1% - repository.radenintan.ac.id › 159 › 7
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 68/7/09210005 Bab 3
<1% - penerbitdeepublish.com › instrumen-penelitian
<1% - imtaqsangpendidik.blogspot.com › 2013 › 02
<1% - www.academia.edu › 62922278 › Pemanfaatan_Speechnote
<1% - referensi.data.kemdikbud.go.id › tabs
<1% - sekolah.data.kemdikbud.go.id › index › chome
<1% - repository.radenintan.ac.id › 2154/3/10
<1% - staffnew.uny.ac.id › 132011629 › penelitian
<1% - staffnew.uny.ac.id › upload › 132011629
<1% - konsultanthesis.wordpress.com › 2011/01/04
<1% - www.metodepenelitian.lecture.ub.ac.id › files › 2010
<1% - fadliyanur.blogspot.com › 2010 › 12
<1% - etheses.iainkediri.ac.id › 122 › 4
<1% - repository.uin-malang.ac.id › 1104 › 1

<1% - digilib.uinsby.ac.id › 387 › 6
<1% - staffnew.uny.ac.id
<1% - sosioakademika.blogspot.com › 2015 › 10
<1% - staff.uny.ac.id › sites › dra-sri
<1% - www.researchgate.net › publication › 335227300
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1225/7/11410085_Bab_3
<1% - bukusugiyono.blogspot.com › 2015 › 06
<1% - etheses.iainkediri.ac.id › 2420/4/931305414 BAB III
<1% - www.academia.edu › 5217130 › Teknik_teknik_Analisis_Data
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 2598 › 6
<1% - eprints.stainkudus.ac.id › 969 › 6
<1% - www.ssbelajar.net › 2012 › 11
<1% - prasfapet.wordpress.com › 2015/05/04 › penelitian
<1% - repository.unpas.ac.id › 30575 › 5
<1% - www.kompasiana.com › analisis-data
<1% - bkpemula.com › 2011/12/04 › model-model-analisis
<1% - musicalandpsychologist.blogspot.com › 2015 › 04
<1% - text-id.123dok.com › document › y8g6wg0z-metode
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 603 › 6
<1% - raf-amalia-ik.blogspot.com › 2010 › 12
<1% - idr.uin-antasari.ac.id › 13229 › 6
<1% - dindaadelia75.wordpress.com › 2018/09/21 › tugas
<1% - jurusanpaifakultastarbiyah.blogspot.com › 2010
<1% - repository.uksw.edu › bitstream › 123456789/17043/3
<1% - www.sederet.com › tutorial › mendeskripsikan-suatu-p
<1% - sheilynurfajriah.blogspot.com › 2013 › 04
<1% - eprints.stainkudus.ac.id › 851 › 6
<1% - sabilulhuda.or.id
1% - repository.uinsu.ac.id › 4678 › 5
<1% - jikm.upnvj.ac.id › index › home
<1% - ayudewiazizatunn.blogspot.com › 2015 › 05
<1% - eprints.ums.ac.id › 31423 › 10
<1% - natiazuriahms.blogspot.com › 2014 › 10
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1205/7/11410021_Bab_3
<1% - file.upi.edu › Direktori › FIP
<1% - www.academia.edu › 8766718 › triangulasi_data
<1% - dinarpratama.wordpress.com › 2011/01/08 › teknik
<1% - berkas.dpr.go.id › puslit › files
<1% - novierista93.blogspot.com › 2017 › 07
<1% - www.academia.edu › 9621510

<1% - eprints.ums.ac.id › 34000 › 8
<1% - www.rangkumanmakalah.com › triangulasi
<1% - etheses.iainkediri.ac.id › 2465/4/931302303 - bab3
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 1514 › 6
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1842/6/09410137_Bab_3
<1% - devisospita88.blogspot.com › 2014 › 06
<1% - ayo-nambah-ilmu.blogspot.com › 2016 › 06
<1% - digilib.iainkendari.ac.id › 2663 › 4
<1% - eprints.upj.ac.id › id › eprint
<1% - repository.iainpare.ac.id › 2563/4/16
<1% - eprints.ums.ac.id › 47285 › 7
<1% - fliphtml5.com › nsqtr › hzrk
<1% - www.academia.edu › 40423222 › Menyusun_Latar
<1% - dupakguru.net › dist › materi
<1% - repository.unpas.ac.id › 41653 › 5
<1% - id.wikipedia.org › wiki › Indonesia_dalam_tahun_2021
<1% - mialfajarkedunggalar.blogspot.com › 2014 › 03
<1% - kompetensi.info › kompetensi-guru › peningkatan
<1% - www.kompasiana.com › ahmadturmuzi › 550e0e63a33311bc
<1% - www.sman1tualang.sch.id › news › 4-kompetensi-dasar
<1% - www.gurukatro.com › 2016 › 03
<1% - direktoritraining.com › tujuan-pelatihan-dan-pengembangan-sdm
<1% - core.ac.uk › display › 189575640
<1% - etheses.iainkediri.ac.id › 120 › 3
<1% - naniyulianti.blogspot.com › p › makna-pengembangan
<1% - semnas.untidar.ac.id › wp-content › uploads
<1% - repository.uksw.edu › bitstream › 123456789/16122/2
<1% - sarwoedy09320036.wordpress.com › 2011/05/01
<1% - hidayatiramli.blogspot.com › 2015 › 11
<1% - syifafadilah11.blogspot.com › 2017 › 07
<1% - tonytrisetiawan.blogspot.com › 2013 › 02
<1% - digilib.unimed.ac.id › 700 › 1
<1% - pintek.id › blog › kompetensi-guru
<1% - www.teorieno.com › 2016 › 10
<1% - zainalzainalmasri.blogspot.com › 2013 › 11
<1% - huseinmuhibbi.blogspot.com › 2016 › 08
<1% - www.academia.edu › 29486712 › PROFIL_GURU
<1% - repository.uksw.edu › bitstream › 123456789/15539/2
<1% - dikinsod.blogspot.com › 2015 › 04
<1% - bertema.com › tujuan-fungsi-manfaat-supervisi

<1% - www.bimbelprivatsurabaya.com › 01 › 04
<1% - najaciesagitariuskadiri.wordpress.com › 2013/04/16
<1% - agussuryansyah.blogspot.com › 2016 › 04
<1% - afidburhanuddin.wordpress.com › 2014/01/11
1% - 123dok.com › article › temuan-khusus-penelitian
<1% - conf.unnes.ac.id › index › snep
<1% - repository.unib.ac.id › 8432 › 2
<1% - blog.unnes.ac.id › analisis-kebutuhan-dalam-pembelajaran
<1% - repository.unpas.ac.id › 12494 › 6
<1% - www.mbscenter.or.id › sources › 26RENCANA KERJA SEKOLAH
<1% - priskanababan.blogspot.com › 2018 › 12
<1% - pendidikanokee.blogspot.com › 2012 › 07
<1% - repository.unib.ac.id › 8446 › 2
<1% - gurukreatif.com › program-kerja-kepala-sekolah
<1% - genegitu.blogspot.com › 2014 › 04
<1% - bagawanabiyasa.wordpress.com › 2016/08/18 › meraih
<1% - insaniyahtanasuq.blogspot.com › 2017 › 04
<1% - repository.iainpurwokerto.ac.id › 2464 › 1
<1% - bdksurabaya-kemenag.id › p3 › data
<1% - manajemenpendidikan.net › artikel › manajemen
<1% - dodinotesaja.blogspot.com › 2018 › 12
<1% - hermawanputra.wordpress.com › 2010/08/02 › program
<1% - fromeducation.blogspot.com › 2021 › 10
<1% - www.kompasiana.com › eltriaanita › 5a9434f2bde57570d
<1% - www.mandandi.com › 2021 › 07
<1% - www.academia.edu › 23669887 › PROFESI_GURU_DAN
<1% - repository.radenintan.ac.id › 9167 › 1
<1% - repositori.kemdikbud.go.id › 9039 › 1
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 10838 › 5
<1% - www.dosenpendidikan.co.id › fungsi-organisasi
<1% - ariantiyoulie.blogspot.com › 2013 › 12
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 10106 › 5
<1% - ekanuraminblog.wordpress.com › 2016/12/29
<1% - absenku.com › profesional › membangun-sikap-kerja
<1% - iwanfaizal99.blogspot.com › 2016 › 03
<1% - afidburhanuddin.wordpress.com › 2014/02/05
<1% - nulissurat.blogspot.com › 2016 › 08
<1% - jdih.pu.go.id › internal › assets
<1% - jurnalmanajemen.com › struktur-organisasi-sekolah
<1% - mudahsma.blogspot.com › 2016 › 12

<1% - www.gurupendidikan.co.id › supervisor
<1% - budimanpurba.blogspot.com › 2016 › 10
<1% - jawarakaruhun.blogspot.com › 2015 › 12
<1% - dewirosdyana.wordpress.com › 2013/12/14 › organisasi
<1% - blogsmpduacidahu.blogspot.com › 2016 › 03
<1% - www.academia.edu › 18573223 › Filsafat_administrasi
<1% - kumpulanmateriperkantoran.blogspot.com
<1% - digilib.uinsby.ac.id › 1956 › 5
<1% - www.academia.edu › 18024043 › Laporan_Observasi
<1% - calongurubk.blogspot.com › 2017 › 03
<1% - trickyeko.blogspot.com › 2012/03/1-keputusan
<1% - adabocoransoal.blogspot.com › 2016 › 02
<1% - repository.uinsu.ac.id › 4727 › 4
<1% - aepnurulhidayat.wordpress.com › 2015/08/30 › materi
<1% - ahmadtaufiqcaesar.wordpress.com › 2014/11/01
<1% - staffnew.uny.ac.id › upload › 131656343
<1% - repository.iainpurwokerto.ac.id › 5173 › 1
<1% - agroedupolitan.blogspot.com › 2017 › 01
<1% - manajemenpendidikana2013.blogspot.com › 2015 › 06
<1% - ratnairmanurakbar.blogspot.com › 2014 › 05
<1% - joemarnioye.blogspot.com › 2013 › 02
<1% - mibu04.blogspot.com › 2017 › 06
<1% - gorontalo-education.blogspot.com › 2012 › 09
<1% - ejournal.uksw.edu › kelola › article
<1% - id.berita.yahoo.com › apa-itu-evaluasi-pahami
<1% - bagawanabiyasa.wordpress.com › 2015/12/03 › tugas
<1% - kecharjamukti.cirebonkota.go.id › pembinaan-dasa
<1% - smpn1wonosari.sch.id › 2020/07/29 › rapat-evaluasi
<1% - pknsma.wordpress.com › rencana-kerja-kepala-sekolah
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 20555
<1% - repository.radenintan.ac.id › 158 › 3
<1% - www.preceden.com › timelines › 315486-historical
<1% - clarashinta92.wordpress.com › 2013/04/17 › pengawas
<1% - www.transkerja.com › 2014 › 03
<1% - mirfanmaulana.blogspot.com › 2013 › 05
<1% - sintadewi250892.wordpress.com › 2014/04/07 › etika
<1% - bpm.umuslim.ac.id › wp-content › uploads
<1% - kkps-kabbogor.blogspot.com › 2017 › 02
<1% - www.blog-guru.web.id › 2012 › 12
<1% - www.bpkp.go.id › public › upload

<1% - rindymanggalya.wordpress.com › 2013/07/28
<1% - ojs.unm.ac.id › pubpend › article
<1% - mohyani.blogspot.com › 2012 › 02
<1% - fathorrasik.wordpress.com › 2016/07/31 › analisis
<1% - pengawasdki.wordpress.com › 2013/12/19 › fungsi
<1% - in1001.blogspot.com › 2014 › 05
<1% - repository.radenintan.ac.id › 1728 › 3
<1% - www.websitependidikan.com › 2016 › 03
<1% - ejournal.iainkendari.ac.id › index › shautut
<1% - repository.uinsu.ac.id › 1218 › 4
<1% - pintek.id › blog › administrasi-sekolah
<1% - firdaussuaib.blogspot.com › 2016 › 06
<1% - kumparan.com › berita-hari-ini › teknik-wawancara
<1% - tr-ex.me › dilakukan+dengan+baik
<1% - www.matrapendidikan.com › 2018 › 08
<1% - kampus215.blogspot.com › 2013 › 11
<1% - eprints.binadarma.ac.id › 1592 › 1
<1% - adisastrajaya.blogspot.com › 2020 › 09
<1% - mutupendidikan.com › peningkatan-kinerja-tenaga
<1% - eprints.ums.ac.id › 52528/1/10
<1% - www.kompasiana.com › randychandra › 550068e
<1% - jurnal.univpgri-palembang.ac.id › index › Pro
<1% - pelatihansoftskill.com › lembaga-pelatihan-kerja
<1% - riamahardika.wordpress.com › 2011/02/02 › laporan
<1% - www.hukumonline.com › klinik › detail
<1% - digilib.iainkendari.ac.id › 2376 › 6
<1% - mamikos.com › info › contoh-penutup-makalah-skripsi
<1% - ayoguruberbagi.kemdikbud.go.id › 4-kompetensi-guru
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 7404/1/09140075
<1% - repository.uinjkt.ac.id › dspace › bitstream
<1% - www.anakbelajar.id › 2020 › 09
<1% - www.academia.edu › 29552088 › PROSES
<1% - roboguru.ruangguru.com › question › pengelompokan
<1% - www.pendidikanekonomi.com › 2015 › 09
<1% - gudangmakalah.blogspot.com › 2009 › 08
<1% - www.academia.edu › 24245122 › MAKALAH_FUNGSI
<1% - juraganopar.blogspot.com › 2017 › 12
<1% - www.damaxdyahkirana.blogs.uny.ac.id › wp-content › uploads
<1% - etheses.uin-malang.ac.id › 1205/6/11410021_Bab_2
<1% - repository.uinsu.ac.id › 4937 › 4

<1% - jdih.kemenkeu.go.id › fullText › 2012
<1% - www.smkn6tebo.sch.id › 2017 › 06
<1% - penelitianilmiah.com › bab-3
<1% - rezanopriallubis2018.wordpress.com/2018/09/17/strategi-pengembangan-dan-pembinaan-tenaga-pendidik-dan-kependidikan/