

**MANAJEMEN PEMBINAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK  
DI SMA ISLAM BUANA KROYA TAHUN PELAJARAN 2012/2013**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Jurusan Tarbiyah STAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam

**Oleh :**

**KHUSNUL KHOTIMAH**

**NIM. 082333038**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM  
JURUSAN TARBIYAH  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2013**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan (Dadang Suhardan, dkk, 2011: 229). Tenaga pendidik memiliki pengaruh yang besar dikarenakan menjadi pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Kualitas tenaga pendidik akan menentukan kualitas peserta didik, sehingga tujuan pendidikan dalam membentuk watak bangsa bisa tercapai.

Besarnya pengaruh tenaga pendidik dalam menentukan mutu pendidikan sehingga diperlukan manajemen yang handal agar mereka menjalankan fungsinya dengan senang hati, mampu mengembangkan dirinya sendiri, dan tercipta suasana kerja yang efektif dan efisien. Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Mulyasa, 2009: 42).

Manajemen tenaga pendidik memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi (Dadang Suhardan, dkk, 2011: 232). Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, sehingga mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten

sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Namun, hal ini tidak menjamin tenaga pendidik akan menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Sumber daya manusia dalam organisasi, walaupun telah direkrut melalui seleksi yang baik, namun dalam melaksanakan tugasnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikan sendiri (Wibowo, 2012: 435). Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan (Sondang P. Siagian, 1999: 182). Mempertahankan kualitas tenaga pendidik adalah kewajiban seorang manajer pendidikan yakni kepala sekolah.

Kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi (Wibowo, 2012: 435). Setiap pemimpin harus dapat menunjukkan keteladanan dan memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pekerja yang menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, membuka kesempatan bagi pekerja untuk memperdalam pengalaman kerjanya (Payaman J. Simanjuntak, 2011: 84).

Diperlukan upaya organisasi untuk terus menerus mengembangkan kinerja pegawai agar dapat mengantisipasi berbagai perubahan di masyarakat (Uhar Suharsaputra, 2010: 171). Diantara perubahan yang terjadi adalah perkembangan teknologi yang begitu pesat, sehingga peserta didik dapat dengan mudah menggunakannya untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan.

Peran tenaga pendidik tetap dominan meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat, hal ini dikarenakan ada dimensi-dimensi proses pendidikan yang diperankan oleh tenaga pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi (Dadang Suhardan, dkk, 2011: 229). Oleh karena itu pembinaan kinerja tenaga pendidik penting dilakukan, agar tenaga pendidik dapat selalu memperbaharui informasi yang dimilikinya dan akan bermanfaat dalam melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Pembinaan akan sangat membantu dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru (Sadili Samsudin, 2009: 107).

SMA Islam Buana Kroya yang terletak di pusat kota Kroya merupakan salah satu SMA yang menjadi tujuan favorit para wali murid untuk melanjutkan sekolah dari tingkat SMP atau MTs. Para wali murid percaya karena SMA ini selalu memberikan prestasi dan bekal agama yang cukup untuk peserta didiknya. Kurikulum yang disajikan adalah perpaduan ilmu umum dan ilmu agama Islam, fasilitas memadai bahkan disertai pondok pesantren yang berdiri pada satu kawasan. Namun, keberhasilan SMA Islam Buana Kroya tidak hanya karena faktor kurikulum dan fasilitas semata, faktor tenaga pendidik juga sangat berpengaruh dalam keberhasilan SMA Islam Buana Kroya.

SMA Islam Buana Kroya memiliki 6 tenaga kependidikan dengan latar belakang MAN, SMK dan SMA, 14 tenaga pendidik yang secara keseluruhan memiliki gelar S1 dilengkapi dengan akta mengajar dan mengampu mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain mengajar sebagian

pendidik memiliki tugas lain seperti waka kurikulum, waka kesiswaan, dan wali kelas (Dokumentasi SMA Islam Buana Kroya pada tanggal 9 Oktober 2012).

Berdiri dibawah naungan Yayasan Miftahul Huda dengan sistem sentralistik menyebabkan SMA Islam Buana Kroya tidak secara langsung mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang ada. Standar kualifikasi, proses rekrutmen, seleksi, manajemen kinerja, pemberian kompensasi, pengembangan karir, dan pemberhentian dikelola oleh yayasan (Wawancara dengan Ahmad Mudzakir, S.Pd., tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya pada tanggal 10 Maret 2012).

Yayasan Miftahul Huda mempunyai standar kualifikasi yang ketat dalam merekrut tenaga pendidik, standar minimal pendidikan yang digunakan adalah S1. Selanjutnya dalam proses seleksi terdapat tiga macam tes, yaitu tes tertulis, wawancara dan *microteaching*. Selain ketat dalam proses rekrutmen dan seleksi, Yayasan Miftahul Huda juga mempunyai perhatian lebih pada kinerja tenaga pendidik. Berbagai upaya dilakukan agar tenaga pendidik menjalankan tugasnya dengan baik, dan pada akhirnya menghasilkan output peserta didik yang berprestasi. Upaya yang dilakukan diantaranya memberi fasilitas pendidik seperti layanan kesehatan gratis, beasiswa pendidikan, pelatihan, kompensasi, dan dana pensiun (Wawancara dengan bapak Lukman, sekretaris Yayasan Miftahul Huda pada tanggal 9 Oktober 2012).

SMA Islam Buana Kroya sangat memperhatikan kinerja tenaga pendidiknya. Setelah melewati proses rekrutmen dan seleksi yang ketat, tenaga pendidik mendapat pembinaan dari kepala sekolah, direktur Yayasan Miftahul

Huda, dan pengawas dari DISDIKPORA Kab. Cilacap. Sebagai sekolah swasta yang biasanya mendapat sumber dana hanya dari wali murid, hal ini tidak membuat SMA Islam Buana Kroya tidak memprioritaskan program pembinaan untuk tenaga pendidiknya. Hal yang menarik dari pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya adalah program pembinaan yang salah satunya pengajian rutin tiap malam jum'at pahing. Dalam pengajian ini tenaga pendidik mendapat pembinaan dari kyai di lingkungan Yayasan Miftahul Huda. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SMA Islam Buana Kroya pada tanggal 18 Oktober 2012, penulis mendapat informasi bahwa program pembinaan lainnya diantaranya seminar, workshop, penyediaan sumber belajar, beasiswa pendidikan formal, dan fieldtrip. Selain itu tenaga pendidik juga mendapat fasilitas layanan kesehatan gratis, kemudahan mengajukan kredit, dan lainnya. Keberhasilan program pembinaan ini tentunya membutuhkan manajemen yang handal agar mendapatkan hasil kinerja tenaga yang optimal.

Berdasarkan kenyataan tersebut penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pelaksanaan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya agar dapat menghasilkan kinerja pendidik yang maksimal dalam proses pembelajaran.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk memudahkan dalam memahami dan menghindari kesalahfahaman terhadap pengertian judul diatas, penulis perlu mempertegas batasan dan maksud dalam judul dengan memberi pengertian beberapa istilah dalam judul sebagai berikut:

## 1. Manajemen

Manajemen menurut George R. Terry (2010: 4) adalah sebuah proses atau kegiatan yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi (Mamduh M. Hanafi, 2003: 6).

Manajemen yang dimaksud dalam skripsi ini adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan direktur yayasan terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, serta tindakan korektif dan adaptif pelaksanaan tugas pokok tenaga pendidik sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal.

## 2. Pembinaan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pembinaan adalah proses perbuatan, cara membina, penyempurnaan, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil untuk memperoleh hasil yang lebih baik (Depdiknas, 2007: 152). D. Sudjana (2004: 208) mengartikan pembinaan adalah upaya memelihara atau membawa sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya terlaksana.

Payaman J. Simanjuntak (2011: 20) menyatakan pembinaan kinerja sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja setiap individu,

kelompok atau unit kerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan setinggi mungkin.

Yang dimaksud pembinaan dalam skripsi ini adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah dan yayasan dalam meningkatkan kemampuan tenaga pendidik sehingga tugas pokok tenaga pendidik dapat dilaksanakan secara maksimal dan membuahkan hasil kerja yang optimal.

### 3. Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan: kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (Depdiknas, 2007: 570). Kinerja tenaga pendidik adalah “perilaku yang dihasilkan seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya ketika mengajar di dalam kelas (Uhar Suharsaputra, 2010: 146)”.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) tugas pendidik meliputi tugas pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok ([http://sertifikasiguru.unm.ac.id/Buku%20dan%20Pedoman/Pedoman\\_Pelaksanaan\\_Tugas\\_Guru\\_&\\_Pengawas.pdf](http://sertifikasiguru.unm.ac.id/Buku%20dan%20Pedoman/Pedoman_Pelaksanaan_Tugas_Guru_&_Pengawas.pdf) download pada tanggal 4 Desember 2012 pukul 12.00 WIB).

Yang dimaksud kinerja dalam skripsi ini adalah hasil atau prestasi kerja yang diraih sebagai dampak dari pelaksanaan tugas pokok tenaga pendidik yang meliputi merencanakan dan melaksanakan pembelajaran,



menilai hasil belajar, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan sebagai pejabat sekolah.

#### 4. Tenaga Pendidik

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tenaga 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. Dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Tenaga pendidik yang dimaksud dalam skripsi ini adalah guru yang mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan formal sesuai dengan keahliannya bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan, serta melaksanakan tugas tambahan.

Dari definisi yang telah peneliti paparkan di atas maka yang dimaksud dengan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik yang terkandung dalam skripsi ini adalah kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dan direktur yayasan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, serta tindakan korektif dan adaptif dalam meningkatkan kemampuan tenaga pendidik sehingga

tugas pokok tenaga pendidik dapat dilaksanakan secara maksimal dan membuahkan hasil kerja yang optimal.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan oleh penulis, maka penulis membuat rumusan masalah “Bagaimana Pelaksanaan Manajemen Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Islam Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013?”.

### **D. Tujuan dan kegunaan**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya tahun pelajaran 2012/2013.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan pelaksanaan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya.

b. Secara praktis penelitian ini diharapkan :

1. Digunakan sebagai bahan masukan untuk para praktisi pendidikan terutama kepala sekolah dan bagi pihak yang berkepentingan dalam dunia pendidikan.

2. Sebagai langkah awal bagi SMA Islam Buana Kroya dalam melakukan perubahan dalam hal kinerja tenaga pendidik sehingga memiliki kinerja yang lebih baik
3. Sebagai sumbangsih literatur bagi perpustakaan STAIN Purwokerto dan bahan acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

#### **E. Kajian Pustaka**

Dalam setiap penelitian, kajian pustaka digunakan untuk mencari teori-teori yang dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penyusunan laporan penelitian, serta menjadi dasar pijakan penulis dalam memposisikan penelitiannya.

Beberapa teori yang digunakan diantaranya pengertian manajemen secara bahasa menurut Husaini Usman yang artinya menangani. Kemudian pengertian manajemen menurut George R. Terry yaitu sebuah proses atau kegiatan yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Selanjutnya teori fungsi manajemen menurut Mamduh M. Hanafi terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Kemudian fungsi manajemen menurut George R. Terry meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, kemudian pengawasan.

Pendapat Ali Imron tentang pembinaan tenaga pendidik yaitu bantuan dalam wujud layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli dalam rangka peningkatan kemampuan profesional, terutama dalam proses

belajar mengajar. Berikutnya pendapat Sulistyorini bahwa tujuan pembinaan tenaga pendidik yaitu: memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kemudian menurut Danim yang dikutip oleh Udin Syaefudin Saud pembinaan tenaga pendidik bertujuan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah keorganisasian.

Pendapat Uhar Suharsaputra yang menyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik yaitu perilaku yang dihasilkan seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di dalam kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

Penelitian mengenai manajemen pembinaan kinerja pendidik bukanlah merupakan penelitian baru, akan tetapi ada beberapa penelitian yang objek penelitiannya relevan dengan penelitian penulis yaitu tentang manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Bayu Prasetyaningsih (2011) yang berjudul *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ma'arif NU 1 Rawalo Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2010/2011*. Penelitian ini memberi kesimpulan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTs Ma'arif NU 1 Rawalo Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2010/2011 meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, kompensasi, penilaian dan pemberhentian terhadap semua sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, pegawai / karyawan).

Selanjutnya skripsi Sutarmi (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Sambas Purbalingga*, mengambil kesimpulan

bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Sambas Purbalingga meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, promosi dan mutasi, pembinaan dan pengembangan, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian pendidik.

Kemudian skripsi Imroatun Mufidah (2011) *Manajemen Sumber Daya Guru di SMA Negeri 2 Purbalingga*, memberi kesimpulan pelaksanaan manajemen sumber daya guru di SMA Negeri 2 Purbalingga terdiri dari perencanaan guru, seleksi guru, penerimaan guru, pembinaan, dan penilaian guru.

Antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan mempunyai kesamaan pada objek penelitiannya yaitu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada fokus kajiannya, dalam penelitian ini hanya menekankan pada salah satu bagian dari kajian manajemen sumber daya manusia yakni manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pembaca memahami skripsi ini, maka perlu penulis kemukakan pokok permasalahan yang disusun ke dalam beberapa bagian yaitu bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

Bagian awal skripsi ini meliputi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman nota dinas pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto,

halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak.

Bagian utama skripsi ini terdiri dari:

Bab satu berisi pendahuluan, meliputi: latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Sementara itu bab dua merupakan landasan teori yang terdiri dari empat sub bab pertama tentang manajemen yang meliputi pengertian manajemen, tujuan manajemen, prinsip manajemen, dan fungsi-fungsi manajemen. Sub bab kedua adalah kinerja tenaga pendidik, yang terdiri dari pengertian kinerja tenaga pendidik, tugas pokok tenaga pendidik, standar kompetensi tenaga pendidik, indikator kinerja tenaga pendidik. Sub bab ketiga tentang pembinaan tenaga pendidik, yang meliputi pengertian pembinaan tenaga pendidik, tujuan pembinaan tenaga pendidik, sasaran pembinaan tenaga pendidik, pendekatan pembinaan tenaga pendidik, bentuk pembinaan tenaga pendidik. Sub bab keempat adalah manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, serta tindakan korektif dan adaptif.

Bab tiga berisi tentang metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, sumber penelitian, teknik pengumpulan data, kemudian teknik analisis data. Adapun bab empat berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari penyajian dan analisis data. Kemudian bab lima berisi penutup yang meliputi: kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Sedangkan pada bagian akhir memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data dan analisis yang telah dipaparkan, penulis menyimpulkan kegiatan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap kegiatan manajerial yang telah dilakukan. Perencanaan secara maksimal dilaksanakan untuk mempersiapkan dan meminimalkan kendala yang mungkin akan dialami tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan menyusun uraian tugas, rencana tindakan kerja, dan rencana pendukung. Pengorganisasian yang dilaksanakan sebisa mungkin agar kegiatan pembinaan kinerja dapat berperan maksimal bagi tiap tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan pengorganisasian yang dimulai dengan rapat pembagian tugas tenaga pendidik. Bentuk pembinaan kinerja adalah pelatihan-pelatihan dan pendidikan formal, menggunakan teknik individu dan kelompok. Kemudian menggunakan pendekatan direktif, non direktif serta kolaboratif dilaksanakan sesuai kebutuhan tenaga pendidik. Kegiatan pergerakan juga telah diupayakan maksimal oleh kepala sekolah dengan memanfaatkan beberapa aspek yang penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, upaya tersebut berupa pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, penyediaan sumber belajar. Pengawasan dilaksanakan secara intensif, hal ini dapat dilihat dari kegiatan pengawasan yang dilakukan secara periodik dan berkesinambungan

oleh berbagai pihak. Pengawasan dilakukan melalui observasi kelas dan menyelenggarakan rapat rutin. Aspek yang dinilai dalam kegiatan pengawasan sesuai dengan indikator penilaian kinerja pendidik berdasarkan tugas pokok, kemudian metode yang digunakan adalah penilaian teman sejawat, penilaian bawahan, penilaian atasan, dan penilaian dari sumber lain. Tindakan korektif dan adaptif dilaksanakan dengan baik agar mendapatkan umpan balik yang positif bagi tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari tindakan yang diambil berdasarkan hasil penilaian kinerja dan sebagai dasar bagi pengembangan perencanaan kinerja tenaga pendidik selanjutnya.

## **B. Saran-saran**

Dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen di SMA Islam Buana Kroya khususnya dalam manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik, penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Kepada Direktur Yayasan Miftahul Huda perlu mengadakan pengevaluasian yang lebih mendalam lagi terhadap manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik dari segi proses maupun hasil di setiap program atau kegiatan yang telah dilakukan oleh pendidik dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Kepada kepala sekolah perlu adanya program-program yang lebih baru lagi untuk meningkatkan kinerja pendidik. Teruslah melakukan proses kerja sama kepada semua pihak untuk memaksimalkan hasil pembinaan kinerja tenaga pendidik.



3. Kepada pengawas DISDIKPORA Kab. Cilacap perlu dilakukan pengawasan yang lebih intensif lagi untuk mendapatkan informasi yang mendalam terkait kekurangan dan kelebihan dari kinerja tenaga pendidik dalam.

### C. Penutup

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas semua rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa adanya hambatan yang berarti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Hal ini karena kelemahan dan keterbatasan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis selalu mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan selanjutnya.

Semoga skripsi ini bermanfaat, baik untuk penulis maupun pembaca semua. Akhirnya tiada kata yang dapat penulis ucapkan selain ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. *Jaza kumullahu khoiru al-jaza*. Amin.

Purwokerto, 24 Juli 2013

Penulis

**Khusnul Khotimah**  
**NIM. 082333038**

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Imron. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. PT Dunia Pustaka Jaya: Jakarta.
- Azhar Arsyad. 2003. *Pokok-Pokok Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bayu Prasetyaningsih. 2011. *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Ma'arif NU 1 Rawalo Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2010/2011*. Skripsi.
- Dadang Suhardan, dkk. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. 2013. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Penerbit Gava Media: Yogyakarta.
- D. Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Falah Production: Bandung.
- George R. Terry. 2010. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Ahli Bahasa Alumni
- [Http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/teori-pengantar-manajemen-definisi.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/teori-pengantar-manajemen-definisi.html)  
download pada tanggal 12 Mei 2013 pada pukul 06.00 WIB
- [Http://sertifikasiguru.unm.ac.id/Buku%20dan%20Pedoman/Pedoman\\_Pelaksanaan\\_Tugas\\_Guru\\_&\\_Pengawas.pdf](http://sertifikasiguru.unm.ac.id/Buku%20dan%20Pedoman/Pedoman_Pelaksanaan_Tugas_Guru_&_Pengawas.pdf) download pada tanggal 4 Desember 2012 pukul 12.00 WIB.
- [Http://suaidinmath.files.wordpress.com/2012/05/02-penilaian-kinerja-gurutugas\\_pokok.doc](http://suaidinmath.files.wordpress.com/2012/05/02-penilaian-kinerja-gurutugas_pokok.doc) download pada tanggal 30 Mei 2013 pukul 12.13).
- Husaini Usman. 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Imroatun Mufidah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Guru di SMA Negeri 2 Purbalingga*. Skripsi.

- Jerry H. Makawimbang. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Lexy J. Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mamduh M. Hanafi. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mulyasa. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2011. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- , 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- , 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyono. 2009. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nanang Fattah. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ondi Saondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Payaman J. Simanjuntak, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Piet A. Sahertian. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sadili Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sondang P. Siagian. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarwan Danim. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras.

Sulthon. 2009. *Membangun Semangat Kerja Guru*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sunhaji. 2008. *Manajemen Madrasah*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.

Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutarmi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Istiqomah Sambas Purbalingga*. Skripsi.

Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Syaiful Sagala. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.

Udin Syaefudin Saud. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.

Uhar Suharsaputra. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Undang-undang Sisdiknas Sistem Pendidikan Nasional. 2010. Bandung: Fokusmedia.

Undang-undang Guru dan Dosen. 2009. Jakarta : Sinar Grafika.

Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. PT RajaGrafindo Persada : Jakarta

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.



**IAIN PURWOKERTO**

## **Manajemen Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik DI SMA Islam Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013**

Khusnul Khotimah  
Nim. 082333038

### **Abstrak**

SMA Islam Buana Kroya selalunya memberikan prestasi dan bekal agama yang cukup untuk peserta didiknya. Kurikulum yang disajikan adalah perpaduan ilmu umum dan ilmu agama Islam, fasilitas memadai baik diserta pondok pesantren yang berdiripada satu kawasan. Namun, keberhasilan SMA Islam Buana Kroya tidak hanya karena faktor kurikulum dan fasilitas semata, faktor tenaga pendidik juga sangat berpengaruh dalam keberhasilannya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti pelaksanaan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya.

Skrripsi ini menggunakan teori George R. Terry mengenai manajemen. Kemudian pendapat pembinaan tenaga pendidik menurut Ali Imron, dan pendapat Uhar Suharsaputra mengenai kinerja tenaga pendidik.

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif lapangan dengan fokus penelitian manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik. Sumber data diperoleh dari pengawas pendidikan, direktur Yayasan Miftahul Huda, kepala sekolah, dan wakil kurikulum. Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara. Selanjutnya penulis menggunakan triangulasi data untuk menganalisis data.

Hasil penelitian diperoleh data bahwa manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya diawali dengan kegiatan perencanaan, dengan merumuskan uraian tugas, rencana tindakan kerjanya dan rencana pendukung. Kemudian pengorganisasiannya dimulai dari pembagian tugas tenaga pendidik. Bentuk pembinaan kinerja adalah pelatihan-pelatihan dan pendidikan formal dengan menggunakan teknik individu dan kelompok. Pendekatan yang digunakan dalam pembinaan adalah pendekatan direktif, non direktif dan kolaboratif sesuai kebutuhan. Penggerak dilakukan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, penyediaan sumber belajar. Pengawas dilakukan secara periodik dan berkesinambungan. Aspek yang dinilai sesuai dengan indikator penilaian kinerja pendidik berdasarkan tugas pokok, menggunakan metode penilaian teman sejawat, penilaian bawahan, penilaian atasan, dan penilaian dari sumber lain. Tindakan korektif dan adaptif diambil berdasarkan hasil penilaian kinerja dan sebagai dasar pengembangan perencanaan kinerja tenaga pendidik selanjutnya.

Dapat diambil kesimpulan kegiatan manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik di SMA Islam Buana Kroya telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap kegiatan yang

diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik telah sesuai dengan teori manajemen, kinerja pendidik, dan pembinaan pendidik yang ada.

**Keyword: “Manajemen, kinerja pendidik, pembinaan pendidik”**

