

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU
DI SMP NEGERI 1 JEUMPA ABDYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

IKBAL FARAIZI

NIM. 170206132

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2022 M/ 1443 H**

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI 1 JEUMPA ABDYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

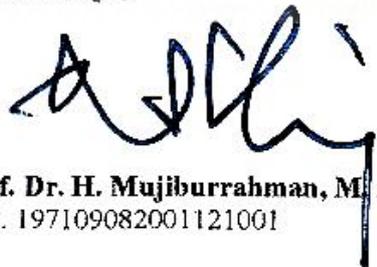
IKBAL FARAZI

NIM. 170206132

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M. Ag.
NIP. 197109082001121001

Pembimbing II,



Dr. Zahara Mustika, M. Pd.
NIP. 197012252007012022

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PEMBINAAN
PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI 1 JEUMPA ABDYA**

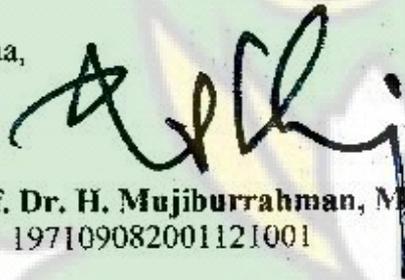
SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari//Tanggal : Selasa, 26 Juli 2022
26 Zulhijah 1443

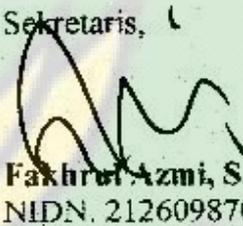
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M. Ag.
NIP. 197109082001121001

Sekretaris,



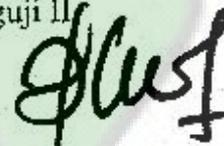
Fakhri Azmi, S.Pd.I. M.Pd
NIDN. 2126098702

Penguji I,



Tihalimah, S. P.d. I., M. A.
NIP. 197512312009122001

Penguji II,



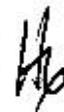
Dr. Zahara Mustika, M. Pd.
NIP. 197012252007012022



Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Banda Aceh

Prof. Saiful Mujib, S.Ag., MA., M. Ed., Ph.D
NIP. 197101021997031003



LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

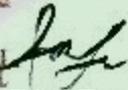
Nama : Iqbal Farazi
NIM : 170206132
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 1 Jeumpa Abdy**a adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalam, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Banda Aceh, 20 Juli 2022
Yang Menyatakan,


Iqbal Farazi
NIM. 170206132



AR-RANIRY

ABSTRAK

Nama : Iqbal Farazi
NIM : 170206132
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Manajemen Tenaga Pendidik dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya
Tebal Skripsi : 98 Halaman
Pembimbing 1 : Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag
Pembimbing 2 : Dr. Zahara Mustika, M.Pd
Kata Kunci : Manajemen Tenaga Pendidik, Pembinaan, Profesionalisme

Manajemen tenaga pendidik merupakan proses memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dilakukan dengan tujuan untuk menjadikan satuan kerja dalam lembaga pendidikan menjadi efektif dan efisien. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adalah beberapa lulusan tenaga pendidik tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, sehingga hal ini menyebabkan adanya masalah kualitas pendidik yang kurang baik. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui perencanaan tenaga pendidik, pelaksanaan tenaga pendidik, faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan 3 guru. Berdasarkan hasil penelitian bahwa: *pertama*, perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu: (1) menentukan tujuan, penentuan tujuan pengelolaan tenaga pendidik dilaksanakan dengan musyawarah; (2) Menyajikan strategi, dilakukan dengan menyusun program kerja tahunan; (3) cara pelaksanaan, program dilaksanakan dengan mengikuti pedoman yang ada di buku besar sekolah; (4) Tindakan pencapaian tujuan, dilakukan dengan pengawasan langsung, *kedua*, Pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru dilaksanakan dengan beberapa tahap, yaitu: (1) rekrutmen, rekrutmen dilaksanakan dengan metode tertutup; (2) Penempatan tenaga pendidik, secara keseluruhan sudah sesuai dengan pendidikannya namun hanya sebagian mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan; (3) Kinerja tenaga pendidik, tenaga pendidik telah merencanakan pembelajaran dengan menyusun prota, prosem RPP, dan sistem evaluasi; (4) pembinaan dan pengembangan, dilakukan dengan membuat workshop setiap awal bulan dan mendelegasikan guru pada pelatihan eksternal, (5) penghargaan, pihak sekolah dan dinas memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi, (6) pemindahan, dilakukan apabila tenaga pendidik kekurangan jam belajar. *Ketiga*, Faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme tenaga, (1) faktor pendukung, kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik serta masyarakat yang sangat mendukung seluruh program dari sekolah, (2) faktor penghambat, kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan pengetahuan baru khususnya pada pengetahuan tentang komputer dan masih ada guru yang kekurangan jam ngajar yang mengakibatkan guru tersebut mengajar pada mata pelajaran lain.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, Allah SWT telah memberikan kesempatan untuk mengoreksi dan membersihkan diri dari kesalahan sehingga menjadi lebih bersih dan lebih dekat kepada-Nya. Dengan kekuatan-Nya juga penulis telah dapat menyelesaikan kegiatan karya tulis yang tertuang dalam skripsi dengan judul **“Manajemen Tenaga Pendidik dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya”** Shalawat beriring salam penulis alamatkan ke pangkuan alam Nabi Muhammad SAW dimana beliau telah susah payah merubah pola pikir umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Dan juga kepada para sahabat dan alim ulama yang bersama-sama memperjuangkan agama yang paling sempurna jika dibandingkan dengan agama yang lain di muka bumi ini. Islam merupakan agama yang Rahmatan Lil Alamin.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu tugas studi untuk menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh serta sebagai syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Muslim Razali, S.H.,M.Ag. selaku Dekan Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

2. Dr. Mumtazul Fikri M.A. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.
3. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Zahara Mustika, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdy yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian.
6. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dan Perpustakaan Wilayah yang telah menyediakan bahan referensi dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penyajian skripsi ini, untuk itu sangat diharapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin ya rabbal'amin

Banda Aceh, 14 Juni 2022
Penulis,

Ikbal Farazi
NIM. 170206132

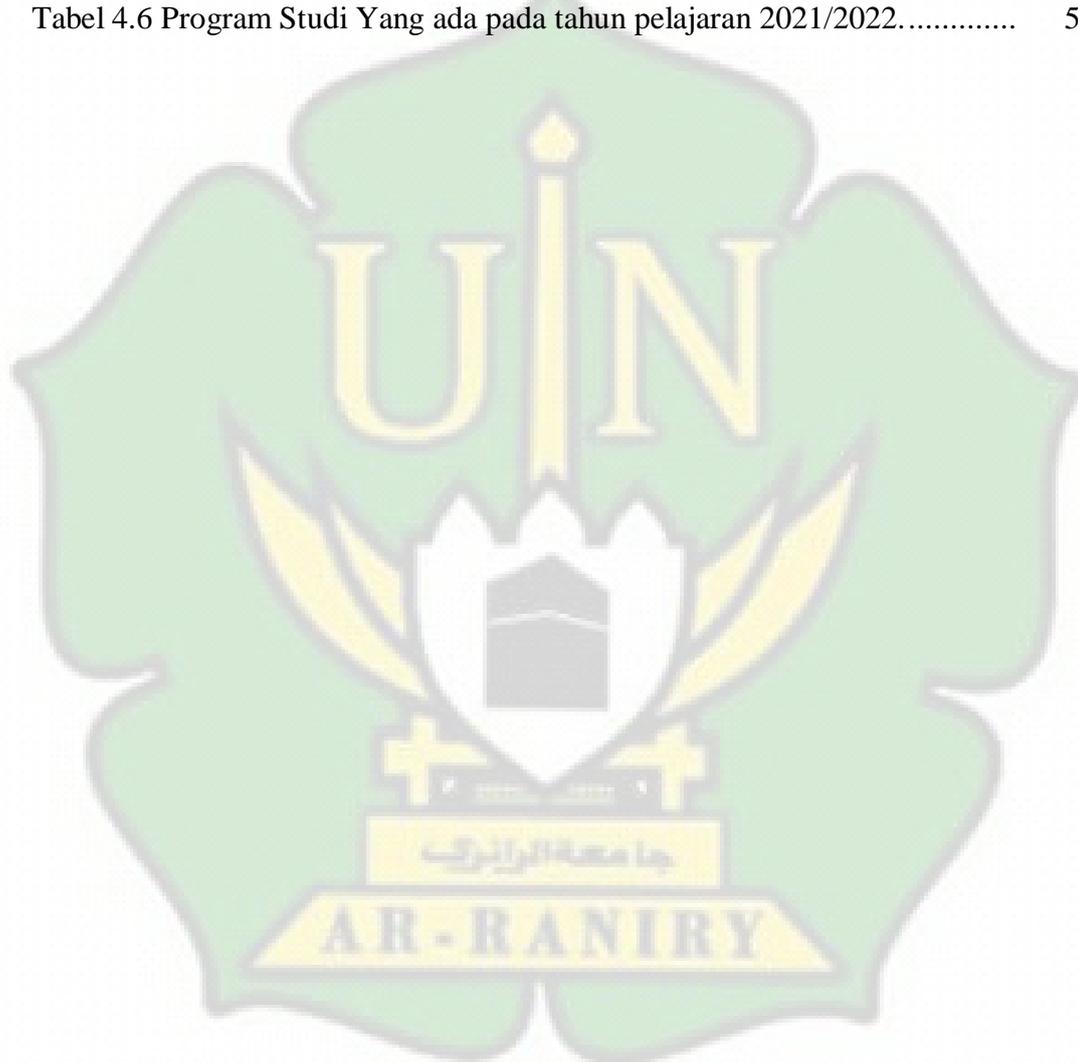
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penjelasan Istilah.....	6
F. Kajian Terdahulu.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II : PEMBAHASAN.....	11
A. Manajemen Tenaga Pendidik	11
1. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik.....	11
2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik	13
3. Tahapan manajemen tenaga pendidik.....	17
B. Profesionalisme guru.....	29
1. Pengertian profesionalisme guru	29
2. Kompetensi profesionalisme guru	31
3. Peningkatan profesionalisme guru	32
C. Faktor pendukung dan penghambat profesionalisme guru.....	37
BAB III : METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Subjek Penelitian.....	42
D. Kehadiran Penelitian	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Analisis Data.....	46
G. Uji Keabsahan Data.....	46
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
1. Profil SMPN 1 Jeumpa	52
2. Visi dan Misi SMPN 1 Jeumpa	52

3. Keadaan Lingkungan Sekolah dan Sarana Prasarana	54
4. Keadaan Guru dan Pegawai	55
5. Keadaan Guru dan Pegawai	55
6. Keadaan siswa	56
B. Hasil Penelitian dan Penyajian	56
1. Perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy.....	56
2. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy.....	63
3. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa?.....	78
C. Pembahasan Hasil Penelitian	86
1. Perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy.....	86
2. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy.....	89
3. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa?.....	94
BAB V : PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sarana dan prasarana SMPN 1 Jeumpa Abdya	54
Tabel 4.2 sarana pendukung pembelajaran	55
Tabel 4.3 Jumlah Guru dan tenaga kependidikan berdasarkan jenis kelamin.....	55
Tabel 4.4 Pegawai Tata Usaha/Karyawan/Pesuruh	55
Tabel 4.5 Jumlah Rombongan Belajar Tahun Pelajaran 2021/2022.	56
Tabel 4.6 Program Studi Yang ada pada tahun pelajaran 2021/2022.....	56



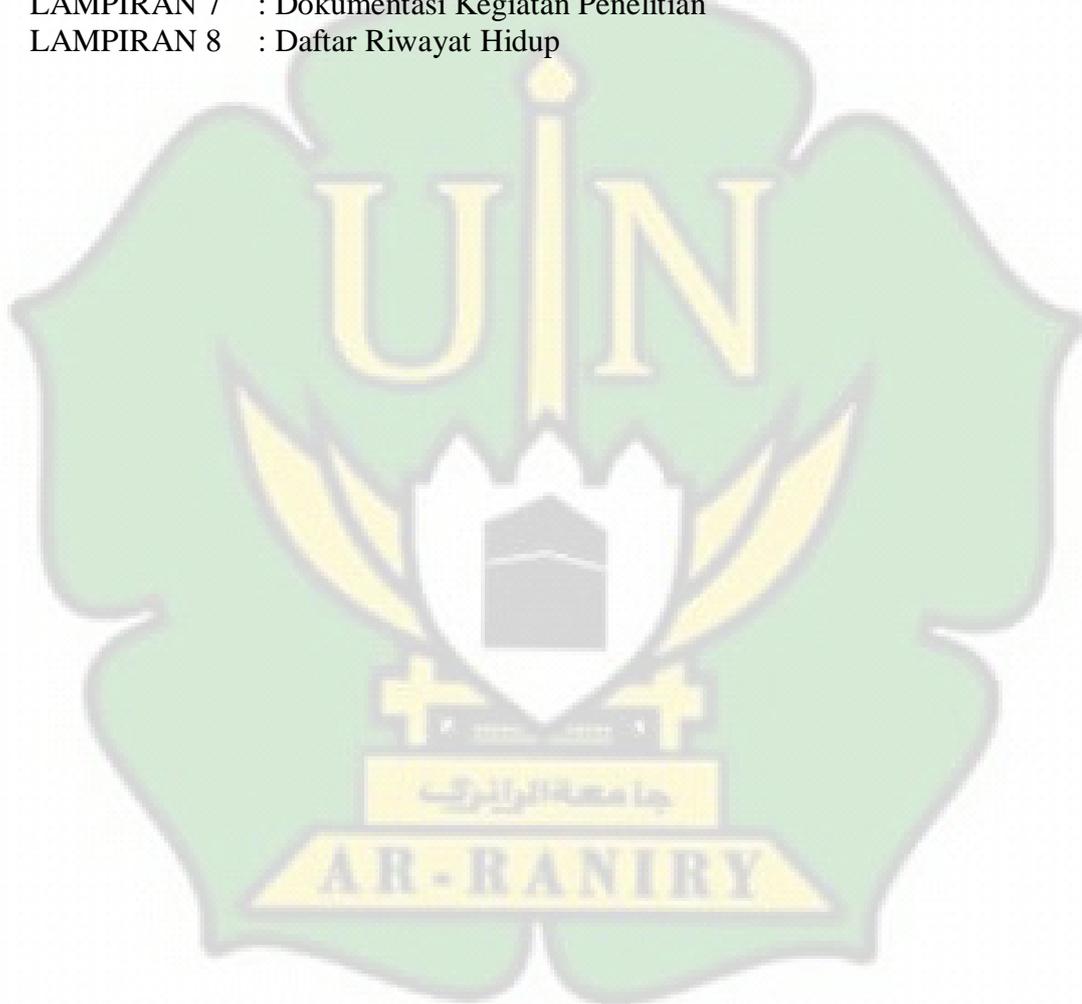
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Jadwal Supervisi Kelas Tahun Ajaran 2021/2022.....	63
Gambar 4.2 Proses belajar kelompok	71



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian Dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- LAMPIRAN 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- LAMPIRAN 4 : Kisi-kisi Instrumen Wawancara
- LAMPIRAN 5 : Kisi-Kisi Instrumen Observasi
- LAMPIRAN 6 : Kisi-kisi Instrumen Dokumentasi
- LAMPIRAN 7 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian
- LAMPIRAN 8 : Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses mencerdaskan kehidupan bangsa yang dijadikan sarana untuk membangun manusia seutuhnya. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengelola, pegawai maupun tenaga kerja lainnya yang mampu menunjang kegiatan suatu sekolah.

Kualitas pendidikan yang tinggi tercermin dari tercapainya tujuan pendidikan nasional. Hal ini menyangkut kebijakan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan, termasuk yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bab 1, pasal 1, ayat (1) yang menyatakan bahwa.

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, bangsa dan Negara”.¹

Tercapainya tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, modal dan lain sebagainya. Salah satu faktor terpenting dan sangat berpengaruh dalam keberhasilan pendidikan adalah sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia yang ada pada lembaga pendidikan adalah tenaga pendidik.

¹ Depdiknas, 2003, Undang-undang RI No.20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Tenaga pendidik merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh tenaga pendidik yang profesionalisme dan berkualitas. Untuk menjadikan guru profesional maka diperlukan pengelolaan atau manajemen yang tepat oleh lembaga pendidikan terhadap tenaga pendidiknya.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang merupakan wadah proses pembelajaran dilakukan, bukan hanya sekedar tempat berkumpulnya guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan oleh karena itu sekolah sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan atau manajemen.

Fungsi dari manajemen terhadap tenaga pendidik adalah menciptakan manusia-manusia profesional di bidangnya, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.² Keberadaan guru yang profesional dan berkompeten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang profesional mampu mencerminkan sosok keguruannya dengan wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi dan menunjang tugasnya.

Perkembangan dunia pendidikan semakin hari terus meningkat oleh karena itu profesionalisme tenaga pendidikan menjadi tuntutan utama agar seluruh aktivitas belajar dengan baik. Atas dasar itulah standar kompetensi dan sertifikasi tenaga pendidik dibentuk agar benar-benar menjadi profesional dan mempunyai

² Wildasari, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, Jurnal Sabilarasyad, Vol.2, No. 1, 2017, h.103.

kompetensi yang sesuai dalam tujuan pendidikan, oleh karena itu diperlukan pengelolaan tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Oleh karena itu, pengembangan profesional guru sangat mendesak dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya membantu guru memperdalam ilmunya, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional, sehingga guru lebih kompeten dalam mengelola kegiatan kegiatan belajar mengajar siswa.³

SMPN 1 Jeumpa Kabupaten Aceh Barat daya merupakan salah satu sekolah yang sangat memperhatikan pengelolaan terhadap tenaga pendidik. Berdasarkan observasi awal, pada tahun 2021 sekolah ini terpilih sebagai salah satu sekolah penggerak dari Kementerian Pendidikan. Program sekolah penggerak ini merupakan program dari kementerian Pendidikan yang bertujuan untuk menjadikan sekolah sebagai tempat panutan bagi guru-guru di sekolah yang lain. Hal ini tidak terlepas dari pengelolaan yang tepat terhadap tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut.

Namun demikian terdapat beberapa kekurangan dalam hal penempatan tenaga pendidik di sekolah tersebut, ada beberapa tenaga pendidik yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, seperti tenaga pendidik yang mengajar pada bidang pelajaran teknologi informatika merupakan guru dari

³ Rivayanti, Yasir Arafat dan Yenny Puspita, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru*, *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, Vol. 1, No. 1, 2020, h. 11.

bidang pelajaran lain yang tidak begitu ahli di bidang tersebut. Hal ini akan berdampak pada proses pembelajaran yang tidak maksimal.

Permasalahan tenaga pengajar di SMPN 1 Jeumpa Abdya adalah kurangnya tenaga pendidik yang menguasai keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, yang seringkali merupakan lulusan pendidik yang tidak sesuai dengan kebutuhan masa depan mengajar, sehingga menimbulkan masalah yang rendah pendidik berkualitas.

Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan pengaturan seseorang untuk menempati posisi dalam suatu jabatan.⁴ Dengan penempatan yang tepat terhadap tenaga pendidik akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang ingin dicapai. Dalam manajemen prinsip *“the right man on the right place”* sangat tepat diterapkan. Karena setiap tenaga pendidik memiliki kemampuan yang berbeda dan harus ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan kemampuannya, agar output yang dihasilkan lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Manajemen Tenaga Pendidik dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya?
2. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya?

⁴ Nasir, dkk, *Pengelolaan Tenaga Pendidik (Guru) di Rural Area*, Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan, Vol. 20, No. 1, 2020, h. 43.

3. Bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran serta dapat memberikan khasanah perkembangan proses manajemen tenaga pendidik
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam menambahkan wacana kepustakaan yang berkaitan dengan masalah manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi pelaksanaan dan pengelolaan manajemen tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru

- b. Bagi lembaga pendidikan sebagai masukan yang membangun guna sebagai meningkatkan kualitas lembaga pendidikan.
- c. Bagi ilmu pengetahuan sebagai referensi dalam ilmu pendidikan sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan

E. Penjelasan Istilah

1. Pengertian manajemen tenaga pendidik

Menurut Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas memberdayakan pendidik seoptimal mungkin melalui kegiatan perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian tugas, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan/ pengembangan, sampai pemberhentian.⁵

Adapun yang peneliti maksud dari manajemen tenaga pendidik adalah kegiatan mengelola tenaga pendidik (guru) melalui kegiatan perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian tugas, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan/pengembangan, sampai pemberhentian dengan menggunakan fungsi manajemen.

2. Profesionalisme Guru

Profesionalisme dapat diartikan juga sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang dan tingkatannya masing-masing.⁶ Profesionalisme berasal dari kata profesi yang

⁵ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNJ, 2015), h. 93.

⁶ Yeni Puspitasari, Tobari, dan Nila Kesumawati, “*Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru*”, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 6, No. 1, 2021, h. 92.

artinya adalah suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Menurut Usman profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu dari keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.⁷

Adapun profesionalisme guru yang peneliti maksud adalah kemampuan, kualitas dan keterampilan tenaga pendidik(guru) dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya sesuai bidang yang ditekuni.

F. Kajian Terdahulu

1. M. Rusni Eka Putra, Ahmad Gawdy Pranansa dan Marianita dengan judul *Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau*.⁸ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian, perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan baik seperti rasio guru dan siswa (2/22) sangatlah relevan dalam proses belajar dan mengajar.
2. Nani I. Rajaloe dan Rustam Hasim dengan judul *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate*.⁹ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh informasi data yang akurat tentang manajemen tenaga pendidik sumber daya manusia pada dinas Kota Ternate. Dinas pendidikan Kota Ternate dalam merencanakan dan merekrut tenaga pendidik dengan

⁷ Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h.1.

⁸ M. Rusni Eka Putra, Ahmad Gawdy dan Marianita, *Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau*, *Journal of Administration and Educational Management*, Vol 1, No. 1, 2018, h. 38-47.

⁹ Nani I. Rajaloe dan Rustam Hasim, *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen tenaga pendidik oleh dinas pendidikan kota ternate*, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 16, No.1,2018, h.11-28.

melakukan evaluasi dan analisis kebutuhan kekurangan guru di tiap-tiap sekolah dengan berpedoman pada kebutuhan guru yang diusulkan oleh para kepala sekolah. Kemudian melakukan koordinasi berupa rapat, pertemuan dan musyawarah bersama.

3. Yeni Puspitasari, Tobari dan Nila Kesumawati dengan judul Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru.¹⁰ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; 2) profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; 3) manajemen sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Tanjung Raja.
4. Ima Muslimatul Amanah, A. Heris Hermawan dan Wahyu Hidayat dengan judul Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional.¹¹ Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana proses manajemen tenaga pendidik. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan

¹⁰ Yeni Puspitasari, Tobari, dan Nila Kesumawati, "*Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah...*", h. 88-99.

¹¹ Ima Muslimatul Amanah, A. Heris Hermawan dan Wahyu Hidayat, *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional*, Jurnal Islamic Education Manajemen, Vol. 6, No. 1, 2021, h. 55-62.

kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik observasi, teknik wawancara baku terbuka, dan teknik studi dokumentasi.

5. Imas Jujuniarti, Ajat Rukajat dan Iyan Sopiyan dengan judul Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTS Al-Amanah Paseh.¹² Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, Hasil dan analisis data dapat disimpulkan bahwa (1) faktor penghambat dan pendorong dalam pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme, masih banyak guru/instruktur terkendala waktu mengajar karena masih banyak guru yang masih tidak mengajar di satu tempat. sedangkan faktor pendukungnya adalah kesadaran diri, motivasi, dorongan dari kepala sekolah, dan sarana prasarana pendukung. (2) Dalam upaya pengelolaan untuk meningkatkan profesionalisme guru meliputi program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, pemerataan dan sertifikasi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP, pelatihan, membaca, berpartisipasi, mengikuti pelatihan, aktif berorganisasi dan membina kerjasama.

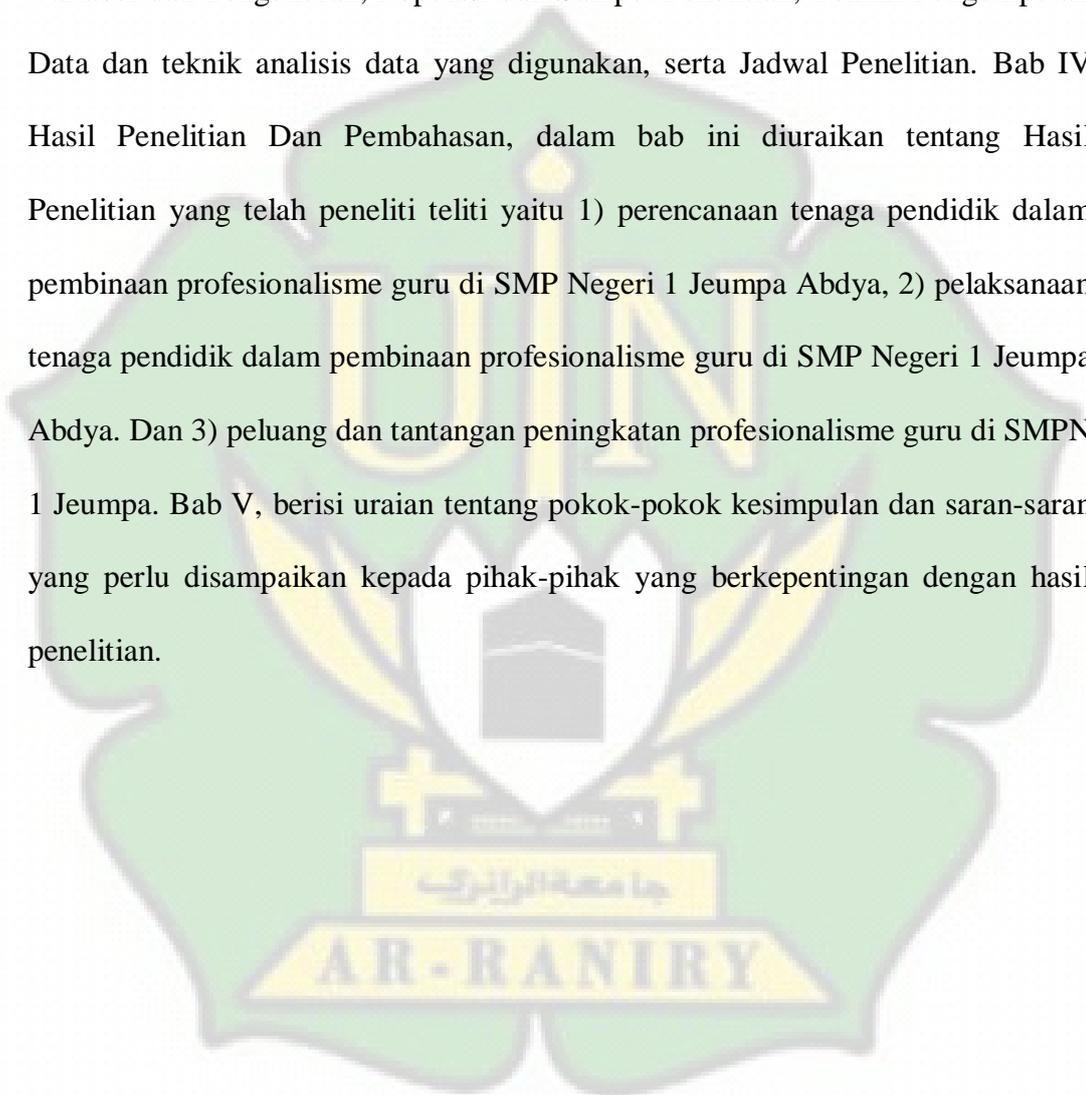
G. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini berisi uraian tentang Latar Belakang Masalah yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, identifikasi, pembatasan dan perumusan Masalah Penelitian, Maksud dan Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian yang diharapkan, dan Sistematika Penulisan. Bab II tentang landasan teori, yang mendeskripsikan pengertian, jenis-jenis dan prinsip dasar, Media

¹² Imas Jujuniarti, Ajat Rukajat dan Iyan Sopiyan, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTS Al-Amanah Paseh*, Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 1, No. 1, Juli 2021, h. 29-31.

Komunikasi dan Saluran Komunikasi, Hubungan Masyarakat dan teori Profesionalisme.

Bab III, bab ini berisi uraian tentang Desain Penelitian, Operasional Variabel dan Pengukuran, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data dan teknik analisis data yang digunakan, serta Jadwal Penelitian. Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan, dalam bab ini diuraikan tentang Hasil Penelitian yang telah peneliti teliti yaitu 1) perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya, 2) pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya. Dan 3) peluang dan tantangan peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa. Bab V, berisi uraian tentang pokok-pokok kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.



BAB II

PEMBAHASAN

A. Manajemen Tenaga Pendidik

1. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Menurut Andrew F. Sikula manajemen pada dasarnya adalah aktivitas-aktivitas yang meliputi; perencanaan, pengorganisasian, penempatan personil, pelaksanaan, pengendalian, pengarahan, serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap lembaga dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹³ Lebih lanjut Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien.¹⁴

Dengan demikian manajemen dapat diartikan sebagai kegiatan yang menggunakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan oleh setiap organisasi yang bertujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang ada di dalam organisasi. Manajemen pada dasarnya proses menggunakan segala sumber daya yang ada. Dalam dunia pendidikan salah satu sumber daya adalah tenaga pendidik. tenaga pendidik(guru) merupakan pengajar di sekolah.

¹³ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan...*, h. 94.

¹⁴ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan...*, h. 95.

Dalam UU No.20 Tahun 2003, pasal 39 (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.¹⁵

Tenaga pendidik sebagai pekerja harus berkemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan profesional, penguasaan cara-cara penyusunan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka tenaga pendidik harus dikelola dengan baik dari awal masuk sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian, kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan atau pengembangan dan pemberhentian.

Menurut Mohammad Mustari manajemen tenaga pendidik merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.¹⁶

Manajemen tenaga pendidik diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Proses memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dilakukan dengan

¹⁵ Wildasari, *Manajemen Tenaga Pendidik...*, h.103.

¹⁶ Mohammad Mustari, *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 213.

tujuan untuk menjadikan satuan kerja dalam lembaga pendidikan menjadi efektif dan efisien sehingga tujuan dari lembaga tersebut dapat tercapai.

Sedangkan menurut Marihot Manullang dalam Ernaawati Aksa manajemen tenaga pendidik merupakan cabang dari manajemen yaitu seni dan ilmu. Hanya perbedaannya, manajemen menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya, maka manajemen tenaga pendidik dan kependidikan khusus menitik beratkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tidak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja.¹⁷

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen guru adalah suatu kegiatan yang meliputi penetapan standar, standar kerja, prosedur, pengangkatan, pelatihan, pengembangan, pengelolaan, tunjangan dan pemberhentian guru dan tenaga kependidikan di sekolah untuk melaksanakan tugasnya. dan beroperasi secara optimal untuk mencapai tujuannya.

2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Dalam bukunya Edwin B. Flippo fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Pengadaan tenaga kerja. Fungsi operasional pertama dari manajemen personalia adalah berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan

¹⁷ Ernaawati Aksa, *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam MakarimaSingapuran Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016-2017*, (Diss.IAIN Surakarta, 2017), h. 2.

sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang diperlukan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.

- b. Pengembangan tenaga kerja. Setelah personalia diperoleh, mereka harus dikembangkan sampai pada tingkat tertentu. Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.
- c. Kompensasi (imbalan) tenaga kerja. Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai yang layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Struktur kompensasi meliputi, gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kehadiran dan tunjangan jabatan.
- d. Integrasi (penyatuan) tenaga kerja. Setelah karyawan diperoleh, dikembangkan, dan diberi kompensasi secara layak, maka selanjutnya adalah integrasi. Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu kecocokan yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat, dan organisasi.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja. Jika kita telah melaksanakan fungsi-fungsi di atas dengan baik, maka yang tidak kalah penting adalah pemeliharaan pegawai. Pemeliharaan merupakan usaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan untuk bekerja para pegawai.
- f. Pemutusan hubungan kerja. Fungsi terakhir dari manajemen personalia adalah pemutusan hubungan kerja dan mengembalikan para pekerja

kepada masyarakat. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan, dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.¹⁸

Fungsi-fungsi sumber daya manusia di atas dilakukan dan dijalankan oleh seorang manajer atau pemimpin. Manajer menerima hasil dari bawahan, dan agar bawahan mencapai prestasi yang besar dan mampu bekerja, pemimpin harus mengurus hal-hal yang berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Adanya manajemen memudahkan suatu lembaga dalam mengelola sumber daya yang ada di lembaganya. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*. setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia, karena dengan sumber daya manusia yang kompeten dapat memperlancar suatu lembaga mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Adapun menurut Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri tujuan manajemen pendidik dalam buku manajemen pendidikan, secara umum adalah sebagai berikut;

- a. Memungkinkan sekolah untuk melakukan perencanaan, perekrutan, pemberian tugas kepada pendidik secara proporsional dan profesional.
- b. Membuka peluang bagi sekolah untuk secara intensif membina, serta mengembangkan kompetensi dan profesionalitas pendidik.

¹⁸ Ramdloni, *Manajemen Personalia Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kualitas Personalia di Madrasah*, Evaluasi, Vol.1, No.1, 2017, h. 73.

- c. Memungkinkan sekolah untuk memiliki serta mempertahankan pendidik yang kompeten dan profesional.
- d. Memungkinkan sekolah untuk mampu menciptakan iklim organisasi serta iklim kerja yang kondusif, yang dapat menunjang kelancaran dan keberhasilan mencapai tujuan pendidikan.¹⁹

Tujuan manajemen tenaga pendidik berbeda dengan manajemen sumber daya manusia dalam konteks bisnis. Dalam dunia pendidikan tujuan manajemen sumber daya manusia mengarah pada membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi untuk menciptakan pendidikan yang bermutu.

Menurut Aas Syaefuddin tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk meningkatkan motivasi, kompetensi, serta kreativitas untuk;

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mendeteksi serta mengatasi kelemahan-kelemahan yang dialami sendiri.
- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan peserta didik dan tuntutan kebutuhan masyarakat, secara sehat dan dinamis.
- c. Menyediakan kepemimpinan pendidikan yang mampu mewujudkan “*human organization*”, dan bukan hanya “*human relationship*” pada setiap jenjang manajemen pendidikan nasional.²⁰

¹⁹ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan...*, h. 95.

²⁰ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan...*, h. 94.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa pengelolaan tenaga pendidik memiliki tujuan untuk menjadikan lembaga pendidikan terstruktur secara rapi dengan mewujudkan *human organization* agar sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan kebutuhan masyarakat.

Lebih lanjut Syamsul Hadi menjelaskan bahwa Tujuan utama dari manajemen tenaga pendidik adalah untuk memperkuat stabilitas organisasi, selain meningkatkan kualitas guru dan staf sesuai dengan tujuan pengembangan organisasi, memaksimalkan potensi semua siswa, seluruh tim. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan sekolah terdapat beberapa strategi dalam pengelolaan pendidik, yaitu strategi rekrutmen dan seleksi, strategi perencanaan personalia, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, strategi kompensasi, strategi interpersonal.²¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen tenaga pendidik adalah untuk membangun stabilitas organisasi, meningkatkan kualitas guru, meningkatkan kreativitas dan kompetensi, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, menyediakan kepemimpinan pendidikan yang mampu mewujudkan *human organization* serta menunjang kelancaran dan keberhasilan mencapai tujuan pendidikan.

3. Tahapan manajemen tenaga pendidik

a. Perencanaan

Menurut Terry dalam Muh. Takdir, perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta-fakta membuat serta menggunakan asumsi-

²¹ Syamsul Hadi, *Manajemen Personalia Pada Pendidikan Menengah*, Jurnal Al-Amin, Vol.4, No. 2, 2019, h. 2.

asumsi yang berkaitan dengan masa akan datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan tertentu yang diyakini diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.²²

Dalam manajemen dijelaskan bahwa salah satu fungsi pokok manajemen adalah perencanaan. Perencanaan merupakan fungsi pokok manajemen yang pertama yang harus dijalankan. Sebab segala sesuatu agar berjalan sesuai dengan tujuan maka harus direncanakan terlebih dahulu agar terarah.

Secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan tenaga pendidik dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara melaksanakan program tenaga pendidik), serta tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh.²³

Kualitas dari suatu lembaga/organisasi pendidikan akan dapat meningkat apabila sumber daya manusia yang ada di dalam suatu lembaga/organisasi merupakan orang-orang yang sudah direncanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan lembaga/organisasi pendidikan.

Adapun fungsi perencanaan (*planning*) merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh lembaga pendidikan. Yang bertujuan agar organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang cukup, ditempatkan yang tepat pada saat yang tepat memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-

²² Muh.Takdir, *Perencanaan SDM dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, h. 2.

²³ Aziddin Harahap, "Manajemen Tenaga Pendidik di Mts.s Darul Falah Langgapayung Kabupaten Labuhanbatu Selatan", *Jurnal Ecobisma*, Vol.6, No.1, 2019, h. 33.

tugas dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.²⁴ Sebagai kegiatan awal maka perencanaan harus dirancang dengan benar dan tepat oleh lembaga pendidikan atau sekolah.

Perencanaan yang di buat oleh kepala sekolah yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan berupa :²⁵

- 1) Berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh organisasinya.
- 2) Berapa macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasinya dan berapa Orang setiap jenis keahlian, dan keahlian apa saja yang dibutuhkan.
- 3) Upaya menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat dalam waktu tertentu dengan tujuan akan memberikan keuntungan yang optimal

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa perencanaan memiliki peran yang sangat penting dalam proses pengelolaan tenaga pendidikan. Oleh karena itu setiap kegiatan mengelola tenaga pendidikan maka harus diawali dengan perencanaan terlebih dahulu. Adapun proses perencanaan yang dapat diterapkan yaitu menentukan arah dan tujuan, menentukan strategi yang tepat agar dalam mencapai tujuan, menentukan cara pelaksanaan dan menentukan tindakan pencapaian tujuan.

²⁴ Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen Pendidikan dan Kepepimpinan Pendidikan Islam*, (kalam Mulia, Jakarta, 2017), h. 116.

²⁵ Wildasari, *Manajemen Tenaga Pendidik...*, h.105.

b. Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik

1) Rekrutmen

Secara umum rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang diperlukan.²⁶ Dalam artian rekrutmen sebagai pintu masuk bagi tenaga pendidik baru yang nantinya akan menjadi faktor penentu dalam proses pendidikan dan pembelajaran yang dijalani oleh peserta didik.

Beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya rekrutmen guru disuatu sekolah sebagai berikut;

- a) Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (*pupil enrollment*) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
- b) Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
- c) Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain.
- d) Pengadaan atau pendirian sekolah baru, diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.²⁷

Dapat dipahami bahwa ada beberapa alasan dari merekrut tenaga pendidik di lembaga pendidikan yaitu perluasan sekolah,

²⁶ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 40.

²⁷ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 41.

kekurangan tenaga pendidik, adanya mutasi dan pemindahan, pengadaan dan pendirian sekolah baru.

Undang Undang Guru dan Dosen mengatur Pengangkatan, Penempatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Guru dan Dosen seperti disebutkan pada Pasal 26 UU Guru Dan Dosen adalah sebagai berikut;²⁸

- a) Pengangkatan dan penempatan guru dan dosen dilakukan secara objektif, transparan sesuai peraturan UU yang berlaku.
- b) Pengangkatan dan penempatan guru dan dosen dilakukan oleh penyelenggaraan satuan pendidikan dengan mengacu pada perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- c) Pengangkatan dan penempatan guru dan dosen pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah diatur dengan peraturan pemerintah.
- d) Pengangkatan dan penempatan guru dan dosen pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggaraan satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja yang mengacu pada kesepakatan kerja bersama.

Terdapat 4 tahapan yang harus dilalui organisasi dalam proses rekrutmen menurut Suwatno & Priansa dalam Ade Iqbal Prasetya,

²⁸ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, Manajemen Pendidikan..., h. 101.

antara lain tahapan pertama yaitu memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan, tahapan kedua review dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut, tahapan ketiga yaitu mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat dan tahapan keempat memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat²⁹

Rekrutmen diperlukan apabila terdapat kekurangan sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan, dalam pelaksanaannya rekrutmen berperan dalam penentuan kualitas dari proses pembelajaran di sekolah, karena ketika proses rekrutmen dilakukan dengan baik maka sumber daya manusia yang didapatkanpun berkualitas sehingga dapat berpotensi menaikkan kualitas pembelajaran di sekolah.

2) Penempatan tenaga pendidik

Guru sebagai pendidik menempati jabatan fungsional dan berperan sebagai tenaga edukatif (tenaga pendidik). Demikian tercantum pada pasal 27 UU Guru dan Dosen menyatakan bahwa; “Guru dan Dosen pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah dapat ditempatkan pada jabatan struktural”.³⁰ Jabatan struktural yang dimaksud antara lain adalah kepala sekolah, kepala dinas pendidikan pada berbagai level, direktur jenderal pada kementerian pendidikan, dan sebagainya.

²⁹ Ade Iqbal Prasetya, dkk, Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kompetensi, Vol 12, No 2, 2018, h. 94.

³⁰ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, Manajemen Pendidikan..., h. 102.

Pengangkatan dan penempatan guru pada jabatan struktural didasarkan pada kriteria tertentu seperti; masa kerja, pangkat/golongan, jabatan fungsional profesionalitas kerja, dan prestasi³¹

- a) Masa kerja, masa kerja adalah waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi atau lembaga.
- b) Pangkat/golongan, pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang dalam rangkaian susunan pekerjaan dan digunakan sebagai dasar penggajian oleh sebab itu setiap tenaga pendidik di angkat dalam jabatan tertentu.
- c) Jabatan fungsional, jabatan fungsional adalah jabatan yang secara tidak tegas ada dalam struktur organisasi dengan fungsi sebagai pelaksana fungsi organisasi tersebut dan didasarkan pada keahlian atau keterampilan tertentu.
- d) Profesionalitas kerja, profesionalitas kerja adalah sikap para anggota profesi yang benar-benar menguasai, sungguh-sungguh pada profesinya.
- e) Prestasi dan prestise kerja, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

3) Kinerja tenaga pendidik

Kinerja tenaga pendidik dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil yang dicapai

³¹ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, Manajemen Pendidikan..., h. 103.

guru atas pelaksanaan tugas secara profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.³²

Menurut Usman dalam Hisbul Muflihah ada beberapa indikator kinerja untuk dipakai dalam melihat atau menilai pendidik dalam melaksanakan tugas proses belajar mengajar. Indikator tersebut adalah: 1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, 2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan 3) kemampuan mengevaluasi.³³

Dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga pendidik dalam manajemen tenaga pendidik merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan, karena dengan mengetahui kinerja tenaga pendidik meningkat atau tidak, maka dapat memudahkan pihak manajerial mengetahui sejauh mana kompetensi tenaga pendidik berkembang. Untuk mengevaluasi tenaga pendidik dalam pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan melihat kemampuan merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran.

4) Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan dan Pengembangan karier merupakan upaya sistematis yang dilakukan sebuah organisasi (dalam hal ini lembaga pendidikan) untuk mengakomodir kebutuhan aktualisasi diri (*self*

³² Tatan Zenal Mutaqin, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan latar belakang Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Formatif, Vol. 3, No. 2, 2015, h. 147.

³³ Hisbul Muflihah, *Kinerja Tenaga Pendidik Pascasertifikasi*, Forum Tarbiyah, Vol. 10, No. 2, 2012, h. 260.

actualization) pada setiap individu (personil) karyawan (pendidik dan tenaga kependidikan).³⁴

Dalam melakukan pengembangan karir diperlukan perencanaan. Ada lima hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun perencanaan pengembangan karir, agar para pegawai dapat menentukan jalur dan mekanisme pengembangan karir yang dapat mereka tempuh.³⁵

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarier. Perlakuan adil dari organisasi terhadap pengembangan karir pegawai bisa terwujud jika kriteria pengembangan karir didasarkan pada pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas di kalangan pegawai.
- b) Kepedulian para atasan langsung. Salah satu bentuk kepedulian atasan langsung adalah pemberian peluang untuk bisa mengembangkan karir, serta umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan tugas masing masing sehingga pegawai mengetahui potensi yang harus dikembangkan serta kelemahan yang harus mereka atasi.
- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi jabatan. Informasi berkaitan dengan promosi jabatan antara lain mengenai; (a) jenis dan jumlah formasi jabatan yang ada, (b) persyaratan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu, (c) seberapa besar peluang untuk bisa dipromosikan.

³⁴ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan...*, h. 106.

³⁵ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan...*, h. 107.

- d) Minat untuk dipromosikan. Beberapa hal perlu diketahui berkaitan dengan minat seseorang untuk dipromosikan menduduki jabatan tertentu, yaitu antara lain; (a) latar belakang dari peminatan, serta (b) relevansi minat dengan kompetensi yang dimiliki.
- e) Tingkat kepuasan. Tingkat kepuasan dalam mengembangkan karier, berbeda pada setiap orang. Ada orang yang cukup puas ketika kariernya sudah meningkat sampai level tertentu. Tapi ada juga yang tidak pernah puas, sehingga akan terus menerus berupaya mengembangkan karier.

5) Penghargaan

Adanya penghargaan atas prestasi guru merupakan bentuk motivasi yang luar biasa bagi guru. Suasana persaingan di lingkungan guru akan semakin digalakkan. Semua guru mengharapkan dan bersaing untuk mendapatkan penghargaan guru yang unggul dan berkualitas untuk meningkatkan profesionalisme dalam tugasnya. Selain penghargaan dalam suatu profesi, yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan dalam pelaksanaan kewajiban hukum dan kewajiban lainnya. Perlindungan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru.

Dalam UU Guru dan Dosen dijelaskan tentang Penghargaan dengan uraian sebagai berikut;³⁶

³⁶ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, Manajemen Pendidikan..., h. 108.

- a) Guru dan dosen yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah terpencil dan/atau daerah rawan bencana dan daerah rawan lainnya yang diangkat oleh pemerintah atau penyelenggara satuan pendidikan berhak memperoleh penghargaan.
- b) Penghargaan dapat diberikan oleh pemerintah, dan/atau pemerintah daerah, dan/atau penyelenggara satuan pendidikan, dan/atau organisasi guru dan dosen dan/atau masyarakat.
- c) Pemberian penghargaan dapat diberikan di tingkat sekolah tingkat desa/kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan tingkat internasional.
- d) Pemberian penghargaan kepada guru dan dosen dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, uang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lainnya.
- e) Guru dan dosen yang gugur dalam melaksanakan tugas memperoleh penghargaan dari pemerintah, dan/atau pemerintah daerah, dan/atau penyelenggara satuan pendidikan, dan/atau masyarakat.
- f) Pemberian penghargaan kepada guru dan dosen dilaksanakan dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan Republik Indonesia, hari ulang tahun provinsi, kabupaten/kota, satuan pendidikan, dan/atau memperingati hari pendidikan nasional, dan/atau memperingati hari guru dan dosen nasional, dan/atau hari besar lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa setiap guru atau dosen berhak menerima penghargaan apabila berprestasi, penghargaan yang diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, uang, piagam, atau bentuk penghargaan lainnya.

6) Pemindahan

Pemindahan guru dan dosen dalam Pasal 29 Undang-Undang Guru dan Dosen.

- a) Pemindahan guru dan dosen dapat dilaksanakan berdasarkan pertimbangan; kebutuhan satuan pendidikan, promosi/pembinaan jenjang karier, kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan, mengikuti tugas suami atau istri, atas permintaan sendiri.
- b) Pemindahan guru dan dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau perjanjian tertulis antara guru dan dosen dengan penyelenggara satuan pendidikan.³⁷

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pemindahan guru dilakukan jika pertimbangan; kebutuhan satuan pendidikan, promosi/pembinaan jenjang karier, kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan, dan dilakukan dengan perjanjian tertulis antara guru dengan penyelenggara satuan pendidikan.

³⁷ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, Manajemen Pendidikan..., h. 109.

B. Profesionalisme guru

1. Pengertian profesionalisme guru

Kata "Profesional" berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.³⁸

Dengan keahlian dan kemampuan saja belum cukup menyatakan suatu pekerjaan disebut profesi. Maka diperlukan penguasaan teori yang mendasari praktek pelaksanaan, penguasaan teknik intelektual yang merupakan hubungan antara teori dan praktek.

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa profesionalisme adalah sebuah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme dapat diartikan juga sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang dan tingkatannya masing-masing.³⁹ Menurut Kusnandar dalam Sri Rahmi mengemukakan bahwa Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.⁴⁰

³⁸ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Banda Aceh: Naskah Aceh & Pascasarjana UIN Ar-Raniry), h.72.

³⁹ Yeni Puspitasari, Tobari, dan Nila Kesumawati, *"Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah...."*, h. 92.

⁴⁰ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru*, h. 73.

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa profesionalisme adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang yang dibarengi dengan sikap sesuai dengan prosedur dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatnya masing-masing.

Sedangkan profesionalisme guru menurut Hamzah dalam bukunya *Profesi Kependidikan Guru* merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan.⁴¹

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 5 DPR RI, “Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen” 7 ayat 1, dalam buku A. Hakam Naja dikemukakan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang dan tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja.

⁴¹ Hamzah, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 15.

- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁴²

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang guru dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatnya masing-masing. Pengembangan profesionalisme bukan sekedar seseorang teknisi yang hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.

2. Kompetensi profesionalisme guru

Menurut Mulyasa kompetensi yang harus dimiliki guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

⁴² A. Hakam Naja, (2013), Undang-undang Guru Dan Dosen, (Jakarta: Pustaka Pelajar, cet. ke-1), h. 1.

- b. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- c. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
- d. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d Kemampuan sosial adalah 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.

3. Peningkatan profesionalisme guru

Pengembangan atau peningkatan profesionalisme guru adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam rangka meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka meningkatkan mutu dan proses belajar mengajar dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dunia pendidikan. namun demikian, disadari pula bahwa pengembangan kompetensi keguruan akan terasa sulit tercapai tanpa adanya sistem manajemen yang baik, lebih-lebih lagi dengan kompleksnya persoalan yang muncul

Adapun bentuk-bentuk pengembangan profesionalisme guru menurut Sri Rahmi adalah rekrutmen guru, monitoring, supervisi, dan sertifikasi.⁴³

a. Rekrutmen guru

Menurut Simamora mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelanar kerja dengan motivasi, kemampuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Untuk memperoleh calon guru yang lebih professional, paling memenuhi kualifikasi dan menjanjikan untuk menduduki posisi tertentu.⁴⁴

Pertama, Rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat terpenuhinya kebutuhan sesuai dengan kulifikasi kebutuhan. Kedua, Rekrutmen guru harus dilakukan secara obyektif, artinya panitia seleksi pegawai menetapkan pelamar yang lulus dan yang tidak. Pelamar yang tidak memenuhi syarat secara obyektif dikatakan pelamar yang tidak lulus, akan tetapi kalau pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, maka pelamar tersebut dinyatakan lulus. Ketiga, Agar mendapat calon yang betul-betul professional, sebaiknya materi seleksi penerimaan pegawai baru harus komprehensif mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki calon guru, yang meliputi tes kepribadian, aspek wawasan dan pengetahuan dalam bidang pendidikan serta aspek keterampilan teknis dalam mengelola proses pembelajaran.⁴⁵

⁴³ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru ...*, h. 87.

⁴⁴ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru ...*, h. 88-89.

⁴⁵ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru ...*, h. 91.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik agar mendapat tenaga pendidik yang profesional maka yang harus dilakukan adalah rekrutmen dirancang sesuai dengan kebutuhan, rekrutmen tenaga pendidik harus obyektif dan materi seleksi penerimaan tenaga pendidik baru sebaiknya harus komprehensif dan mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki tenaga pendidik.

b. Monitoring

Monitoring merupakan upaya pengumpulan informasi tentang kenyataan program dalam rangka membantu pegelolaa program untuk menjawab segala pertanyaann yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan hasil program. Monitoring berfungsi untuk membantu memperbaiki kinerja dan pencapaian hasil suatu program.⁴⁶

c. Supervisi

Menurut Bafadal dalam Sri Rahmi juga mengemukakan bahwa supervisi adalah suatu proses pemberian layanan bantuan professional kepada guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan pembelajaran.⁴⁷

Supervisi merupakan salah satu proses pemberian layanan bantuan professional, yang biasanya dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru terkait dengan tugas-tugas pembelajaran.

⁴⁶ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru ...*, h. 91-93.

⁴⁷ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru ...*, h. 94.

Menurut bafadal ada 6 langkah yang harus dilakukan yaitu:

- 1) analisis kebutuhan supervisi (analisis kemampuan guru)
- 2) analisis karakteristik (daya abstraksi dan komitmen guru)
- 3) identifikasi teknik dan media supervisi yang akan digunakan
- 4) Persiapan pelaksanaan supervisi
- 5) Pelaksanaan supervisi
- 6) Evaluasi hasil supervisi.⁴⁸

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa supervisi merupakan salah satu strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik yang memiliki tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan pembelajaran.

d. Sertifikasi

Menurut Sri Rahmi, sertifikat pendidik diberikan ketika seseorang telah mengikuti uji kompetensi dan dinyatakan lulus. Sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Jadi sertifikasi dapat pula diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.⁴⁹

⁴⁸ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru ...*, h. 94-96.

⁴⁹ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru ...*, h. 98.

Menurut Permeneg PAN RB Nomor 16 Tahun 2009, unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi: a) pengembangan diri, b) publikasi ilmiah dan karya inovatif.

a. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni. Bentuk pengembangan diri ini dapat dilakukan melalui diklat fungsional dan/ atau kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan keprofesian guru.⁵⁰

Dalam Permendiknas Nomor 35 tahun 2010 menyatakan bahwa: diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru baik di sekolah maupun di luar sekolah seperti: KKG, MGMP, MGBK dan bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru.

b. Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan

⁵⁰ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru: fokus pada Peningkatan Kualitas Pendidikan, Sekolah dan Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 116.

kualitas pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan secara umum.

c. Karya Inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/ teknologi, dan seni.⁵¹ Karya inovatif dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/ penciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan/ modifikasi alat pelajaran/ peraga/ praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi.

C. Faktor pendukung dan penghambat profesionalisme guru

1. Faktor penghambat

Dalam proses pengembangan profesi guru tentunya terdapat faktor-faktor yang dapat menghambat proses pembelajaran seperti faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menghambat pengembangan profesionalisme guru berasal dari guru itu sendiri, seperti kurangnya motivasi mengajar, sehingga hasilnya terlalu efektif. lebih kecil dari tingkat optimal. Kurangnya motivasi akan membuat guru kurang semangat mengajar, sehingga belajarnya kurang efektif.⁵²

⁵¹ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru: fokus pada Peningkatan Kualitas Pendidikan...*, h. 117.

⁵² Zainal Aqib, 2002, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, Surabaya: Insan Cendekia, h. 23.

Faktor eksternal berasal dari orang tua siswa atau lingkungan masyarakat, artinya dukungan masyarakat dapat membantu guru mencapai efektifitas profesional seperti pada faktor-faktor yang mendukung profesionalisme guru di sekolah diatas. Jika faktor pendukung tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan menjadi faktor penahan. Demikian pula, supervisi kepala sekolah yang kurang optimal akan mengakibatkan guru menunjukkan tanda-tanda kelonggaran dalam menjalankan tugas kedinasannya.

2. Faktor pendukung

Adapun faktor pendukung peningkatan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:⁵³

- 1) Kenaikan Gaji. Dari sekian banyak profesi, di antaranya yang paling murah gajinya adalah profesi guru, sehingga tidak banyak orang berminat dengan profesi ini. Oleh karena itu tugas pemerintah dan lembaga-lembaga yang mengelola pendidikan tersebut harus meningkatkan gaji para gurunya, agar dapat hidup layak ditengah masyarakat dan memotivasi dia untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Dengan demikian, gaji sangat mendorong seorang guru sehingga lebih profesional dalam keguruannya, lebih ikhlas dalam mengemban tugasnya, karena dia mengkonsentrasikan diri sepenuhnya pada profesi keguruannya.

⁵³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 5.

- 2) Sarana dan Prasarana. Sarana dan prasarana juga faktor pendukung yang sangat penting dalam mengembangkan profesionalisme guru karena sarana dan prasarana yang ada disekolah akan dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif dengan sarana dan prasarana yang baik dan memadai.
- 3) Jaminan Kesejahteraan. Jaminan kesejahteraan kepada guru akan membuat guru tetap semangat dalam mencapai tujuannya yaitu memiliki kinerja yang profesional karena dengan kinerja profesionalnya tersebut akan memberikannya jaminan kesejahteraan seperti sertifikasi guru-guru yang telah profesional dalam bidang pendidikan, sehingga guru bersama-sama memiliki motivasi untuk terus meningkatkan mutu dan kinerja dalam mengajar.
- 4) Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah. Guru dan kepala madrasah memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan karena mereka berada pada satu organisasi yaitu sekolah tempat mereka melaksanakan tugasnya. Dimana kepala madrasah yang memiliki manajemen yang baik dalam pengawasan terhadap guru-guru yang ada dalam sekolah tersebut akan membuat kinerja guru menjadi tetap teratur tidak naik turun sehingga hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan maksimal.
- 5) Hubungan dengan Masyarakat. Masyarakat sebagai relasi dalam menciptakan pendidikan yang baik memiliki peran yang penting juga dalam membantu guru untuk mengembangkan kinerja profesionalnya,

karena masyarakat yang menyebabkan pendidikan ada di sana dan masyarakat sangat membutuhkannya dalam memenuhi kebutuhan pendidikan sehingga hubungan yang baik dengan masyarakat sangat dibutuhkan. Sehingga guru akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat bahwa dia telah memiliki kinerja profesional yang patut diberikan kepercayaan.



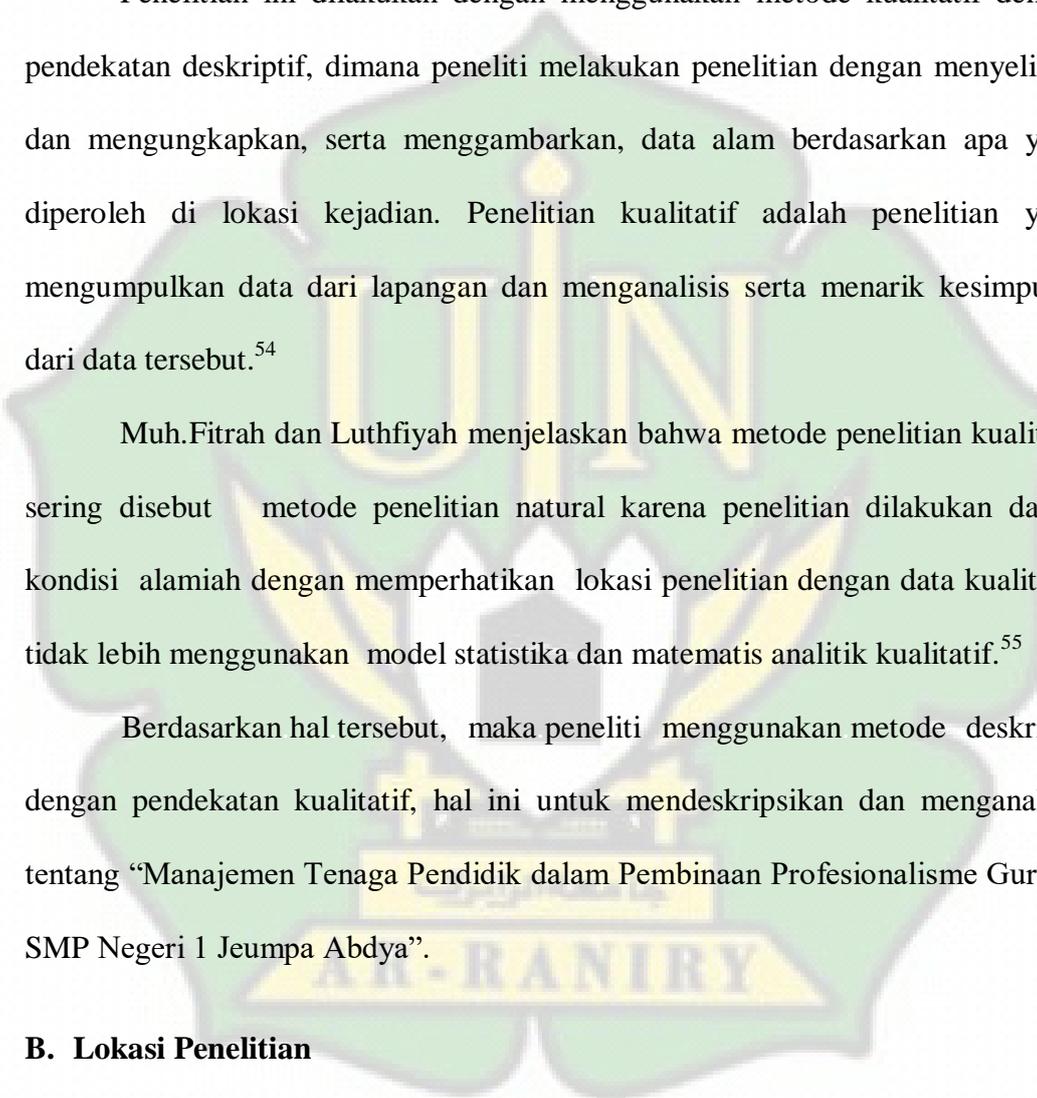
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana peneliti melakukan penelitian dengan menyelidiki dan mengungkapkan, serta menggambarkan, data alam berdasarkan apa yang diperoleh di lokasi kejadian. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data dari lapangan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut.⁵⁴

Muh.Fitrah dan Luthfiah menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian natural karena penelitian dilakukan dalam kondisi alamiah dengan memperhatikan lokasi penelitian dengan data kualitatif, tidak lebih menggunakan model statistika dan matematis analitik kualitatif.⁵⁵

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, hal ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Pembinaan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy”.


B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang dipilih sebagai lokasi yang akan diteliti guna memperoleh data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 106.

⁵⁵ Muh. Fitrah & Luthfiah, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif Tindakan Kelas & Studi Kasus*, (Jawa Barat: Jejak, 2017), h. 44.

Penelitian ini akan dilakukan di SMPN 1 Jeumpa yang berlokasi di Jln. Nasional Blangpidie-Meulaboh Gampong Cot Mane kec. Jeumpa, Kab. Aceh Barat Daya.

Data sekunder adalah data pendukung yang digunakan peneliti dalam menyusun skripsi ini. Data sekunder diperoleh melalui analisis dokumentasi yang berasal dari dokumen sekolah merupakan tempat berpijak dalam pelaksanaan penelitian. Data sekunder ini seperti profil sekolah, kepala sekolah dan pengawas, ruang kepala sekolah, dan sarana prasarana serta data-data lain yang dapat mendukung penelitian. Dengan menggunakan kedua data tersebut, maka pembahasan dan penelitian dalam skripsi ini akan terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

C. Subjek Penelitian

Subyek penelitian adalah orang yang mengetahui, berhubungan atau menjadi pelaku suatu kegiatan yang akan diteliti. Sebelum memulai penelitian, peneliti melakukan survey pendahuluan untuk mendapatkan gambaran tentang kondisi sebenarnya di lapangan

Dalam penelitian ini, subjek yang dipilih adalah orang-orang yang mengetahui dan memahami masalah apa yang akan diteliti, dalam hal ini masalah Manajemen Tenaga Pendidik dalam Pembinaan Profesionalisme Guru-Guru oleh karena itu subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru.

D. Kehadiran Penelitian

Kehadiran peneliti sebagai pengamat dan informasi kunci dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, agar penelitian ini lebih sistematis dan juga optimal. Adapun tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengurus perizinan

Dalam mengurus perizinan agar mendapatkan izin untuk melakukan penelitian serta menggali data dilakukan dengan datang langsung ke tempat penelitian dan menjelaskan maksud dan tujuan yang akan dilakukan.

2. Riset pra lapangan

Sebelum peneliti mengunjungi lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan, peneliti terlebih dahulu mencari informasi umum tentang lokasi penelitian melalui website tersebut. Setelah informasi terkumpul barulah peneliti meninjau kelengkapan dengan datang langsung ke lokasi penelitian.

3. Memilih dan menentukan informan

Dalam menentukan informan peneliti memilih yang sesuai dan tepat untuk memberikan informasi yang berkualitas.

4. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Peneliti menyiapkan perlengkapan yang dapat membantu dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian seperti alat tulis, *camera*, *type recorder*.

5. Melakukan pengumpulan data

Pada tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan langsung ke tempat penelitian untuk melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi,

peneliti juga mempersiapkan diri untuk menyesuaikan diri dengan tempat dan metode penelitian, yakni berpenampilan serta berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan kebiasaan di tempat tersebut.

6. Verifikasi data

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan yang merupakan proses perumusan makna dari hasil yang diperoleh peneliti. Penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan kalimat yang mudah dipahami, serta dilakukan berulang kali mengenai kebenaran dari pengumpulan data.

7. Analisis data

Tahap ini peneliti menjelaskan, mempresentasikan dan mendeskripsikan ke dalam bentuk tulisan hasil penelitian dari SMPN 1 Jeumpa yang sesuai dengan fokus penelitian yang sudah ditentukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Agar terlaksananya penelitian dengan baik, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi maupun data-data yang dibutuhkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan memperhatikan sesuatu dengan melakukan pengamatan langsung yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan alat indera yaitu indera penglihatan.⁵⁶ Adapun aspek yang diobservasi yaitu: pelaksanaan program tenaga pendidik, pelaksanaan

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 133.

kegiatan belajar mengajar, program pembinaan tenaga pendidik dan sarpras pembelajaran.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap informan utama yaitu Kepala Sekolah dan Guru. Adapun alasan penulis memilih jumlah subjek penelitian tersebut karena dengan adanya subjek penelitian yang dituju dirasa cukup sesuai dengan informasi yang diperlukan sehingga dalam proses pengumpulan data melalui wawancara dapat menjawab permasalahan peneliti. Adapun data yang ingin dikaji melalui wawancara adalah tentang perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru, pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru serta peluang dan tantangan peningkatan profesionalisme guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dari data-data yang telah didokumentasikan dalam berbagai bentuk dokumentasi dapat diartikan suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.⁵⁷

Dalam hal ini, dokumentasi dalam pengumpulan data dapat berupa catatan, file, buku, foto dan surat yang sudah didokumentasikan sehingga dapat memperkuat hasil observasi dan wawancara terkait permasalahan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa Abdya. Adapun dokumentasi yang akan dikaji berupa profil sekolah, visi dan misi

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 329.

sekolah, data guru dan siswa, penghargaan tenaga pendidik dan sarpras pembelajaran.

F. Analisis Data

Untuk menganalisis data hasil penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data kualitatif interaktif yang dilakukan dengan saat pengumpulan data seperti dikemukakan Miles dan Huberman bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru.⁵⁸

Maka untuk memudahkan peneliti melakukan analisis data, peneliti akan menggunakan Teknik analisis data yaitu Reduksi data (*Data Reduction*), Penyajian data (*Data Display*), dan Penarikan kesimpulan (*Verification/Conclusion Drawing*).

G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas), dan *Confirmability*

1. Uji kredibilitas

Uji kredibilitas atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif yang dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, meningkatkan

⁵⁸ Moleong, Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 248.

ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan mengadakan *member check*.

2. Pengujian *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian yang didapat, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya.

3. Pengujian *dependability*

Dalam penelitian kualitatif, *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

4. Pengujian *confirmability*

Confirmability dalam penelitian ini dilakukan bersama-sama dengan pengauditan *dependability*. Perbedaannya, pengauditan *Confirmability* digunakan untuk menilai hasil penelitian, sedangkan pengauditan *dependability* digunakan untuk menilai proses yang dilalui peneliti di lapangan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Jeumpa Abdy yang beralamat di jalan Nasional Blangpidie-Meulaboh, Dusun Abu Saleh, Desa Cot Mane, Kecamatan Jeumpa, Kabupaten Aceh Barat Daya, yang di resmikan pada tahun 1979 dan perubahannya pada tahun 2015.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Jeumpa merupakan sebuah Lembaga Pendidikan yang sudah terakreditasi A sejak tahun 2015. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Jeumpa ini merupakan sekolah tertua di Kabupaten Aceh Barat Daya. Karena sekolah ini merupakan sekolah yang sudah terakreditasi A dan merupakan sekolah tertua maka, sekolah ini menjadi sekolah favorit untuk wilayah Kecamatan Jeumpa dan Kuala Bate. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Jeumpa pada tahun 2021 diapresiasi sebagai sekolah penggerak, yang terpilih dari seluruh Sekolah Menengah Pertama yang ada di kabupaten Aceh Barat Daya, dan terpilih sebagai salah satu dari 4 sekolah penggerak yang ada di kabupaten Aceh Barat Daya.

SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy menjadi sekolah penggerak di karenakan sekolah yang memiliki prestasi yang sangat gemilang di kabupaten Aceh Barat Daya, baik itu dari segi akademik maupun dari keterampilan yang dimiliki oleh guru dan siswa yang ada di SMPN 1 Jeumpa. Dan di SMPN1 Jeumpa juga sudah memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana di SMPN 1

Jeumpa juga selalu diadakan penambahan sesuai dengan keperluan siswa dan guru dalam proses pembelajaran.

1. Profil SMPN 1 Jeumpa

Nama Madrasah	: SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya
Npsn	: 10104842
Akreditasi	: A
Tahun Berdiri	: 1979
Status	: Negeri
Luas Tanah	: 10,000 m ²
Alamat	: Jalan Nasional Blangpidie-Meulaboh
Kecamatan	: Jeumpa
Kabupaten	: Aceh Barat Daya
Provinsi	: Aceh
Kode Pos	: 23764
Alamat e-Mail	: SMPn1jeumpa.bp@gmail.com
Website	: https://SMPn1jeumpa.sch.id/

2. Visi dan Misi SMPN 1 Jeumpa

a. Visi SMPN 1 Jeumpa

“Mewujudkan Profil Pelajar Pancasila, Sumberdaya Manusia yang Kompetitif, Digitalisasi Sekolah dan Berwawasan Lingkungan.”

b. Misi SMPN 1 Jeumpa

Untuk mencapai visi di atas, maka SMPN 1 Jeumpa merancang misi sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan BPM yang efektif untuk mengemban potensi akademik dan prestasi.

- 2) Mendorong semangat kerjasama warga sekolah untuk mencapai prestasi dengan melibatkan semua potensi sekolah.
- 3) Memupuk rasa kerjasama yang tinggi pada warga sekolah.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan tambahan bidang akademik dan ekstrakurikuler pada sore hari.
- 5) Mengadakan program-program penyuluhan tentang perilaku islami.
- 6) Mengintegrasikan isi materi pelajaran dengan contoh-contoh perilaku islami.
- 7) Menumbuhkan rasa solidaritas sosial kekeluargaan, demokratis dan rasa keagamaan dalam berbagai aktivitas sebagai dasar bertindak aktif.
- 8) Memiliki prestasi diri dalam tantangan global, bersemangat, kreatif, tangkas, serta jujur dan berbudi pekerti.
- 9) Memupuk rasa cinta terhadap nilai-nilai agama, guna mengembangkan sikap mental dan moralitas yang positif bagi para siswa.
- 10) Mewujudkan lingkungan sekolah yang sehat, bersih, rindang, dan asri, sebagai upaya dalam pelestarian dan pengelolaan lingkungan hidup.
- 11) Menumbuhkembangkan kesadaran terhadap lingkungan hidup.
- 12) Menanamkan rasa sadar sampah pada setiap diri warga sekolah.

3. Keadaan Lingkungan Sekolah dan Sarana Prasarana

Kondisi lingkungan sekolah merupakan hal yang penting untuk kemajuan sekolah tersebut. SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya mempunyai kondisi lingkungan yang cukup baik. Hal ini dapat terlihat pada perkarangan sekolah yang tertera dengan rapi, di tambah lagi siswa-siswa maupun staf pengajar yang berasal dari dalam dan luar daerah. Kemudian, di dalam kompleks SMPN 1 Jeumpa tersebut terdapat beberapa lapangan olahraga, kantin, mushalla, perpustakaan dan juga laboratorium. Sehingga kompleks sekolah ini dapat di katakana sebagai paket komplit.

Adapun jumlah sarana dan prasarana di SMPN 1 Jeumpa Abdya dapat dilihat pada tabel berikut:⁵⁹

Tabel 4.1 Sarana dan prasarana SMPN 1 Jeumpa Abdya

NO	Jenis Sarana/Prasarana	Jumlah
1	Ruang belajar	14
2	Ruang lab IPA	1
3	Ruang Lab Bahasa	1
4	Perpustakaan	1
5	Ruang BP	1
6	Mushalla	1
7	Kantin	2
8	Ruang Guru	1
9	Ruang kepala sekolah	1
10	Ruang wakil kepala sekolah	1
11	Ruang TU	1
12	WC Umum	6
13	WC Guru	2
14	Lapangan olahraga	2
15	Tempat parkir motor	2
16	Ruang Komputer	2

⁵⁹ Dokumen dan arsip SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya

Tabel 4.2 sarana pendukung pembelajaran

NO	Jenis Sarana/Prasarana	Jumlah
1	Kursi siswa	369
2	Meja siswa	369
3	Kursi guru dalam kelas	27
4	Meja guru dalam kelas	14
5	Papan tulis	14
6	Lemari dalam kelas	3
7	Komputer	120
8	Personal computer	1
9	Printer	5
10	Televisi	2
11	Monitor CCTV	1
12	CCTV	8
13	Mesin scanner	1
14	LCD Proyektor	6
15	Layar (screen)	

4. Keadaan Guru dan Pegawai

Adapun jumlah guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya dapat dilihat pada tabel berikut:⁶⁰

Tabel 4.3 Jumlah Guru dan tenaga kependidikan berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Guru	9	30	39
2	Tenaga Kependidikan	12	34	46

Tabel 4.4 Pegawai Tata Usaha/Karyawan/Pesuruh

No	Jabatan	PT/PNS	PTT/Honorar	GTT
1	Guru	17	3	2
2	Tenaga Kependidikan	21	23	0

⁶⁰ Dokumen dan arsip SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya

5. Keadaan siswa

Adapun jumlah guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya dapat dilihat pada tabel berikut:⁶¹

Tabel 4.5 Jumlah Rombongan Belajar Tahun Pelajaran 2021/2022.

No	Kelas	Jumlah. Rombongan Belajar
1	VII	4
2	VIII	5
3	IX	5

Tabel 4.6 Program Studi Yang ada pada tahun pelajaran 2021/2022.

No.	Tingkat	Jumlah Siswa
1	Kelas VII	118
2	Kelas VIII	126
3	Kelas IX	129
Jumlah		372

B. Hasil Penelitian dan Penyajian

1. Perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya

Perencanaan merupakan fungsi pokok manajemen yang pertama yang harus dijalankan. Sebab segala sesuatu agar berjalan sesuai dengan tujuan maka harus direncanakan terlebih dahulu agar terarah. Untuk mengetahui perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya peneliti melakukan wawancara kepada beberapa subjek diantaranya adalah, kepala sekolah, guru pegawai negeri sipil, guru kontrak dan guru honor.

⁶¹ Dokumen dan arsip SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya

a. Menentukan tujuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya mengenai “bagaimana ibu menentukan tujuan pengelolaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru” kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Kalau tujuan kita mengelola tenaga pendidik itu adalah untuk bisa menjalankan sekolah ini dengan semestinya jadi tanpa tenaga pendidik siswa tidak akan terlayani dengan maksimal. Jadi makanya seorang kepala sekolah itu harus bisa semaksimal mungkin memotivasi, membangkitkan semangat dan memberi motivasi kepada tenaga pendidik untuk bekerja semaksimal mungkin biasanya ibu melakukan supervisi ke guru-guru setiap harinya dengan guru yang berbeda-beda itu nanti dari sini kita lihat kinerja mereka bagaimana dan di akhir semester kita evaluasi apa-apa yang harus di perbaiki. Program pembinaan yang kita laksanakan itu kita lakukan melalui musyawarah terlebih dahulu.”⁶²

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Bagaimana penentuan tujuan pengelolaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “biasanya setiap awal semester itu di buat program dulu ada musyawarah kepala sekolah dengan dewan guru untuk menentukan pembagian tugas semua guru itu di buat program jadwal supervisi kemudian kepala sekolah berkunjung ke kelas menurut jadwal yang telah di tentukan”⁶³

Guru 2 “setiap awal semester itu biasanya di buat program dulu, ada musyawarah kepala sekolah dengan tenaga pendidik untuk

⁶² Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

⁶³ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022

menentukan pembagian tugas semua guru itu di buat program jadwal supervisi”⁶⁴

Guru 3 “melalui musyawarah dulu apa saja yang harus di kerjakan oleh tenaga pendidik nanti kepala sekolah melakukan supervisi pada setiap guru untuk melihat kinerja guru apakah sesuai dengan program yang telah di tentukan atau tidak jika tidak sesuai guru tersebut nanti di panggil untuk di beri pembinaan”⁶⁵

Dari hasil wawancara bersama kepala sekolah dan guru bahwa dalam menentukan tujuan pengelolaan tenaga pendidik kepala SMP Negeri 1 Jeumpa terlebih dahulu melakukan musyawarah untuk membahas program bersama dengan tenaga pendidik. Hal ini bertujuan untuk membagi tugas kepada semua guru sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan selanjutnya akan di supervisi oleh kepala sekolah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

b. Menyajikan Strategi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy mengenai “bagaimana menyajikan strategi dalam pengelolaan tenaga pendidik” kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Pertama dengan memperjelas tugas dari setiap tenaga pendidik, seperti menyusun program kerja tahunan untuk guru-guru supaya para guru memiliki pedoman dan tujuan dalam melakukan proses belajar mengajar, misalnya seperti program pengembangan materi ajar, pengembangan model pembelajaran yang beragam dan merancang perencanaan pembelajaran.”⁶⁶

⁶⁴ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

⁶⁵ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 20 Februari 2022

⁶⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 18 Februari

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Bagaimana kepala sekolah menyajikan strategi dalam pengelolaan tenaga pendidik? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “Jadi setelah dilakukan musyawarah untuk membahas tugas kami sudah memiliki pedoman untuk kedepannya harus ngapain. Sehingga strategi yang mau dicapaipun akan mudah.”⁶⁷

Guru 2 “kalau strategi dalam pembelajaran Tergantung materinya kalau memang materinya mengharuskan berkelompok kalau individu kita buat individu dan RPP di sesuaikan juga dengan materi karena RPP kan ada yang bisa di pakai untuk satu kali pertemuan jadi kami menyesuaikan dengan materinya”.⁶⁸

Guru 3 “biasanya habis ada dilakukan perencanaan melalui musyawarah kita sudah memiliki tugas masing-masing apa yang harus dikerjakan. Misalnya membuat RPP dulu sebelum memulai pembelajaran di buat administrasi misalnya yang pertama roster sudah di buat oleh wakil kemudian di buat ADM rincian minggu efektif ada silabus ada KKM kalau sekolah penggerak ada modul pembelajaran seperti itu.”⁶⁹

Dari hasil wawancara dan observasi bersama kepala sekolah dan guru bahwa dalam proses menyajikan strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dilakukan dengan menyusun program kerja tahunan. Hal ini dilakukan agar tenaga pendidik memiliki pedoman dan target dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dari sekolah terhadap tenaga pendidik akan terarah.⁷⁰

⁶⁷ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

⁶⁸ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

⁶⁹ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 20 Februari 2022.

⁷⁰ Hasil observasi terhadap menyajikan strategi, pada tanggal 18 Februari 2022.

c. Cara pelaksanaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyia mengenai “bagaimana tata cara pelaksanaan program tenaga pendidik” kepala sekolah mengatakan bahwa

“Kami kan punya program kerja pendidik dan tenaga pendidikan itu punya program kerja masing-masing yang sudah diatur di buku besar yang namanya buku KTSP ataupun buku panduan sekolah itu dikatan namanya dokumen satu/kurikulum sekolah, setiap tahun itu kita duduk bersama guru dan staff dan nampakkan program kita itu ini, untuk menjalankan program ini kita perlu seperti ini jadi guru-guru tolong persiapkan pula kalau kepala sekolah dan guru-guru mempersiapkan itu pedoman sekolah itu secara bersama-sama tidak bisa kepala sekolah saja membuat suka-suka dia, apapun yang kita buat kita perlu memusyawarah kan dulu, Kemudian cara masuk kelas itu tidak masuk seperti itu saja dia punya namanya perangkat ajar atau administrasi guru, jadi mereka sebelum masuk ke kelas awal semester mereka harus sudah siap dengan perangkat ajar nya mana KKM nya mana Silabusnya mana Prota, prosemnya mana RPP mana Modul ajar mana Penilaian yang mana siswa harus di pengayaan yang mana siswa harus di remedi”.⁷¹

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Bagaimana pelaksanaan program tenaga pendidik yang ditetapkan kepala sekolah? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “program nya baik, tujuan nya untuk kemajuan pendidikan di sekolah agar anak-anak didik berkarakter, program nya tertulis kemudian baru nanti tenaga pendidik menjalan kan program-program yang sudah di tentukan tersebut”⁷²

Guru 2 “biasanya diadakan rapat untuk membahas pelaksanaan program khusus tenaga pendidik, kapan akan dilaksanakan, siapa

⁷¹ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdyia, pada tanggal 18 Februari 2022.

⁷² Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdyia pada tanggal 19 Februari 2022.

saja yang akan mengikuti, tujuannya untuk apa dan lain sebagainya.”⁷³

Guru 3 “kami setiap bulan ada musyawarah ada rapat selalu dengan kepala sekolah tentang program-program ini dan program-program dari kepala sekolah itu bagus bertujuan untuk membentuk karakter anak”.⁷⁴

Dari hasil wawancara dan observasi bahwa cara pelaksanaan program yang telah direncanakan dengan mengikuti pedoman yang ada dibuku besar sekolah atau dokumen satu/kurikulum sekolah, setiap tahun dilakukan musyawarah untuk mendiskusikan apa programnya, siapa yang menjadi tanggung jawab, kapan akan dilaksanakan dan bagaimana pelaksanaannya.⁷⁵

d. Tindakan pencapaian tujuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyia mengenai “apa saja tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik” kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Tindakan yang dilakukan adalah dengan melaksanakan strategi yang telah direncanakan diawal, namun juga ada kita lakukan pengawasan agar tenaga pendidik ini dapat bekerja sesuai dengan tujuan. Pengawasannya seperti itu setiap hari ibu pantau, ibu catat, ibu observasi nanti di awal bulan selalu duduk kita evaluasi yang sebulan lalu ini loh yang kita kerjakan selama ini nampaknya kita perlu seperti ini kalau ini arah kita kita perlu seperti ini, kalau ini

⁷³ Wawancara dengan guru 2 SMPN 2 Jeumpa Abdyia pada tanggal 19 Februari 2022.

⁷⁴ Wawancara dengan guru 3 SMPN 3 Jeumpa Abdyia pada tanggal 20 Februari 2022.

⁷⁵ Hasil observasi terhadap cara pelaksanaan program tenaga pendidik, pada tanggal 18 Februari 2022.

tidakkan kita perlu berbuat gini jadi semuanya kita paparkan di awal bulan jadi mereka mengevaluasi.”⁷⁶

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Apa saja tindakan yang dilakukan kepala sekolah untuk mencapai tujuan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “Memperjelas tugas-tugas dari setiap tenaga pendidik, dari perencanaan yang telah dibuat tadi. Kemudian juga dilakukan supervisi rutin untuk melihat langsung kinerja tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar”⁷⁷

Guru 2 “biasanya kepala sekolah melakukan pengawasan dikelas tempat guru mengajar, dan ada jadwalnya. Saya rasa dengan adanya Tindakan pengawasan tersebut kami para guru lebih serius lagi dalam melakukan pembelajaran”.⁷⁸

Guru 3“Tindakan yang dilakukan biasanya melakukan pengawasan secara langsung dan diberikan bimbingan juga apabila ada kekurangan dalam kinerja kami para guru”.⁷⁹

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi bahwa benar adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Pengawasan dilakukan dengan membuat jadwal secara rutin untuk mengunjungi kelas yang akan ada proses pembelajaran yang. Kunjungan ini dilakukan oleh kepala sekolah.⁸⁰

⁷⁶ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdy, pada tanggal 18 Februari 2022.

⁷⁷ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022.

⁷⁸ Wawancara dengan guru 1 SMPN 2 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022.

⁷⁹ Wawancara dengan guru 1 SMPN 3 Jeumpa Abdy pada tanggal 20 Februari 2022.

⁸⁰ Hasil observasi terhadap tujuan pencapaian, pada tanggal 18 Februari 2022.

MEMPERHATIKAN Hasil Rapat Rapat bersama Dewan Guru SMPN 1 Jeumpa pada

PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 1 JEUMPA
Jalan Meulaboh - Hlonggaflo, Email: smpn1jeumpa@gmail.com, Kode Pos 23764

JADWAL SUPERVISI KELAS
SEMESTER II, TAHUN PELAJARAN 2021/2022

NO	NAMA GURU	MAPEL	HARI	TANGGAL	KELAS	JAM	KETERANGAN
1	Enani Handoeni, S.Pd Nip. 19750626 200604 2 012	IPS	Senin	14 Februari 2022	IX.2	6-7	
2	Syakriyah, S.Pd.I	MATEMATIKA	Senin	14 Februari 2022	IX.4	1-3	
3	Khotimah Nip. 19660212 200312 2 002	B. INGGRIS	Selasa	15 Februari 2022	IX.5	6-7	
4	Ira Maryadiah, S.Pd	IPA	Selasa	15 Februari 2022	IX.1	3-4	
5	Rahmi, S.Pd	IPS	Rabu	16 Februari 2022	IX.3	1-3	
6	Murtiga Rahsanillah, S.Pd Nip. 19921211 200812 1 003	B. INDONESIA	Rabu	16 Februari 2022	VII.1	6-7	
7	Das, Purdikah Nip. 19640412 200604 2 004	B. INDONESIA	Kamis	17 Februari 2022	VIII.1	1-2	
8	Rahmah, S.Pd Nip. 19740708 200701 2 003	AGAMA	Kamis	17 Februari 2022	IX.1	5-7	
9	Hai Satri Wahyu Sofian, S.Pd	IPA	Sabtu	19 Februari 2022	IX.4	3-4	

Gambar 4.1 Jadwal Supervisi Kelas Tahun Ajaran 2021/2022

Secara administrasi SMPN 1 Jeumpa Abdy juga membuat jadwal rutin pengawasan dari kepala sekolah Jadwal rutin ini merupakan jadwal pengawasan kepala sekolah atau supervisi secara langsung dengan melihat dan memantau setiap guru yang mengajar di kelas.

2. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy.

1. Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy mengenai “Bagaimana cara ibu mendeskripsikan pekerjaan untuk tenaga pendidik baru” kepala sekolah mengatakan bahwa:

“kita deskripsikan apa-apa yang harus mereka kerjakan untuk tenaga pendidik baru, apa saja yang dia harus kerjakan di situ deskripsinya sudah ada dalam format administrasi guru, format administrasi ketata usahaan sudah tau dia di dalam format itu sudah ada deskripsi nya masing-masing kalau wakil kepala sekolah itu ini loh kerjanya, guru ini kerjanya, staff ini kerjanya sudah ada deskripsinya semua nya dan kita tempelkan di ruang kepala sekolah, kita deskripsikan bentuk per wakil apa kerjanya,

kesiswaan apa kerjanya, osis apa kerjanya dan masing-masing itu ada SK nya”⁸¹

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Adakah diberikan penjelasan tentang pekerjaan untuk tenaga pendidik baru? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “ada kepala sekolah yang melakukan mungkin dengan di panggil tenaga pendidik tersebut nantinya kepala sekolah menjelaskan semua apa yang harus di kerjakan sesuai dengan bidangnya dan pengalamannya kerjanya serta nanti dijelaskan juga administrasinya per wakil apa kerjanya”⁸²

Guru 2 “ada pastinya kepala sekolah yang mengarahkan terlebih dahulu nanti kalau ada yang kurang di mengerti tenaga pendidik baru bisa menanyakan ke kawan se mapel atau guru-guru yang sudah lama yang sesuai dengan jurusannya itu bisa langsung di tanyakan nantinya biar jelas apa yang harus di kerjakan untuk mencapai ujian pembelajaran”⁸³

Guru 3 “ada, itu kepala sekolah langsung menjelaskan terhadap tenaga pendidik yang baru masuk dengan di panggilnya guru tersebut nanti juga di deskripsikan apa saja yang harus di lakukan jika memang kurang jelas nanti tenaga pendidik baru juga bisa bertanya ke guru-guru yang satu mapel dengan dia”⁸⁴

Pertanyaan selanjutnya masih tentang rekrutmen tenaga pendidik yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy pertanyaan adalah “Bagaimana cara ibu menelaah sumber pelamar yang memenuhi syarat?

“tenaga pendidik baru yang di berikan ke kita contohnya saja CPNS, kontrak yang baru masuk kita bias bertanya dulu ke mereka

⁸¹ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdy, pada tanggal 18 Februari 2022.

⁸² Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

⁸³ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

⁸⁴ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 20 Februari 2022

biasanya ibu memanggil satu-satu kita telaah dulu sudah berapa tahun sih masa kerjanya, di mana saja ada pengalaman kerja ada pertanyaan dulu ketika dia sudah punya masa kerja atau ada masa kerja ada pengalaman tidak susah lagi kepala sekolah, semua ada yang kita tanya, dia tau tinggal melengkapi dari sekolah di sana ke sekolah yang di sini tapi yang baru memang pengalamannya belum ada itu perlu arahan dan perlu adanya tutor sebaya nanti kita berikan tutor sebayanya misalnya dia guru bahasa inggris kita berikan tutor sebayanya yang sudah senior tanyakan semua administrasi sekolah ke guru senior nah itu harus di bina lebih awal oleh kepala sekolah jangan biarkan dulu di masuk tanpa pembekalan dan setiap di awal semester baik itu guru baru, guru senior, guru bakti, guru honor, guru PNS kami tidak pandang, itu setiap awal semester kami ada workshop penyiapan atau perlengkapan administrasi itu kalau dibulan mau masuk sekolah itu akhir-akhir bulan sebelum masuk kami sudah duduk buat workshop setidaknya mereka sudah terarah, ketika nanti ibu supervisi itu mereka sudah siap dengan administrasinya⁸⁵

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Apa saja syarat yang diberikan untuk tenaga pendidik baru? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “kalau syarat untuk honor mungkin untuk SMP ya sudah pasti sarjana ijazahnya kecuali kalau CPNS kan itu lain ada syarat-syarat CPNS untuk menjadi PNS nya sekarang ada kontrak nya berarti dia harus ikut tes kalau untuk bakti saja di SMP yang paling utama itulah ijazahnya S1”⁸⁶

Guru 2 “salah satunya mungkin ke disiplinannya ya ikut aturan yang ada dan pastinya ijazahnya juga minimal S1”⁸⁷

Guru 3 “kalau syarat itu yang pertama ijazah harus S1 karena semua pendidik harus S1 tapi biasanya kalau tenaga pendidik baru itu sekarang langsung di kasih dari dinas, kepala sekolah biasanya

⁸⁵ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdy, pada tanggal 18 Februari 2022.

⁸⁶ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

⁸⁷ Wawancara dengan guru 1 SMPN 2 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

Cuma melihat pengalamannya untuk bisa di deskripsikan pekerjaannya nanti”⁸⁸

Kemudian pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyo pertanyaannya adalah “Metode apa yang ibu pakai dalam merekrut tenaga pendidik?

“kalau rekrutmen sekarang itu tidak ada hak kepala sekolah tapi langsung diberikan, rekrutmen sekarang kan yang ada rekrut honor daerah atau yang namanya kontrak, itu rekrutman kontrak bukan dari kepala sekolah ada Cuma yang dari kepala sekolah memberikan data setiap bulan yang namanya laporan bulanan, memberikan data bulanan itu contohnya jam Bahasa Indonesia 86 jam yang ada guru 2 orang Cuma habis 48 jam sisanya sekian perlu satu orang lagi itu setiap bulan ada laporannya”⁸⁹

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Metode apa yang dipakai dalam merekrut tenaga pendidik? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “kalau kita disini tidak pernah merekrut karena yang merekrut itu pemerintah seperti tenaga kontrak itu kalau honor bukan di rekrut namanya honor itu Cuma permintaan misalnya ada si A sudah selesai kuliah dia minta honor disini di Tanya nanti ijazahnya apa mungkin kalau kebutuhannya ada lowongan baru di terima tapi kalau untuk yang kontrak kemudian CPNS kan PEMDA yang rekrut”⁹⁰

Guru 2 “biasanya disini menggunakan metode terbuka tapi kebanyakan rekrutmen itu langsung dari dinas tidak lagi kepala sekolah yang melakukan contohnya seperti guru kontrak itu langsung dinas yang menentukan”⁹¹

Guru 3 “biasanya kalau masuk kesini kan tenaga kontrak itu Dinas yang menentukan karena disini rame yang kontrak itu sekitar 17

⁸⁸ Wawancara dengan guru 1 SMPN 3 Jeumpa Abdyo pada tanggal 20 Februari 2022

⁸⁹ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdyo, pada tanggal 18 Februari 2022.

⁹⁰ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdyo pada tanggal 19 Februari 2022

⁹¹ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdyo pada tanggal 19 Februari 2022

orang itu yang merekrut tidak lagi kepala sekolah tapi langsung dari dinas”⁹²

Dari hasil wawancara bersama kepala sekolah dan guru bahwa dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik SMPN 1 Jeumpa Abdyia dilakukan sesuai dengan kebutuhan dari sekolah dengan metode terbuka dan rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas. Untuk tahap rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas sekolah hanya memberikan laporan bulanna untuk kebutuhan tenaga pendidik, Kemudian kepala sekolah juga melakukan pengarahan khusus untuk tenaga pendidik yang telah direkrut. Tenaga pendidik baru yang belum berpengalaman juga diberikan bimbingan khusus oleh guru yang telah berpengalaman.

2. Penempatan tenaga pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyia mengenai bagaimana metode penempatan tenaga pendidik yang ibu terapkan? kepala sekolah mengatakan bahwa:

“kalau metode penempatannya itu semua sekolah sama saja sebenarnya dilihat dari kekurangan pendidik dan tenaga pendidik di sekolah itu penempatannya di jadikan menurut kekurangan tapi ada juga kadang-kadang berlebihan itu kita tidak tahu di kabupaten bisa berlebih misalnya guru kita sudah banyak guru bahasa inggris tapi juga di berikan lagi guru bahasa inggris sehingga tidak maksimal apa yang di kerjakan oleh guru itu tidak ada jam untuk dia mengajar akhirnya terjadilah peralihan guru bahasa inggris mengajar olahraga karna bukan itu opsinya itu bukan penempatan dari kepala sekolah tapi penempatan dari tapi kalau ibu diberikan ya ibu terima saja karna mungkin dengan ibu terima seperi itu bisa membantu orang disini karna kita saling membutuhkan tidak kita tolak juga berpa dikasih ibu terima saja nanti setidaknya ibu bisa berikan bagian adiwiyata, bagian ramah anak karena sekolah kita

⁹² Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdyia pada tanggal 20 Februari 2022

banyak program yang penting dia datang, dia senang , dia bekerja”⁹³

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah bagaimana metode penempatan tenaga pendidik yang diterapkan oleh kepala sekolah? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “sekarang di acak bukan lagi di kelompok kan menurut kemampuannya sekarang kemampuannya sama rata kelasnya misalnya 5 kelas berarti itu di acak tidak ada kelompok-kelompoknya, kalau mengajarnya menurut ijazah masing-masing ada juga yang tidak sesuai ijazahnya seperti TIK kita tidak ada guru jadi kita pakai yang bisa di bagian komputer untuk mengajar ada juga beberapa pelajaran lainnya”⁹⁴

Guru 2 “yang namanya guru kan harus siap, siap tidak siap disin kalau penempatan itu biasanya lebih di lihat ke jam mengajarnya ya kadang ada yang beda dengan jurusan itu di sesuaikan jam nya atau juga belum ada guru di bidang tersebut di tutup oleh guru yang sedikit bisa di bidang tersebut, yang beda jurusan ini kita juga harus belajar lagi seperti ibu sendiri itu tidak sesuai dengan jurusan maka harus belajar agar bisa menjelaskan ke anak-anak supaya tidak berpengaruh ke prestasi belajar siswa dan ini juga di tentukan pada siding pembagian tugas di awal semester”⁹⁵

Guru 3 “penempatan itu di lihat dari kekurangan gurunya ada yang sesuai dengan jurusan ada yang tidak sesuai seperti guru penjas disini itu kita kekurangan guru jadi di kasih guru lain untuk mengajar di lihat dari jam nya juga”⁹⁶

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan bahwa penempatan tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdy secara keseluruhan sudah sesuai dengan pendidikannya namun hanya mata pelajaran TIK dan olahraga yang tidak sesuai dengan latar belakang

⁹³ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdy, pada tanggal 18 Februari 2022.

⁹⁴ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

⁹⁵ Wawancara dengan guru 1 SMPN 2 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022

⁹⁶ Wawancara dengan guru 1 SMPN 3 Jeumpa Abdy pada tanggal 20 Februari 2022

pendidikannya hal ini dikarenakan kekurangan jam mengajar dari guru sehingga harus masuk ke mata pelajaran yang lain yang mereka kuasai.⁹⁷

3. Kinerja tenaga pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyo mengenai bagaimana tenaga pendidik merencanakan proses belajar mengajar? kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Ya seperti biasa, para guru membuat RPP terlebih dahulu, kemudian ada juga yang namanya program semester dan program tahunan. dari itu kita bisa lihat apa yang sudah direncanakan oleh guru tersebut.”⁹⁸

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: bagaimana tenaga pendidik merencanakan proses belajar mengajar? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “Sesuai dengan RPP, itu ada langkah-langkah pembelajaran, pendahuluan inti, ada kegiatan inti itu ada penutup nanti kita ajarkan sesuai yang sudah tercantum di RPP dan nanti juga ada evaluasi proses pembelajar seperti tadi di akhir BAB selalu kita evaluasi agar apa yang kita ingin kan itu berjalan dengan lancar”⁹⁹

Guru 2 “Di RPP itu kan ada program semester ada program tahunan jadi kita menjalankan program-program yang sudah tertulis disini dan detiap akhir BAB itu kita evaluasi lagi bagaimana proses belajar mengajar yang sudah kita jalan kan jik memang kurang efektif maka kedepan nya harus di perbaiki lagi”¹⁰⁰

⁹⁷ Hasil observasi terhadap penempatan tenaga pendidik, pada tanggal 20 Februari 2022

⁹⁸ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdyo, pada tanggal 18 Februari 2022.

⁹⁹ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdyo pada tanggal 19 Februari 2022.

¹⁰⁰ Wawancara dengan guru 1 SMPN 2 Jeumpa Abdyo pada tanggal 19 Februari 2022

Guru 3 “Mempersiapkan RPP dulu kemudian nanti menggunakan metode-metode yang sesuai dengan materi yang diajarkan”¹⁰¹

Pertanyaan selanjutnya masih tentang kinerja tenaga pendidik yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya pertanyaannya adalah bagaimana tenaga pendidik melaksanakan kegiatan belajar mengajar? adapun jawaban dari kepala sekolah adalah:

“Kalau yang saya lihat sejauh ini dalam pelaksanaan pembelajaran guru memiliki strategi masing-masing dalam memberikan pembelajaran. Yang paling penting murid harus memahami pembelajaran, nah untuk melihat apakah murid memahami pembelajaran maka guru tersebut harus membuat evaluasi, seperti ujian. Sejauh ini para guru sudah merencanakan serta evaluasi dengan baik.”¹⁰²

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Bagaimana tenaga pendidik melaksanakan kegiatan belajar mengajar? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “kalau menurut saya disesuaikan dengan materi yang kita ajarkan kalau misalnya itu perlu praktikum kita bawa ke LAB untuk praktikum atau materi nya berhubungan dengan lingkungan ya kita bawa ke lingkungan sesuai dengan materi yang sudah kita jalankan”¹⁰³

Guru 2 “menjelaskan materi nanti kalau ada misalnya tugas-tugas kita memberikan tugas kepada siswa dan yang penting kita sesuaikan dengan materi yang sudah ada”¹⁰⁴

Guru 3 “kalau dalam PBM kita laksanakan sesuai dengan RPP yang telah kita buat, ada yang dilakukan dengan proses belajar kelompok, ada yang belajar seperti bisa.”¹⁰⁵

¹⁰¹ Wawancara dengan guru 1 SMPN 3 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022

¹⁰² Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

¹⁰³ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022.

¹⁰⁴ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022.

¹⁰⁵ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan bahwa kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdy dalam melaksanakan pembelajaran dengan melakukan perencanaan terlebih dahulu yang disusun dalam program tahunan, program semester serta RPP, dalam perencanaan tersebut sudah tertera strategi yang digunakan untuk pembelajaran dan evaluasi yang digunakan.¹⁰⁶



Gambar 4.2 Proses belajar kelompok

4. Pembinaan dan pengembangan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy mengenai bagaimana ibu memberikan peluang kepada tenaga pendidik untuk bisa mengembangkan karier? kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Kalau pengembangan karir kami ada yang namanya MGMP sekolah dan MGMP kabupaten itu berawal dari supervisi kelas dan observasi guru oleh kepala sekolah setiap harinya dari observasi harian, observasi kelas kita bisa katakan guru A kurangnya di model-model pembelajaran misalnya kita tulis disitu setelah supervisi, nah kan setelah supervisi ada hasil supervisi hasil

¹⁰⁶ Hasil observasi terhadap pelaksanaan kegiatan belajar, pada tanggal 18 Februari 2022.

supervisi itu lah nanti guru ini kurang dalam menguasai kelas guru ini kurangnya dalam model-model pembelajaran setelah ada hasil supervisi ada di sampingnya tindak lanjut supervisi, jadi setelah tindak lanjut hasil supervisi itu di situlah perlunya pengembangan karir, jadi pengembangan karir guru A harus mempelajari model-model pembelajaran ke MGMP sekolah kalau tidak terlalu parah ke MGMP sekolah saja guru B itu harus ke MGMP kabupaten kita buat list nya nanti ketika pemanggilan di kabupaten guru ini lah yang kita berikan disana dia bisa mengembangkan karir nya, disana dia belajar apa yang dia kurang, kita banyak sarana diberikan oleh dinas pendidikan mereka juga punya program tentang itu setiap tahunnya mereka minta berikan ke kami 5 orang guru masing-masing mapel satu orang guru. Nah ini lah perlunya kepala sekolah yang punya tindak lanjut tadi punya catatan tindak lanjut jadi berikan terus ini kita kirimkan kesana, jadi pengembangan karir itu ada pribadi artinya dia mencari sendiri ada berkolaborasi dengan teman-teman semapel, ada berkolaborasi dengan teman-teman se kabupaten jadi di situ mereka mengembangkan karir”¹⁰⁷

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Apakah ada diberikan peluang kepada tenaga pendidik untuk bisa mengembangkan karier? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “ada, setiap tenaga pendidik itu di beri peluang seluas-luasnya untuk mengembangkan kemampuannya bisa melalui ikut pelatihan-pelatihan mungkin ada yang di lakukan dari lembaga pendidikan, biasanya kepala sekolah selalu mensupport guru-guru di sini untuk terus berkarya dan mengembangkan karir”¹⁰⁸

Guru 2 “Disini ada, disini bebas gurunya mau ikut program apa misalnya ada pelatihan-pelatihan itu kan tujuannya untuk mengembangkan karir bahkan kadang-kadang kepala sekolah sendiri memberikan informasi tentang pelatihan”¹⁰⁹

Guru 3 “Ada, kalau disini kan ada yang ikut guru penggerak yang ikut PPG disini banyak pelatihan yang di berikan kepala sekolah seperti workshop dan juga kepala sekolah sering memberi tahu ke

¹⁰⁷ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdy, pada tanggal 18 Februari 2022.

¹⁰⁸ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022.

¹⁰⁹ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdy pada tanggal 19 Februari 2022.

guru tentang pelatihan ke luar sekolah dan kepala sekolah sangat mendukung”¹¹⁰

Pertanyaan selanjutnya masih tentang pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya pertanyaannya adalah apa saja program pembinaan yang ibu berikan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik? adapun jawaban dari kepala sekolah adalah:

“kalau pengembangan karir di sekolah kita itu via workshop di bulan ini saja kita sudah dua pengembangan karir yang pertama itu ada diklat kurikulum merdeka belajar itu sudah kita berikan 4 hari di awal bulan kemudian ada baru-baru ini ada yaitu pembuatan video animasi pembelajaran itu sarana bagi mereka untuk mengembangkan karirnya yang mereka belum bisa menjadi bisa jadi kita bawa mereka ke diklat sore hari balik lagi setelah dia pulang makan minum sore hari balik lagi belajar bersama di sana, kalau sekarang tu banyak sekali via zoom kita buka zoom kita tonton bersama itu sudah pengembangan karir disitu yang penting berikan sarana oleh kepala sekolah berikan waktu nya kapan dimana tempatnya di pandu oleh kepala sekolah.”¹¹¹

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Apa saja program pembinaan yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “kepala sekolah membuat jadwal supervisi berkunjung ke kelas kemudian di panggil untuk interview kelemahan-kelemahan tenaga pendidik di sampaikan oleh kepala sekolah agar kedepannya bisa berubah dan ada juga pembinaan-pembinaan seperti workshop setiap di awal bulan kepala sekolah selalu mengajak guru-guru untuk duduk bersama dan membicarakan kinerja sebulan sebelumnya untuk evaluasi apa-apa saja yang harus di perbaiki oleh guru kedepannya, dan juga ada pelatihan mandiri yang di

¹¹⁰ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022.

¹¹¹ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari

berikan kepala sekolah yang bertanggung jawab kepala sekolah langsung”¹¹²

Guru 2 “disini ada di laksanakan seperti MGMP mandiri per jurusan itu juga untuk meningkatkan karir juga nanti ada juga pelatihan yang di adakan kepala sekolah bahkan kemarin itu kami baru siap pelatihan disini itu namanya pelatihan mandiri dari sekolah sendiri itu yang bertanggung jawab kepala sekolah sering bahkan”¹¹³

Guru 3 “kalau program pembinaan banyak disini salah satu contohnya kemarin itu ada pelatihan TIK untuk semua guru bertujuan untuk memudahkan guru dalam pengisian raport karena kami disini ada E-rapor jadi semua guru di wajib kan untuk ikut pelatihan tersebut”¹¹⁴

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan bahwa pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdyia dilakukan dengan membuat MGMP sekolah untuk mengembangkan kemampuan dalam mengajar antar sesama guru mata pelajaran di sekolah, selain itu juga dibuatkan pelatihan berbentuk workshop setiap awal bulan dan mengirimkan para guru pada pelatihan-pelatihan yang dibuat oleh Dinas.¹¹⁵



Gambar 4.3 Pelatihan Pembuatan Video Pembelajaran

¹¹² Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdyia pada tanggal 19 Februari 2022.

¹¹³ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdyia pada tanggal 19 Februari 2022.

¹¹⁴ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdyia pada tanggal 20 Februari 2022.

¹¹⁵ Hasil observasi terhadap pembinaan dan pengembangan, pada tanggal 18 Februari

5. Penghargaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyia mengenai Apakah Tenaga pendidik di sekolah ini pernah mendapatkan penghargaan dari lembaga pendidikan? Dan bagaimana bentuk penghargaannya? kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Ada kalau tenaga pendidik ada misalnya saja baru-baru ini ketika peringatan hari guru itu peringatan guru kabupaten itu diberikan oleh dua sumber untuk guru. Siswa, guru, kepala sekolah apa penghargaan yang di berikan? Itu kepala sekolah kami semua kepala sekolah di kabupaten ini itu yang di pilih oleh bupati langsung yang memberikan bupati langsung sebagai penghargaan atas hasil kerjanya setahun seperti ibu misalnya ibu mendapatkan sekolah terbaik se-abdyia itu langsung bupati yang menyerahkan piagamnya dan guru-guru lain nanti sekolah lain mendapat penghargaan kepala sekolah terbersih misalnya itu banyak ada beberapa kami, kalau ibu kepala sekolah terbaik se-abdyia itu ibu terima baru-baru ini bulan November 2021. kita juga ada reward kalau siswa kita itu berhasil di tahfizh nya misalnya ataupun berhasil di talenta nya kita juga sediakan reward-reward kecil untuk motivasi mereka itu memang harus ada kalau tidak ada motivasi seperti itu sepertinya tidak ada penghargaan atas kerja seseorang kita berikan motivasi sampai ke guru dan staf yang datang cepat, dia piket tapi dia cepat hadir selalu dia cepat hadir itu kepala sekolah kan mengobservasi setiap hari itu nanti berapa bulan sekali berikan lah reward-reward kecil kita panggil komite, kita panggil pengawas kita berikan ini loh hasil kerja mereka.”¹¹⁶

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Apakah Tenaga pendidik di sekolah ini pernah mendapatkan penghargaan dari lembaga pendidikan? Dan bagaimana bentuk penghargaannya? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “Ada, pernah itu juara di bidang seni pernah ke tingkat nasional, dan juga kemari itu ada guru disini mandapatkan penghargaan karya tulis terbaik se Abdyia di peringatan hari guru

¹¹⁶ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdyia, pada tanggal 18 Februari 2022.

kemarin. Bentuk penghargaannya ada sertifikat dan tanda terimakasih berupa reward kecil-kecilan”

Guru 2 “Kemarin ada salah satu guru di sini yang ikut lomba karya tulis yang diadakan oleh dinas kabupaten dan mendapatkan juara pertama di lomba karya tulis ilmiah penghargaannya dalam bentuk sertifikat ada dan uang saku juga dan juga reward dari kepala sekolah”

Guru 3 “Ada, seperti baru-baru ini ada guru kita disini menjuarai lomba karya tulis ilmiah pada peringatan hari guru kemarin itu ada di beri penghargaan berupa sertifikat dan uang sakukalau dari kepala sekolah sendiri juga ada reward kecil yang di berikan”

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan bahwa penghargaan tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdyia diberikan dari pihak internal maupun eksternal. Pihak internal yaitu pihak sekolah, penghargaan diberikan kepada guru dan siswa yang berprestasi dan dari pihak eksternal yaitu dinas kabupaten, penghargaan yang diberikan kepada kepala sekolah, guru dan siswa yang berprestasi.¹¹⁷



Gambar 4.4 Pemberian penghargaan Dinas kepada tenaga pendidik

¹¹⁷ Hasil observasi terhadap pelaksanaan manajemen tenaga pendidik, pada tanggal 18 Februari 2022.

6. Pemindahan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya mengenai Bagaimana kebijakan ibu dalam melakukan pemindahan tugas tenaga pendidik? kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Kalau guru yang tidak ada jam di satu mapel pindah ke mapel lain maksudnya di berikan waktu lain nanti mereka berkolaborasi sesama mapel dia yang baru dan meminta bahan-bahan yang di perlukan karna dia tidak pernah memegang pelajaran tersebut dia berkolaborasi dengan teman-teman seguru, kalau pemindahan tugas keluar sekolah itu tidak dilakukan kepala sekolah itu dinas yang lakukan itu pun atas permintaan tenaga pendidik dan buat permohonan ke dinas terlebih dahulu.”¹¹⁸

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Bagaimana kebijakan yang diterapkan kepala sekolah dalam melakukan pemindahan tugas tenaga pendidik? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “Kalau pemindahan tugas tidak ada yang ditentukan kepala sekolah pemindahan tugas biasanya langsung dari dinas itu pun atas permintaan tenaga pendidik seperti bapak mau pindah itu harus buat permohonan dulu ke dinas orang dinas di usul ke BKBP, jadi tidak ada kepala sekolah yang memindahkan tidak ada”¹¹⁹

Guru 2 “Yang pastinya di musyawarahkan dulu disini kan rame guru kontrak jadi nanti dimusyawarahkan dulu itu yang di dalam sekolah kalau untuk keluar sekolah itu bukan dari kepala sekolah tapi lebih ke dinas yang menentukan kecuali guru nya yang keluar sendiri”¹²⁰

Guru 3 “Kalau pemindahan kesekolah lain itu setau saya melalui dinas, dan kalau disekolah sendiri mungkin adanya pemindahan tugas kerja. Seperti ada penambahan mapel Ketika ada jam kosong.”¹²¹

¹¹⁸ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

¹¹⁹ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022.

¹²⁰ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022.

¹²¹ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bahwa pemindahan tugas tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdya dilakukan apabila tenaga pendidik kekurangan jam belajar maka akan ditambahkan mata pelajaran yang lain. Namun untuk pemindahan tugas dari satu sekolah ke sekolah lainnya itu dilakukan oleh dinas terkait bukan dari pihak sekolah.

3. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa?

1. Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya mengenai Apakah gaji guru yang telah ditetapkan dapat menjadi faktor peningkatan profesionalisme? kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Itu salah satunya faktornya juga dengan gaji yang lebih mungkin dapat memotivasi tenaga pendidik untuk bekerja lebih semangat dan dapat memotivasi dirinya sendiri untuk mengembangkan karir”¹²²

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Apakah gaji guru yang telah ditetapkan dapat menjadi faktor peningkatan profesionalisme? adapun jawaban dari guru adalah:

¹²² Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

Guru 1 “kalau gaji itu mungkin salah satunya juga jadi semangat dalam bekerja, kalau sudah semangat ya kemungkinan kinerja yang akan diberikan meningkat.”¹²³

Guru 2 “bisa jadi ya karena kan untuk kesejahteraan guru juga dan juga pastinya menjadi motivasi dan semangat untuk guru tersebut”¹²⁴

Guru 3 “kalau gaji itu mungkin salah satunya juga jadi semangat dalam bekerja, kalau sudah semangat ya kemungkinan kinerja yang akan diberikan meningkat.”¹²⁵

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyia pertanyaannya adalah Apakah sarana dan prasarana pembelajaran sekolah menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik? adapun jawaban dari kepala sekolah adalah:

“kalau menjadi pendukung itu sudah pasti, seperti pada saat sekarang semua sudah serba online, maka guru yang professional dituntut untuk bisa mengikuti zaman. Maka dengan adanya sarana computer yang lengkap, jaringan yang bagus maka akan sangat mendukung guru dalam melakukan pekerjaannya.”¹²⁶

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Apakah sarana dan prasarana pembelajaran menjadi faktor pendukung untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “kalau sarana dan prasarana itu kita masih banyak yang kurang atau belum memadai dan setiap bulan nya kita selalu membuat laporan ke dinas untuk ini jadi apa yang belum ada kita cantumkan ke dalam laporan ini agar dinas bisa melihat apa yang

¹²³ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdyia pada tanggal 19 Februari 2022

¹²⁴ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdyia pada tanggal 19 Februari 2022

¹²⁵ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdyia pada tanggal 20 Februari 2022

¹²⁶ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdyia, pada tanggal 18 Februari

masih kita butuhkan di bagian sarana dan prasarana, dan jelas itu faktor pendukung untuk meningkatkan profesionalisme”¹²⁷

Guru 2 “sangat berpengaruh karena semakin lengkap sarana dan prasarana guru juga lebih leluasa dalam proses pembelajaran, dalam menjalankan tugasnya dan sarana prasarana kita disini masih belum memadai dan seharusnya ini sangat berpengaruh dalam peningkatan profesionalisme guru. Karena semakin lengkap sarana dan prasarana guru juga lebih leluasa dalam menjalankan tugasnya dan lebih efektif proses belajar mengajar”¹²⁸

Guru 3 “Iya dapat, karena dengan lengkapnya sarana dan prasarana pasti dapat meningkatkan profesionalisme guru dan guru lebih mudah menjelaskan pelajaran, untuk proses pembelajaran ada beberapa kita juga masih kurang bahan untuk praktik seperti buku untuk di baca siswa guna untuk materi pembelajaran itu masih belum memadai dan juga seperti komputer itu kita punya banyak komputer jadi siswa lebih mudah dalam belajar komputer”¹²⁹

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyo pertanyaannya adalah Menurut ibu apakah guru yang sudah sertifikasi memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi? adapun jawaban dari kepala sekolah adalah:

“itu memang dibicarakan di banyak tempat untuk masalah guru sertifikasi, kalau ibu boleh jujur tidak semua guru sertifikasi itu sudah profesional karena salahnya di rekrutmen juga rekrutmen profesi guru itu karena mereka mengejar target setiap guru harus sertifikasi, sebenarnya tidak semua guru bersertifikasi itu sudah profesional. Ibu jujur saja di sekolah kita belum semua guru sertifikasi itu profesional mungkin dari 100% itu hanya 70% yang sudah profesional yang lainnya hanya ke terpaksaan oleh sistem sehingga dia dapat sertifikasi jadi kita tidak tinggal diam juga yang seperti itu tadi kita juga perlu pembinaan melalui workshop atau apa kalau memang itu juga tidak bisa itu nanti urusan antara kita, yang seharusnya tenaga pendidik yang sudah sertifikasi itu harus profesional tapi ini kadang-kadang ada guru yang sudah tua measa dia sudah nyaman dengan zona lamanya jadi tidak perlu lagi dia harus mencari padahal belajar itu tidak mengenal tua padahal memang seperti belajar komputer itu penting digitalisasi sekolah

¹²⁷ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdyo pada tanggal 19 Februari 2022

¹²⁸ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdyo pada tanggal 19 Februari 2022

¹²⁹ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdyo pada tanggal 19 Februari 2022

karena memang sekolah kita sekolah penggerak perlu digitalisasi guru sampai ke siswa kalau memang tidak mau berubah artinya bapak ibu tidak mau berubah bapak ibu siap nanti ketika ada program semua yang tidak pandai berkomputer tidak mampu TIK di klinik kan, itu setiap bulannya itu ibu sampaikan itu jawabannya ada sama mereka nanti kita arahkan”¹³⁰

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: menurut ibu apakah guru yang memiliki pendidikan yang tinggi memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “Iya bisa jadi karenakan yang ilmunya tinggi sudah pasti sudah banyak mendapatkan materi-materi dan juga pengalamannya lebih dari guru-guru yang lain bahkan tidak semua juga guru yang memiliki pendidikan tinggi memiliki profesionalisme yang tinggi tergantung kinerjanya juga bagaimana dia menjalankan tugasnya ini kembali ke pribadi guru tersebut”¹³¹

Guru 2 “Belum tentu itu kan kembali ke pribadi lagi belum tentu guru yang memiliki pendidikan yang tinggi itu memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi tergantung dia maukah merubah diri menjadi lebih baik atau tetap di zona lamanya, disini pernah terjadi juga jurusan sendiri yang di emban tapi banyak kendala bahkan ada juga guru yang memang bukan jurusan sendiri tapi kalau memang mau bisa lebih profesional atau lebih mampu menjalankan tugasnya”¹³²

Guru 3 “Tidak juga itu tergantung ke pribadinya lagi apakah dia mau merubah dirinya kearah yang lebih baik atau tidak itu kan tergantung pribadi seseorang mungkin ada juga yang sudah nyaman dengan posisi dia yang sekarang sehingga tidak mau berbuat banyak untuk merubah diri”¹³³

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya pertanyaannya adalah menurut ibu

¹³⁰ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

¹³¹ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022

¹³² Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022

¹³³ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022.

bagaimana hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru? adapun jawaban dari kepala sekolah adalah:

“kalau secara manajerial memang harus diperhatikan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Setiap kebijakan yang dibuat harus mempermudah guru dalam pengembangan kemampuannya.”¹³⁴

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: menurut ibu bagaimana hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “Iya bagus, disini ada program tersusun yang di tulis oleh kepala sekolah dan itu nanti juga seperti tadi di musyawarahkan terlebih dahulu dan setelahnya di evaluasi bagi guru-guru yang tidak mencapai kriteria yang di inginkan kepala sekolah maka akan di berikan pembinaan”¹³⁵

Guru 2 “sangat baik sangat mendukung dan sangat membantu dan selalu memberi peluang terhadap guru-guru”¹³⁶

Guru 3 “iya kepala sekolah sudah sangat maksimal dalam mengembangkan kemampuan para guru, dimulai dari program-programnya, pelatihan yang diberikan, supervisi dan lain sebagainya.”¹³⁷

Pertanyaan selanjutnya yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya pertanyaannya adalah bagaimana bentuk dukungan masyarakat dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru? adapun jawaban dari kepala sekolah adalah:

¹³⁴ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

¹³⁵ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022

¹³⁶ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022

¹³⁷ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022

“kalau tidak ada tidak bisa terjadi, ada mungkin tidak semaksimal yang seperti di inginkan oleh pendidikan, kenapa dan pun orang tuanya tidak semua ber basic punya pendidikan jadi ala mereka pula kalau kita katakana ada dukungan orang tua jelas ada itu mengantarkan anak nya pagi-pagi itu sudah dukungan kalau orang tuanya tidak kerjasama tidak di bangun anak nya tidak di antar sampai ke sekolah, kalau di dalam kelas kalau tidak ada dukungan orang tuanya nampak memang buku tidak beraturan, tas kotor, PR tidak di kerjakan tapi kalau ada dukungan orang tuanya tentu semua anak itu teratur bersih bajunya walaupun nanti dia yang membantu orang tuannya yang penting ada arahan dari orang tuanya”¹³⁸

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Bagaimana bentuk dukungan masyarakat dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “Kalau dukungan dari masyarakat pertama sekali contohnya seperti mengantar anak ke sekolah itu sudah termasuk dukungan kemudian mungkin ada dukungan sarana seperti kemarin kita butuhkan dana untuk timbunan jadi dana dari komite itudari masyarakat juga”¹³⁹

Guru 2 “Itu lebih ke anaknya lebih mendorong anak untuk lebih rajin lebih cepat datang ke sekolah itukan salah satu bentuk dukungan juga lebih dalam hal ke disiplin anak karena kita di sekolah kan tidak mungkin bisa menjemput anak itu ke ke rumah tetapi dorongan orang tua mereka di rumah itukan termasuk bentuk dukungan”¹⁴⁰

Guru 3 “kalau bentuk dukungan masyarakat sejauh ini melalui komite sangat membantu, selain membantu program kita melalui dana yang diberikan juga diberikan dukungan dengan memberikan pemahaman kepada siswa agar lebih rajin dalam belajar. Sehingga pembelajaran kita berjalan dengan semangat karena siswanya sudah termotivasi dari awal.”¹⁴¹

¹³⁸ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

¹³⁹ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022

¹⁴⁰ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022

¹⁴¹ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan bahwa faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdya adalah memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, kemampuan manajerial kepala sekolah serta memiliki masyarakat yang sangat mendukung seluruh program dari sekolah.

2. Faktor penghambat

Pertanyaan selanjutnya masih tentang rekrutmen tenaga pendidik yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya pertanyaannya adalah menurut ibu apakah guru disini ada yang memiliki motivasi rendah? adapun jawaban dari kepala sekolah adalah:

“Menurut saya secara keseluruhan guru disini dalam proses pembelajaran dikelas memiliki motivasi yang tinggi, namun hanya dalam pembelajaran yang berhubungan dengan komputer yang mungkin kurang semangat belajar hal baru. Bisa jadi karena susah menurut mereka kan, bisa jadi faktor usia juga. Hal ini berpengaruh juga dalam peningkatan profesionalisme mereka, jika tidak bersemangat mengikuti otomatis ilmu baru yang akan kita berikan susah untuk dipahami”¹⁴²

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: menurut ibu apakah guru disini ada yang memiliki motivasi rendah? adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “itu bisa kita lihat dari ketepatan waktu masuk pembelajaran, jika telat-telat dan berulang, itu kemungkinan dia sedang tidak termotivasi. Mungkin itu hanya beberapa tidak seluruhnyaari diri guru tersebut jika memang dia mempunyai kemauan mungkin bahkan dia bisa lebih profesinal dari guru-guru yang lain ini tergantung ke pribadinya apakah di mau merubah

¹⁴² Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

dirinya kearah yang lebih baik atau tetap di zona nyaman nya itu kembali ke diri masing-masing”¹⁴³

Guru 2 “kebanyakan memiliki motivasi tinggi, karena saya lihat begitu semangat-semangat dalam pembelajaran. mungkin hanya satu atau dua orang saja. Cuma kembali ke pribadi dia juga mau tidak untuk merubah diri, mau tidak dia berusaha tergantung pada pribadinya juga tidak mungkin menentang di situ-situ saja”¹⁴⁴

Guru 3 “kalau masalah motivasi sepertinya masalahnya ada pada saat belajar hal baru terutama masalah computer, ada beberapa guru yang tidak bersemangat, sehingga membuat kemampuannya terhadap hal tersebut tidak update namun secara pembelajaran biasa Bersama siswa rata-rata bersemnagat.”¹⁴⁵

Pertanyaan selanjutnya masih tentang rekrutmen tenaga pendidik yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya pertanyaannya adalah Bagaimana bentuk pengawasan yang telah ibu terapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru? adapun jawaban dari kepala sekolah adalah:

“itu kami dengan supervisi dan observasi, kalau supervisi itu dia ada tiga tingkatan pertama sebelum dia masuk supervisi itu ada namanya pra supervisi kita Tanya dulu apa yang dia mau ajarkan ke siswa mana IKD nya mana MODUL ajarnya kita bimbing dulu dia kita arahkan masuk kelas disna kita pantau lagi setelah itu ada duduk lagi kiat Tanya bagaimana yang bapak rasakan ketika ibu masuk, apa yang bapa ibu rasakan belum berhasil jawab sendiri jangan kepala sekolah yang jawab, jadi pembinaan-pembinaan seperti itu yang kita lakukan ibu bekerja setiap saat di saat mereka sudah pulang sekolah itu ibu mengerjakan ADM ibu bereskan ADM yang mana yang belum beres”¹⁴⁶

Pertanyaan serupa yang juga peneliti ajukan kepada guru yang pertanyaannya adalah: Bagaimana bentuk pengawasan yang telah ibu

¹⁴³ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022.

¹⁴⁴ Wawancara dengan guru 2 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022.

¹⁴⁵ Wawancara dengan guru 3 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022.

¹⁴⁶ Hasil wawancara Kepala Sekolah SMPN 1 Jeumpa Abdya, pada tanggal 18 Februari 2022.

terapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru adapun jawaban dari guru adalah:

Guru 1 “setiap guru itu kepala sekolah selalu mengawas baik di luar kelas maupun di dalam kelas seperti yang tadi ada program supervisi dari situ pengawasan yang di lakukan kepala sekolah itu bahkan ada tertempel program nya di madding, jadwal-jadwalnya ada di situ awal semester sudah ada program dan SK nya”¹⁴⁷

Guru 2 “melakukan pendekatan menjelaskan ke mereka bahwa pendidikan itu penting mungkin dengan cara melakukan sosialisasi yang pertama itu wali murid di sekolah”¹⁴⁸

Guru 3 “melakukan pendekatan menjelaskan ke mereka bahwa pendidikan itu penting mungkin dengan cara melakukan sosialisasi yang pertama itu wali murid di sekolah”¹⁴⁹

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya

Perencanaan merupakan rangkaian kegiatan pertama dalam proses manajemen, tidak terkecuali dalam meningkatkan profesionalisme guru. menurut B. Sohim, dkk, perencanaan profesionalisme guru merupakan tindakan untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu sekolah. Perencanaan profesionalisme guru merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumberdaya manusia (guru), dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan.

Berdasarkan penelitian di atas, diketahui bahwa telah dilakukan proses perencanaan manajemen tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya. Terdapat beberapa indikator dalam

¹⁴⁷ Wawancara dengan guru 1 SMPN 1 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022.

¹⁴⁸ Wawancara dengan guru 2 SMPN 2 Jeumpa Abdya pada tanggal 19 Februari 2022.

¹⁴⁹ Wawancara dengan guru 3 SMPN 3 Jeumpa Abdya pada tanggal 20 Februari 2022.

perencanaan manajemen tenaga pendidik yaitu menentukan tujuan, menyajikan strategi, cara pelaksanaan dan Tindakan pencapaian tujuan.

a. Menentukan tujuan

Dalam melakukan kegiatan perencanaan diawali dengan menentukan tujuan yang ingin dicapai bersama. Tak terkecuali dalam mengelola tenaga pendidik, sekolah yang bagus secara manajerial wajib memiliki tujuan yang ingin dicapai terhadap tenaga pendidiknya. Terkait hal ini kepala sekolah sangat berperan penting dalam menentukan tujuan pengembangan tenaga pendidik pada sekolah yang di pimpinnya.

Menurut Faradina Nur Setianingsih dkk, manajemen dalam suatu organisasi intinya dipahami menjadi suatu proses (aktivitas) untuk menentukan serta mencapai tujuan dari organisasi dengan menjalankan fungsi-fungsi dasar: *planning, organizing, actuating, leading dan controlling*.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa dalam menentukan tujuan pengelolaan tenaga pendidik kepala SMP Negeri 1 Jeumpa terlebih dahulu melakukan musyawarah untuk membahas program bersama dengan tenaga pendidik. Musyawarah dilakukan setiap awal semester yang dimana hasil tersebut menjadi program kerja sekolah. Musyawarah ini dilakukan untuk membagi tugas kepada semua guru sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan selanjutnya akan di supervisi oleh kepala sekolah sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

b. Menyajikan Strategi

Sebuah perencanaan yang telah disusun tentunya memiliki strategi dalam pencapaiannya. Meskipun perencanaan tersebut sudah sangat bagus tersusun namun juga harus dapat diartikulasikan dengan baik agar semua pelaksana perencanaan tersebut mengerti apa yang akan dilaksanakan, kapan dilaksanakan, dan bagaimana pelaksanaannya.

Menurut Aziddin Harahap, setelah adanya tujuan maka tahap selanjutnya tujuan tersebut dapat disajikan dengan jelas melalui strategi-strategi (program). Penyajian dengan jelas mempermudah pelaksana dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa dalam menentukan tujuan pengelolaan tenaga pendidik kepala SMP Negeri 1 Jeumpa bahwa dalam proses menyajikan strategi peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dilakukan dengan menyusun program kerja tahunan. Hal ini dilakukan agar tenaga pendidik memiliki pedoman dan target dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dari sekolah terhadap tenaga pendidik akan terarah

c. Cara pelaksanaan

Menurut Arianto, dkk, Rencana harus mempunyai makna bahwa apabila rencana itu dilaksanakan, ia akan mempermudah usaha yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam mempermudah pelaksanaan tentunya memiliki cara pelaksanaan yang jelas, semua itu harus sudah tersusun dalam perencanaan.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa cara pelaksanaan program yang telah direncanakan dengan mengikuti pedoman yang ada dibuku besar sekolah atau dokumen satu/kurikulum sekolah, setiap tahun dilakukan musyawarah untuk mendiskusikan apa programnya, siapa yang menjadi tanggung jawab, kapan akan dilaksanakan dan bagaimana pelaksanaannya

d. Tindakan pencapaian tujuan

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya dalam melakukan tindakan pencapaian tujuan dengan pengawasan langsung yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Secara administrasi SMPN 1 Jeumpa Abdya juga membuat jadwal rutin pengawasan dari kepala sekolah.

Pengawasannya dilakukan oleh kepala sekolah dengan memantau, mencatat, mengobservasi serta mengevaluasi. Hasil evaluasi ini kepala sekolah paparkan kepada tenaga pendidik setiap awal bulan, hal ini dilakukan agar tenaga pendidik dapat mengevaluasi apa yang menjadi kekurangannya.

2. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya.

a. Rekrutmen

Rekrutmen diperlukan apabila terdapat kekurangan sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan, dalam pelaksanaannya rekrutmen

berperan dalam penentuan kualitas dari proses pembelajaran di sekolah, karena ketika proses rekrutmen dilakukan dengan baik maka sumber daya manusia yang didapatkanpun berkualitas sehingga dapat berpotensi menaikkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Terdapat empat tahapan yang harus dilalui suatu organisasi dalam proses rekrutmen menurut Suwatno & Priansa dalam Ade Iqbal Prasetya, antara lain tahapan pertama yaitu memperjelas posisi yang harus diisi melalui perekrutan, tahapan kedua review dan memperbarui uraian pekerjaan, dan spesifikasi untuk posisi tersebut, tahapan ketiga yaitu mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat dan tahapan keempat memilih cara komunikasi yang paling efektif agar menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa SMP Negeri 1 Jeumpa Abdy dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik SMPN 1 Jeumpa Abdy yaitu dengan metode tertutup, kemudian tenaga pendidik baru yang telah direkrut diberikan informasi pekerjaan dengan mendeskripsikan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik baru tersebut yang tercantum dalam format administrasi guru, kemudian melakukan proses menelaah sumber pelamar yang memenuhi syarat dengan interview langsung, dan melakukan metode rekrutmen dengan melaporkan kebutuhan sekolah atas tenaga pendidik kepada dinas terkait.

b. Penempatan tenaga pendidik

Berhasilnya suatu perekrutan dalam memilih tenaga pendidik, yaitu dapat diukur dari bagaimana cara menempatkan tenaga pendidik pada posisi dan jabatan yang tepat, baik dalam menempatkan tenaga pendidik yang baru direkrut maupun tenaga pendidik yang sudah senior di lembaga tersebut. Aktifitas penempatan tenaga pendidik atau pegawai merupakan suatu tindakan yang sangat penting dalam sebuah lembaga atau instansi. Pegawai atau tenaga pendidik yang telah lulus dari tahapan seleksi akan mendapatkan posisi dan kedudukan tertentu yang berkaitan dengan profesi dan sesuai dengan kompetensinya dalam lembaga tersebut.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwa penempatan tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdyta secara keseluruhan sudah sesuai dengan pendidikannya namun hanya mata pelajaran TIK dan olahraga yang tidak sesuai dengan pendidikannya hal ini dikarenakan kekurangan tenaga pendidik yang diberikan oleh dinas terkait

c. Kinerja tenaga pendidik

Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Usman dalam Hisbul Muflihah ada beberapa indikator kinerja untuk dipakai dalam melihat atau menilai pendidik dalam

melaksanakan tugas proses belajar mengajar. Indikator tersebut adalah: 1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, 2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan 3) kemampuan mengevaluasi.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdya bahwa dalam merencanakan pembelajaran dengan menyusun program tahunan, program semester serta RPP, dalam perencanaan tersebut sudah tertera strategi yang digunakan untuk pembelajaran dan evaluasi yang digunakan

d. Pembinaan dan pengembangan

Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Ali Nurdin kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik melalui pembinaan, diduga memiliki peranan dalam meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai.

pembinaan dan Pengembangan karier merupakan upaya sistematis yang dilakukan sebuah organisasi (dalam hal ini lembaga pendidikan) untuk mengakomodir kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) pada setiap individu (personil) karyawan (pendidik dan tenaga kependidikan).

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdya dilakukan dengan membuat MGMP sekolah untuk mengembangkan kemampuan

dalam mengajar antar sesama guru mata pelajaran di sekolah, selain itu juga dibuatkan pelatihan berbentuk workshop setiap awal bulan dan mengirimkan para guru pada pelatihan-pelatihan yang dibuat oleh Dinas

e. Penghargaan

Adanya pemberian penghargaan atas keberhasilan guru berprestasi merupakan wujud motivasi yang sangat luar biasa bagi para guru. Iklim kompetisi di lingkungan para guru akan semakin terpacu. Semua guru memiliki ekspektasi dan bersaing dalam meraih penghargaan sebagai guru berprestasi dan bermutu demi meningkatkan profesionalisme tugasnya.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa penghargaan tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdyo diberikan dari pihak internal maupun eksternal. Pihak internal yaitu pihak sekolah, penghargaan diberikan kepada guru dan siswa yang berprestasi dan dari pihak eksternal yaitu dinas kabupaten, penghargaan yang diberikan kepada kepala sekolah, guru dan siswa yang berprestasi.

f. Pemindahan

Menurut Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri pemindahan guru dilakukan jika pertimbangan; kebutuhan satuan pendidikan, promosi/pembinaan jenjang karier, kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan, dan dilakukan dengan perjanjian tertulis antara guru dengan penyelenggara satuan pendidikan.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan yang peneliti lakukan bahwa pemindahan tugas tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdyo dilakukan

apabila tenaga pendidik kekurangan jam belajar maka akan ditambahkan mata pelajaran yang lain. Namun untuk pemindahan tugas dari satu sekolah ke sekolah lainnya itu dilakukan oleh dinas terkait bukan dari pihak sekolah.

3. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa?

1. Faktor Pendukung

Menurut Moh. Uzer Usman faktor pendukung peningkatan profesionalisme guru adalah kenaikan gaji, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala madrasah dan hubungan dengan masyarakat. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah dengan kemampuan manajerial yang kuat. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, penerahan dan pengawasan. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu melaksanakan pembinaan dengan menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mampu menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan yang telah peneliti lakukan bahwa faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdy adalah kemampuan manajerial kepala sekolah yang berkompeten dalam mengelola tenaga pendidik, serta

memiliki masyarakat yang sangat mendukung seluruh program dari sekolah.

2. Faktor penghambat

Menurut Zainal Aqib dalam pengembangan profesionalisme guru tentunya ada faktor faktor yang dapat menghambat jalannya proses pembelajaran adapun faktor tersebut yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menghambat pengembangan profesionalisme guru yaitu berasal dari guru itu sendiri seperti kurangnya rasa motivasi dalam mengajar sehingga kinerja yang dihasilkan pun menjadi kurang maksimal. Faktor eksternalnya yaitu berasal dari orang tua siswa atau lingkungan masyarakat, yang artinya dukungan dari masyarakat akan dapat membantu guru dalam mewujudkan kinerja yang profesional seperti pada faktor pendukung profesionalisme guru di atas.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan yang telah peneliti lakukan bahwa faktor penghambat dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di SMPN 1 Jeumpa Abdy adalah faktor internal yaitu kurangnya motivasi dalam mengembangkan pengetahuan baru khususnya pada pengetahuan tentang komputer dan masih ada guru yang kekurangan jam ngajar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyia dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu: (1) menentukan tujuan, penentuan tujuan pengelolaan tenaga pendidik dilaksanakan dengan musyawarah pembahasan program yang dilakukan pada setiap awal semester; (2) Menyajikan strategi, yaitu dilakukan dengan menyusun program kerja tahunan untuk tenaga pendidik; (3) cara pelaksanaan, program yang telah direncanakan dilaksanakan dengan mengikuti pedoman yang ada di buku besar sekolah atau dokumen satu/kurikulum sekolah; (4) Tindakan pencapaian tujuan, dilakukan dengan pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh kepala sekolah.
2. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyia dilaksanakan dengan beberapa tahap, yaitu: (1) rekrutmen, rekrutmen dilaksanakan dengan metode tertutup dan dengan melaporkan kebutuhan sekolah terhadap tenaga pendidik baru kepada dinas terkait; (2) Penempatan tenaga pendidik, secara keseluruhan sudah sesuai dengan pendidikannya namun hanya sebagian mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya; (3) Kinerja tenaga pendidik, tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdyia merencanakan

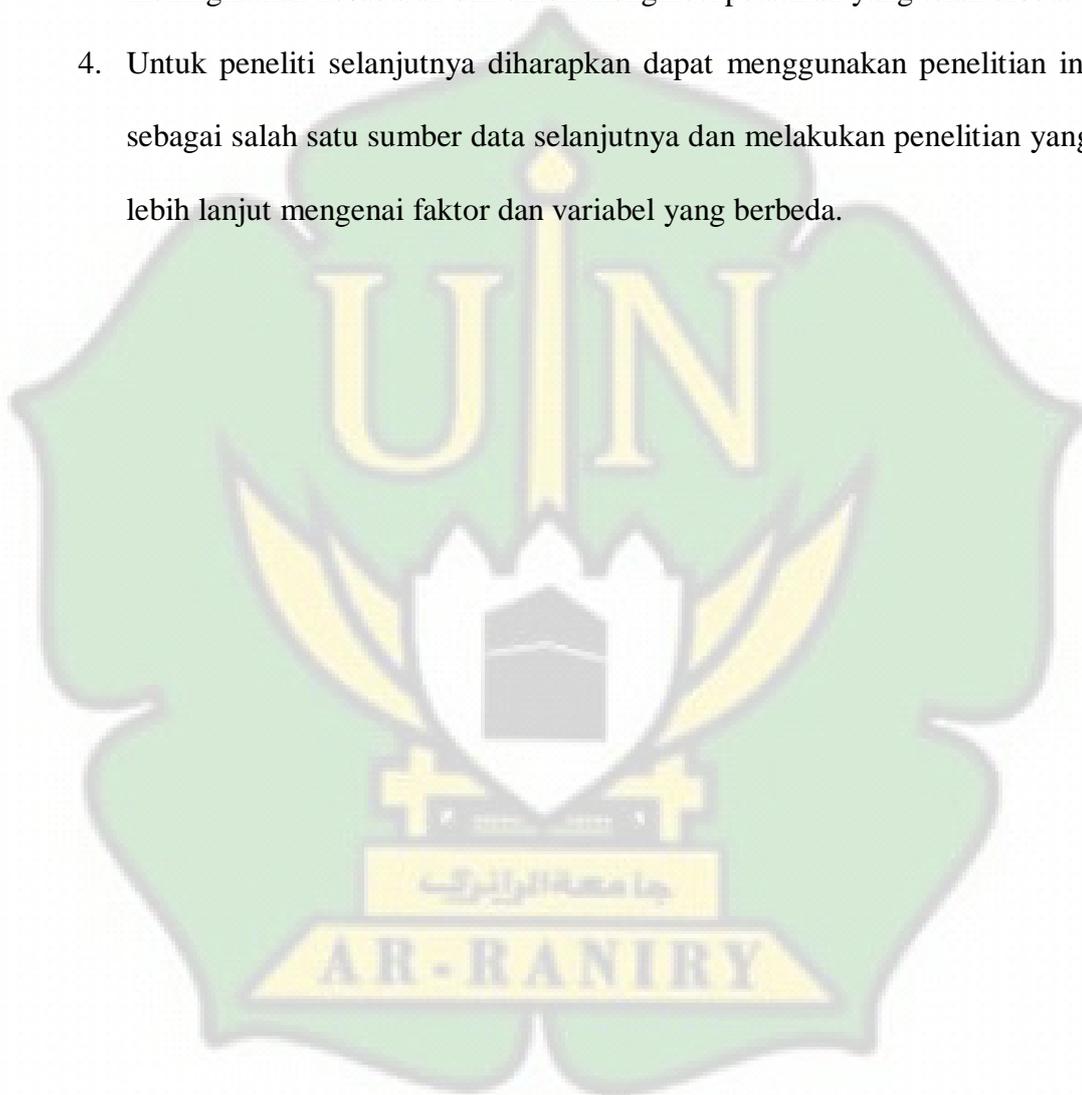
pembelajaran dengan menyusun program tahunan, program semester, RPP, strategi yang digunakan untuk pembelajaran dan sistem evaluasi; (4) pembinaan dan pengembangan, dilakukan dengan membuat workshop setiap awal bulan dan mendelegasikan guru pada pelatihan yang dibuat dinas, (5) penghargaan, pihak sekolah dan dinas selalu memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi, (6) pemindahan, dilakukan apabila tenaga pendidik kekurangan jam belajar.

3. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa Abdy meliputi (1) faktor pendukung, kemampuan manajerial kepala sekolah yang berkompeten dalam mengelola tenaga pendidik, serta memiliki masyarakat yang sangat mendukung seluruh program dari sekolah (2) faktor penghambat, kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan pengetahuan baru khususnya pada pengetahuan tentang komputer dan masih ada guru yang kekurangan jam ngajar yang mengakibatkan guru tersebut mengajar pada mata pelajaran lain.

B. Saran

1. Kepada Kepala Sekolah untuk lebih terus berkomitmen dan selalu melakukan musyawarah dalam menyusun program tenaga pendidik serta selalu melakukan evaluasi terhadap perencanaan yang telah disusun.
2. Kepada tenaga pendidik untuk selalu mengikuti arahan dan bimbingan dari kepala sekolah dalam melaksanakan program yang telah disepakati agar tercapai visi dan misi sekolah.

3. Berdasarkan faktor penghambat yang telah dijelaskan yaitu kurangnya motivasi tenaga pendidik dalam mengembangkan pengetahuan khususnya dibidang computer maka hendaknya tenaga pendidik lebih meningkatkan kesadaran diri untuk mengikuti pelatihan yang telah dibuat.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu sumber data selanjutnya dan melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai faktor dan variabel yang berbeda.

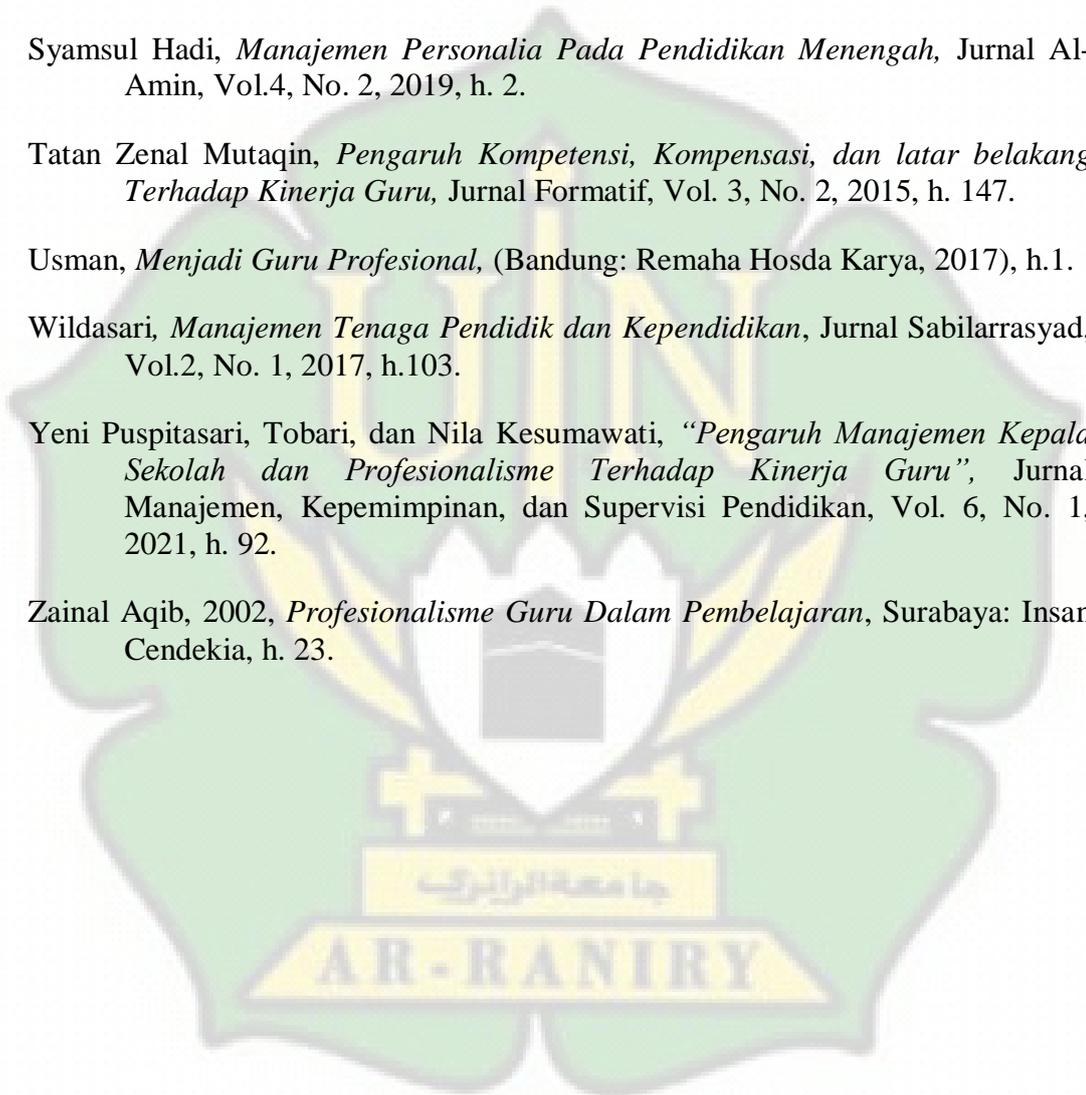


DAFTAR PUSTAKA

- A. Hakam Naja, (2013), *Undang-undang Guru Dan Dosen*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, cet. ke-1), h. 1.
- Ade Iqbal Prasetya, dkk, *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kompetensi*, Vol 12, No 2, 2018, h. 94.
- Aziddin Harahap, “*Manajemen Tenaga Pendidik di Mts.s Darul Falah Langgapayung Kabupaten Labuhanbatu Selatan*”, *Jurnal Ecobisma*, Vol.6, No.1, 2019, h. 33.
- Depdiknas, 2003, *Undang-undang RI No.20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru: fokus pada Peningkatan Kualitas Pendidikan, Sekolah dan Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 116.
- Ernawati Aksa, *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam MakarimaSingapuran Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016-2017*, (Diss.IAIN Surakarta, 2017), h. 2.
- Faradina Nur Setianingsih, “*Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder*”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.2, No.8, 2021, h. 2328.
- Hamzah, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 15.
- Hisbul Muflihah, *Kinerja Tenaga Pendidik Pascasertifikasi*, *Forum Tarbiyah*, Vol. 10, No. 2, 2012, h. 260.
- Ima Muslimatul Amanah, A. Heris Hermawan dan Wahyu Hidayat, *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional*, *Jurnal Islamic Education Manajemen*, Vol. 6, No. 1, 2021, h. 55-62.
- Imas Jujuniarti, Ajat Rukajat dan Iyan Sopiyan, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru di MTS Al-Amanah Paseh*, *Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 1, No. 1, Juli 2021, h. 29-31.
- M. Rusni Eka Putra, Ahmad Gawdy dan Marianita, *Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau*, *Journal of Administration and Educational Management*, Vol 1, No. 1, 2018, h. 38-47.

- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 5.
- Mohammad Mustari, *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 213.
- Moleong, Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 248.
- Muh. Fitrah & Luthfiah, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif Tindakan Kelas & Studi Kasus*, (Jawa Barat: Jejak, 2017), h. 44.
- Nani I. Rajaloe dan Rustam Hasim, *Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen tenaga pendidik oleh dinas pendidikan kota ternate*, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 16, No.1, 2018, h.11-28.
- Nasir, dkk, *Pengelolaan Tenaga Pendidik (Guru) di Rural Area*, *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 20, No. 1, 2020, h. 43.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 40.
- Ramayulis dan Mulyadi, *Manajemen Pendidikan dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (kalam Mulia, Jakarta, 2017), h. 116.
- Ramdloni, *Manajemen Personalia Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kualitas Personalia di Madrasah*, *Evaluasi*, Vol.1, No.1, 2017, h. 73.
- Rivayanti, Yasir Arafat dan Yenny Puspita, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme Guru*, *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, Vol. 1, No. 1, 2020, h. 11.
- Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2017), h. 37.
- Slalim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cipustaka Media, 2012), h. 119.
- Sohim, M. Syah dan Hanafiah, “*Kompetensi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di MP Nurul Ihsan Banjaran Kabupaten Subang Jawa Barat*”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Hadi*, Vol. 1, No, 2021, h. 6.
- Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Banda Aceh: Naskah Aceh & Pascasarjana UIN Ar-Raniry), h.72.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 329.

- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 106.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 133.
- Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNJ, 2015), h. 93.
- Syamsul Hadi, *Manajemen Personalia Pada Pendidikan Menengah*, *Jurnal Al-Amin*, Vol.4, No. 2, 2019, h. 2.
- Tatan Zenal Mutaqin, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan latar belakang Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Formatif*, Vol. 3, No. 2, 2015, h. 147.
- Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaha Hosda Karya, 2017), h.1.
- Wildasari, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, *Jurnal Sabilarrasyad*, Vol.2, No. 1, 2017, h.103.
- Yeni Puspitasari, Tobari, dan Nila Kesumawati, “*Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru*”, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 6, No. 1, 2021, h. 92.
- Zainal Aqib, 2002, *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*, Surabaya: Insan Cendekia, h. 23.



INSTRUMEN WAWANCARA MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI 1 JEUMPA ABDYA

NO	Rumusan Masalah	Indikator	Sumber Data	Pertanyaan
1.	Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan tujuan 2. Menyajikan strategi 3. Cara pelaksanaan 4. Tidakan pencapaian tujuan (<i>Azidin Harahap</i>) 	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana ibu menentukan tujuan pengelolaan tenaga pendidik dalam pembinaa profesionalisme guru? 2. Bagaimana ibu menyajikan strategi dalam pengelolaan tenaga pendidik? 3. Bagaimana tata cara pelaksanaan program tenaga pendidik? 4. Apa saja tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan?
			Guru kelas 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penentuan tujuan pengelolaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah? 2. Bagaimana ibu menyajikan strategi dalam pembelajaran? 3. Bagaimana pelaksanaan program tenaga pendidik yang ditetapkan kepala sekolah? 4. Apa saja tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran?
			Guru kelas 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penentuan tujuan pengelolaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah? 2. Bagaimana ibu menyajikan strategi dalam pembelajaran? 3. Bagaimana pelaksanaan program tenaga pendidik yang ditetapkan

				<p>kepala sekolah?</p> <p>4. Apa saja tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran?</p>
			Guru kelas 3	<p>1. Bagaimana penentuan tujuan pengelolaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala sekolah?</p> <p>2. Bagaimana ibu menyajikan strategi dalam pembelajaran?</p> <p>3. Bagaimana pelaksanaan program tenaga pendidik yang ditetapkan kepala sekolah?</p> <p>4. Apa saja tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran?</p>
2.	<p>Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dalam pembinaan profesionalisme guru di SMP Negeri Jeumpa Abdya</p>	<p>1. Rekrutmen</p> <p>2. Penempatan tenaga pendidik</p> <p>3. Kinerja tenaga pendidik</p> <p>4. Pembinaan dan pengembangan</p> <p>5. Penghargaan</p> <p>6. Pemindahan (<i>surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri</i>)</p>	Kepala Sekolah	<p>1. Bagaimana cara ibu mendeskripsikan pekerjaan untuk tenaga pendidik baru?</p> <p>2. Bagaimana cara ibu menelaah sumber pelamar yang memenuhi syarat?</p> <p>3. Metode apa yang ibu pakai dalam merekrut tenaga pendidik?</p> <p>4. Bagaimana metode penempatan tenaga pendidik yang ibu terapkan ?</p> <p>5. Bagaimana tenaga pendidik merencanakan proses belajar mengajar? (kinerja)</p> <p>6. Bagaimana tenaga pendidik melaksanakan kegiatan belajar mengajar?</p> <p>7. Bagaimana ibu memberikan peluang kepada tenaga pendidik untuk bisa mengembangkan karier? (pembinaan)</p> <p>8. Apa saja program pembinaan yang ibu berikan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik? (pembinaan)</p> <p>9. Apakah Tenaga pendidik di sekolah ini pernah mendapatkan</p>

			<p>penghargaan dari lembaga pendidikan? Dan bagaimana bentuk penghargaanannya?</p> <p>10. Bagaimana kebijakan ibu dalam melakukan pemindahan tugas tenaga pendidik?(pemindahan)</p>
		Guru kelas 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adakah diberikan penjelasan tentang pekerjaan untuk tenaga pendidik baru? 2. Apa saja syarat yang diberikan untuk tenaga pendidik baru? 3. Metode apa yang dipakai dalam merekrut tenaga pendidik? 4. Bagaimana metode penempatan tenaga pendidik yang diterapkan oleh kepala sekolah? 5. Bagaimana tenaga pendidik merencanakan proses belajar mengajar? 6. Bagaimana tenaga pendidik melaksanakan kegiatan belajar mengajar? 7. Apakah ada diberikan peluang kepada tenaga pendidik untuk bisa mengembangkan karier? 8. Apa saja program pembinaan yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik? 9. Apakah Tenaga pendidik di sekolah ini pernah mendapatkan penghargaan dari lembaga pendidikan? Dan bagaimana bentuk penghargaanannya? 10. Bagaimana kebijakan yang diterapkan kepala sekolah dalam melakukan pemindahan tugas tenaga pendidik?
		Guru kelas 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adakah diberikan penjelasan tentang pekerjaan untuk tenaga pendidik baru? 2. Apa saja syarat yang diberikan untuk tenaga pendidik baru? 3. Metode apa yang dipakai dalam merekrut tenaga pendidik? 4. Bagaimana metode penempatan tenaga pendidik yang diterapkan oleh kepala sekolah? 5. Bagaimana tenaga pendidik merencanakan proses belajar

				<p>mengajar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Bagaimana tenaga pendidik melaksanakan kegiatan belajar mengajar? 7. Apakah ada diberikan peluang kepada tenaga pendidik untuk bisa mengembangkan karier? 8. Apa saja program pembinaan yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik? 9. Apakah Tenaga pendidik di sekolah ini pernah mendapatkan penghargaan dari lembaga pendidikan? Dan bagaimana bentuk penghargaanannya? 10. Bagaimana kebijakan yang diterapkan kepala sekolah dalam melakukan pemindahan tugas tenaga pendidik?
			Guru kelas 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adakah diberikan penjelasan tentang pekerjaan untuk tenaga pendidik baru? 2. Apa saja syarat yang diberikan untuk tenaga pendidik baru? 3. Metode apa yang dipakai dalam merekrut tenaga pendidik? 4. Bagaimana metode penempatan tenaga pendidik yang diterapkan oleh kepala sekolah? 5. Bagaimana tenaga pendidik merencanakan proses belajar mengajar? 6. Bagaimana tenaga pendidik melaksanakan kegiatan belajar mengajar? 7. Apakah ada diberikan peluang kepada tenaga pendidik untuk bisa mengembangkan karier? 8. Apa saja program pembinaan yang diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik? 9. Apakah Tenaga pendidik di sekolah ini pernah mendapatkan penghargaan dari lembaga pendidikan? Dan bagaimana bentuk penghargaanannya? 10. Bagaimana kebijakan yang diterapkan kepala sekolah dalam

				melakukan pemindahan tugas tenaga pendidik?
3.	Bagaimana faktor pendukung dan penghambat peningkatan profesionalisme guru di SMPN 1 Jeumpa?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendukung <ol style="list-style-type: none"> a. kenaikan gaji b. sarana dan prasarana c. kesejahteraan guru d. kemampuan manajerial e. hubungan dengan masyarakat 2. Penghambat <ol style="list-style-type: none"> a. motivasi guru b. dukungan dari masyarakat c. pengawasan yang tidak maksimal 	Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah gaji guru yang telah ditetapkan dapat menjadi faktor peningkatan profesionalisme? 2. Apakah sarana dan prasarana pembelajaran sekolah telah memadai? 3. Menurut ibu apakah guru yang sudah sertifikasi memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi? 4. Menurut ibu bagaimana hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru? 5. Bagaimana bentuk dukungan masyarakat dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru? 6. Menurut ibu apakah guru yang memiliki motivasi rendah tidak dapat meningkatkan profesionalisme guru? 7. Bagaimana solusi jika program pembelajaran yang telah dilaksanakan tidak mendapat dukungan dari masyarakat? 8. Bagaimana bentuk pengawasan yang telah ibu terapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru?
			Guru kelas 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah gaji guru yang telah ditetapkan dapat menjadi faktor peningkatan profesionalisme? 2. Menurut ibu apakah sarana dan prasarana pembelajaran sekolah menjadi faktor pendukung meningkatkan profesionalisme? 3. Menurut ibu apakah guru yang memiliki pendidikan yang tinggi memiliki tingkat profesionalisme yang baik? 4. Menurut ibu bagaimana kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru? 5. Apa saja bentuk dukungan masyarakat dalam pelaksanaan

				<p>pembelajaran yang dilakukan oleh guru?</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Menurut ibu apakah guru yang memiliki motivasi rendah tidak dapat meningkatkan profesionalisme guru? 7. Apa solusi jika program pembelajaran yang telah dilaksanakan tidak mendapat dukungan dari masyarakat? 8. Bagaimana bentuk pengawasan yang telah kepala sekolah terapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru?
			Guru kelas 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah gaji guru yang telah ditetapkan dapat menjadi faktor peningkatan profesionalisme? 2. Menurut ibu apakah sarana dan prasarana pembelajaran sekolah menjadi faktor pendukung meningkatkan profesionalisme? 3. Menurut ibu apakah guru yang memiliki pendidikan yang tinggi memiliki tingkat profesionalisme yang baik? 4. Menurut ibu bagaimana kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru? 5. Apa saja bentuk dukungan masyarakat dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru? 6. Menurut ibu apakah guru yang memiliki motivasi rendah tidak dapat meningkatkan profesionalisme guru? 7. Apa solusi jika program pembelajaran yang telah dilaksanakan tidak mendapat dukungan dari masyarakat? 8. Bagaimana bentuk pengawasan yang telah kepala sekolah terapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru?
			Guru kelas 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah gaji guru yang telah ditetapkan dapat menjadi faktor peningkatan profesionalisme? 2. Menurut ibu apakah sarana dan prasarana pembelajaran sekolah menjadi faktor pendukung meningkatkan profesionalisme? 3. Menurut ibu apakah guru yang memiliki pendidikan yang tinggi memiliki tingkat profesionalisme yang baik? 4. Menurut ibu bagaimana kemampuan manajerial kepala sekolah

				<p>dalam meningkatkan profesionalisme guru?</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Apa saja bentuk dukungan masyarakat dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru? 6. Menurut ibu apakah guru yang memiliki motivasi rendah tidak dapat meningkatkan profesionalisme guru? 7. Apa solusi jika program pembelajaran yang telah dilaksanakan tidak mendapat dukungan dari masyarakat? 8. Bagaimana bentuk pengawasan yang telah kepala sekolah terapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru?
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Banda Aceh, 4 Januari 2022

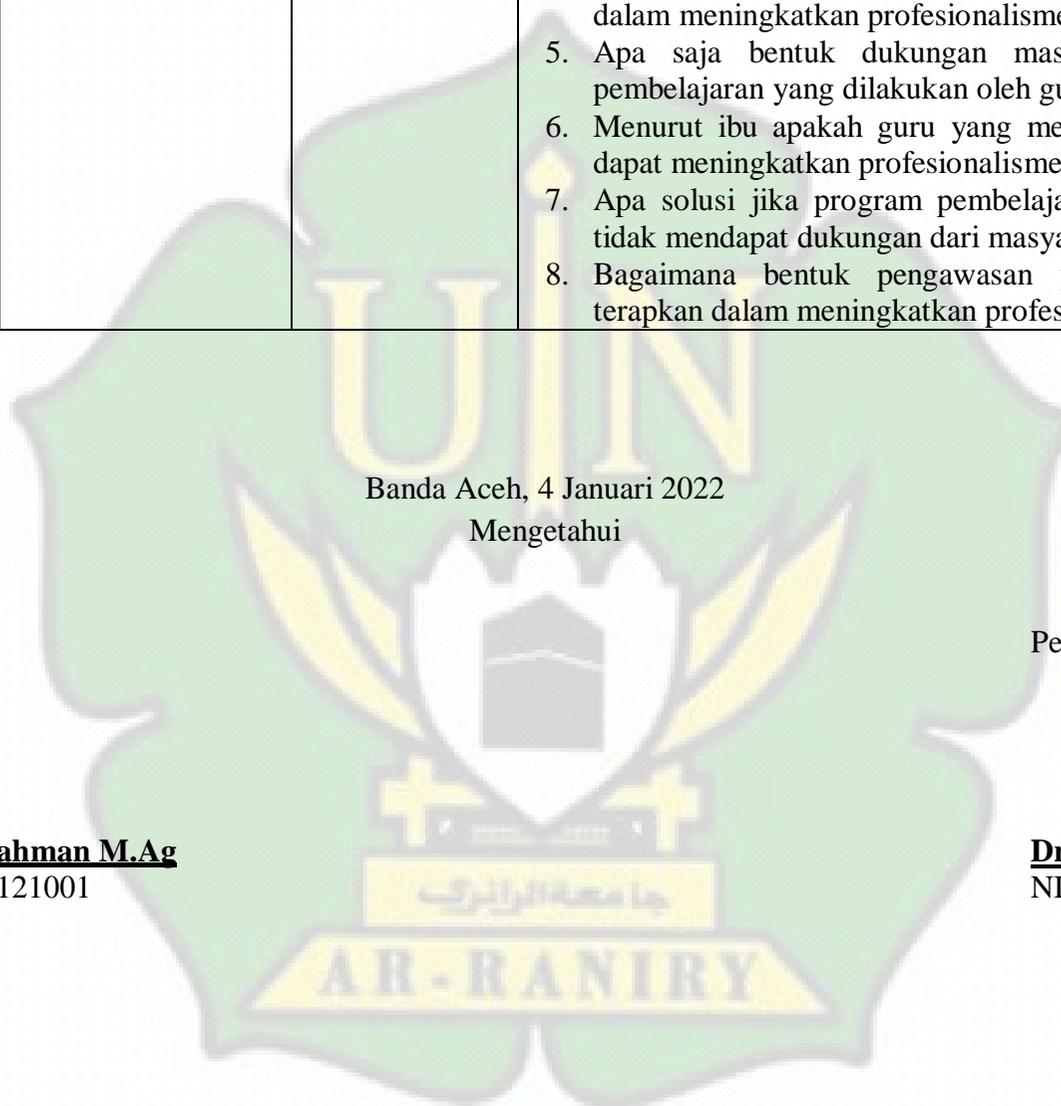
Mengetahui

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Mujiburrahman M.Ag
NIP. 197109082001121001

Dr. Zahara Mustika, M.Pd
NIP. 197012252007012022



**INSTRUMEN OBSERVASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI
1 JEUMPA ABDYA**

No	Aspek yang diobservasi	Kondisi			
		Ada	Tidak Ada	Baik	Kurang Baik
1.	Penyusunan program tenaga pendidik	✓		✓	
2.	Pelaksanaan program tenaga pendidik	✓		✓	
3.	Pengawasan program tenaga pendidik	✓		✓	
4.	Penempatan tenaga pendidik	✓		✓	
5.	Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar	✓		✓	

Banda Aceh, 4 Januari 2022

Mengetahui

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Mujiburrahman M.Ag

NIP. 197109082001121001

Dr. Zahara Mustika, M.Pd

NIP. 197012252007012022

**INSTRUMEN DOKUMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
DALAM PEMBINAAN PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI
1 JEUMPA ABDYA**

No	Aspek yang di Dokumentasi	Kondisi			
		Ada	Tidak Ada	Baik	Kurang Baik
1.	Profil sekolah	✓		✓	
2.	Visi dan misi sekolah	✓		✓	
3.	Data guru	✓		✓	
4.	Data siswa	✓		✓	
5.	Supervisi kelas	✓		✓	
6.	Penghargaan tenaga pendidik	✓		✓	
7.	Pembinaan tenaga pendidik	✓		✓	

Banda Aceh, 4 Januari 2022

Mengetahui

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Mujiburrahman M.Ag

NIP. 197109082001121001

Dr. Zahara Mustika, M.Pd

NIP. 197012252007012022

DOKUMENTASI



Gambar.1 Wawancara Bersama Kepala SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya



Gambar.2 Wawancara Bersama Guru 1 SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya



Gambar.3 Wawancara Bersama Guru 2 SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya



Gambar.4 Wawancara Bersama Guru 3 SMP Negeri 1 Jeumpa Abdya