

**STUDI TENTANG GURU BERSERTIFIKASI  
TIDAK MEMENUHI BEBAN MENGAJAR  
DI SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG**

(Tesis)

Oleh  
**HERI SUPRIADI**



**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

**STUDI TENTANG GURU BERSERTIFIKASI  
TIDAK MEMENUHI BEBAN MENGAJAR  
DI SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG**

Oleh  
**HERI SUPRIADI**

Tesis  
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
**MAGISTER MANAJEMAN PENDIDIKAN**



**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRACT**

### **STUDY ON CERTIFIED TEACHERS DO NOT MEETS THE COST OF TEACHING IN STATE OF JUNIOR HIGH SCHOOL IN BANDAR LAMPUNG**

**BY**

**HERI SUPRIADI**

This study aims to identify and describe 1) factors that causing the shortage of teaching hours on a certified teacher at Junior High school in Bandar Lampung. 2) Cost of teaching teachers who received certification allowance in Junior High School in Bandar Lampung. 3) The teaching load of teachers who interrupted his certification benefits at junior high School in Bandar Lampung. 4) Teachers who interrupted their certification allowances due to lack of teaching hours at junior High School in Bandar Lampung. 5) The constraints for teachers who interrupted their certification allowances at Junior High School in Bandar Lampung. 6) Performance allowances for teachers who interrupted their certification allowance at Junior High School in Bandar Lampung.

The research was qualitative, with a phenomenological approach, while the study subjects are school principals, teachers, administrative staff and the staff of Education Department of Bandar Lampung

Research results showed that (1) Factors causing shortages teacher hours were cut off due to the placement of the certification allowances of teachers excessive, lack of class, and school or the school's land area is narrow. (2) Teaching load of teachers who got allowances according to certification must be 24 hours although in fact the field is no less but also benefit the certification. This can be a follow-up research material for interested parties. (3) the burden of teaching teachers who cut off their allowance certification turns out there's a 24-hours and there is less than 24 hours, this occurs because there is an error logging on management education program. (4) The way out for teachers who interrupted allowances certification due to lack of teaching hours among others; looking at another school; School provides additional duties; schools add classes to the system double shift or get in a morning and afternoon class or preferably by mergers or sign up for a system for the results. (5) The constraints faced by the teacher certification is disconnected allowances; shortage to meet the needs of families, children's school fees, tuition fees of children, home instalments, the cost of home loans, vehicle and costs for social gathering. (6) The performance of teachers who interrupted certification benefits become demoralized and less effective, the learning device is not complete and does not show the teacher professional.

Keywords: allowance certification, professional, teacher

## **ABSTRAK**

### **STUDY TENTANG GURU BERSERTIFIKASI TIDAK MEMENUHI BEBAN MENGAJARDI SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**HERI SUPRIADI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan: 1) Faktor faktor penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru bersertifikasi di SMP Negeri Bandar Lampung. 2) Beban mengajar guru yang mendapat tunjangan sertifikasi di SMP Negeri Bandar Lampung. 3) Beban mengajar Guru yang terputus tunjangan sertifikasinya di SMP Negeri Bandar Lampung. 4) Mengajar berapa jam guru yang terputus tunjangan sertifikasinya di SMP Negeri Bandar Lampung. 5) Kendala kendala bagi Guru yang terputus tunjangan sertifikasinya di SMP Negeri Bandar Lampung. 6) Kinerja bagi guru yang terputus tunjangan sertifikasinya di SMP Negeri Bandar Lampung.

Rancangan penelitian ini adalah kualitatif, dengan pendekatan fenomenologis, sedang kan subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tata usaha, staf Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang terputus tunjangan sertifikasinya menyimpulkan (1) Faktor penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru yang terputus tunjangan sertifikasinya karena penempatan guru bidang studi yang berlebihan, kekurangan kelas, luas lahan sekolah yang sempit. (2) Beban mengajar guru yang mendapat tunjangan sertifikasi menurut peraturan harus 24 jam walaupun dalam kenyataan lapangan ada yang kurang tetapi juga mendapat hal ini dapat sebagai bahan penelitian tindak lanjut bagi yang berkepentingan. (3) Beban mengajar guru yang terputus tunjangan sertifikasinya ternyata ada yang 24 jam dan ada yang kurang dari 24 jam juga terdapat kesalahan manajemen pada pendataan program pendidikan. (4) Jalan keluar bagi guru yang terputus tunjangan sertifikasinya bagi yang kekurangan jam mengajar bisa mencari disekolah lain, sekolah memberikan tugas tambahan,sekolah menambah kelas dengan sistem double shift atau masuk pagi dan siang, bisa juga dengan merger atau bergabung untuk sistem bagi hasil. (5) Kendala kendalanya kebutuhan keluarga kurang, anak sekolah, anak kuliah, angsuran rumah, (6) Kinerja guru tidak semangat kurang bergairah, perangkat pembelajaran tidak lengkap tidak menunjukkan guru yang profesional.

Kata kunci : tunjangan sertifikasi, profesional, profesi. guru

Judul Tesis : **STUDI TENTANG GURU BERSERTIFIKASI  
TIDAK MEMENUHI BEBAN MENGAJAR DI  
SMP NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Heri Supriadi**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1423012010

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

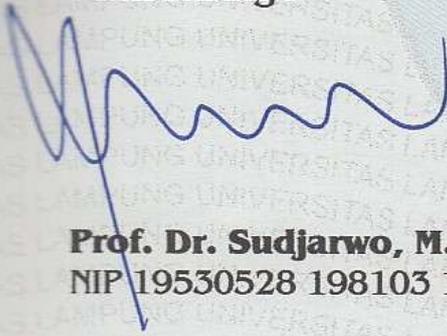
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

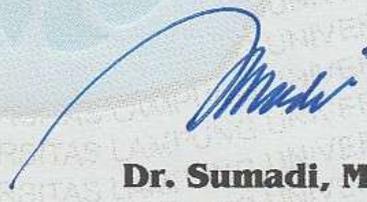
**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

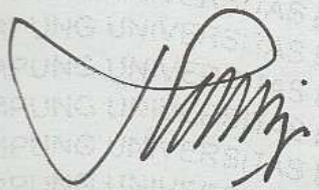
Pembimbing II

  
**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**  
NIP 19530528 198103 1 002

  
**Dr. Sumadi, M.S.**  
NIP 19530717 198003 1 005

**2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan**

**3. Ketua Program Studi  
Magister Manajemen Pendidikan**

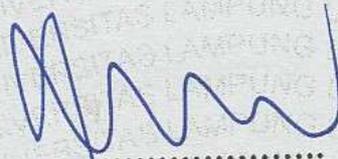
  
**Dr. Riswanti Rini, M.Si.**  
NIP 19600328 198603 2 002

  
**Dr. Irawan Suntoro, M.S.**  
NIP 19560323 198403 1 003

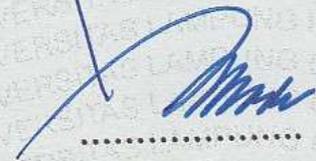
## MENGESAHKAN

### 1. Tim Penguji

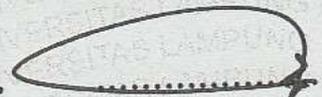
Ketua : **Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**



Sekretaris : **Dr. Sumadi, M.S.**



Penguji Anggota : **I. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.**



**II. Dr. Irawan Suntoro, M.S.**



### 2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.**  
NIP 19590722 198603 1 003

### 3. Direktur Program Pascasarjana



**Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.**  
NIP 19530528 198103 1 002

4. Tanggal Lulus Ujian : **14 April 2016**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya :

1. Tesis dengan judul “STUDI TENTANG GURU BERSERTIFIKASI TIDAK MEMENUHI BEBAN MENGAJAR DI SMP NEGERI BANDAR LAMPUNG”

Adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara tidak sesuai tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau disebut plagiatisme.

2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apa bila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidak benaran saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya , juga bersedia dan sanggup dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, April 2016  
Pembuat Pernyataan,



Heri Supriadi  
NPM: 1423012010

## **PERSEMBAHAN**

Karyaku ini ku Persembahkan Kepada

- ❖ Istriku Tercinta : Dra. MM. Tutu Yulianti .
- ❖ Orang tua : Alm.Bapak Imam Soekaryadi dan Ibu Murti Handayani.
- ❖ Mertua : Alm Bapak B. Kamino dan Ibu Fx.Sriwidjayati
- ❖ Anaku : Sylvester Nico Jaya Kusuma. SE.Akt.tuntut ilmu  
Sampai ke Negeri Tiongkok, Jadilah orang yang baik dan terkenal
- ❖ Cucu-cucu ku harus melebihi aku
- ❖ Kakak dan Adik-adikku Tercinta
- ❖ Almamaterku: Universitas Lampung
- ❖ Tempat Kerjaku : Negara Kesatuan Republik Indonesia

## **MOTO**

“Ilmu hanya dapat maju apabila Masyarakat berkembang dan berperadapan”

(Ibnu khaldun ) Filsafata Ilmu ( 259)

“ Tidak apapun agama atau sukumu ... Kalau kamu bisa melakukan sesuatu yang baik untuk semua orang, orang tidak pernah tanya apa agamamu....”

(KH. Abdurrahman Wahid)

## RIWAYAT HIDUP



Drs. Heri Supriadi. dilahirkan di Bandar Jaya Lampung Tengah, pada tanggal 08 Agustus 1963, sebagai anak ke Tiga, dari pasangan Bapak Imam Sukariyadi (alm) dan Ibu Murti Handayani.

Penulis menyelesaikan pendidikan formal yang ditempuh Sekolah Dasar di SD Kristen Bandar Jaya, Lampung Tengah pada tahun 1976. Menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Poncowati Lampung Tengah pada tahun 1981 dan pada tahun 1984 penulis berhasil meluluskan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Poncowati, Lampung Tengah, provinsi Lampung.

Penulis diterima di Universitas Lampung Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan tahun 1984 MIPA – Fisika dan lulus Sarjana pada tahun 1990. Pada Tahun 2014 penulis diterima di program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung. Pada tanggal 25 sd 28 bulan Mei Tahun 2015 PKL ke Bangkok, Thailand.

Pengalaman kerja yang dialami oleh Penulis antara lain, sebagai guru les privat fisika siswa SMP di Teknokrat coleg Tahun 1988. Sebagai guru honorer di SMA Yos sudarso Bandar Jaya dan guru honorer di SMA Kartika Way Halim, Bandar Lampung di tahun 1988. Kemudian penulis diangkat sebagai guru tetap Yayasan BPK Penabur SMA Kristen Dharma wiyata Tahun 1989 sampai tahun 1994. Tahun 1991 bulan Desember Tanggal 28, Penulis melaksanakan pernikahan dengan wanita cantik Dra. MM Tuti Yulianti, dan pada Tahun 1992 bulan Desember tanggal 31, dikaruniai seorang putra dengan nama, S Nicho Jayakusuma, S.E, Akt.

Kemudian pada Tahun 1992 penulis sebagai guru honorer di SMA Negeri 9/6 Panjang sampai tahun 1999. Pada Tahun 1994 penulis diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMA Negeri 1 Mesuji, Lampung Utara. Lalu pada Tahun 1997 Penulis berpindah tugas di SMA Negeri 1 Pringsewu, Kabupaten Tanggamus. Pada Tahun 2008 penulis kembali melanjutkan tugas di SMA N 6 Panjang, Bandar Lampung.

Pada tahun 2012 Penulis diangkat menjadi Pengawas SMA dengan golongan Pembina Tk1 / IV.B. di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung sampai sekarang.

Penulis lulus ujian tesis padahari Kamis, tanggal 14 bulan April tahun 2016, dengan indek prestasi IPK 3,84 (*CUMLAUDE*)

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
SAN WACANA .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Kegunaan Penelitian.....	10
1.6 Definisi Istilah .....	12

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

2.1 Pengertian Profesional .....	14
2.1.1 Manajemen pengembangan Profesi gur.....	15
2.1.2 Manajemen Pengembangan Profesionalisme guru.....	25
2.1.3 Kriteria Guru Profesional.....	37

2.1.4	Pengembangan Profesionalisme guru.....	41
2.1.5	Tanggung jawab Pengembangan profesionalisme.....	45
2.1.6	Hakekat Profesionalitas guru.....	61
2.1.7	Tugas seorang Guru Profesional.....	62
2.2	Guru yang Profesional.....	73
2.2.1	Tugas Pokok Fungsi Guru .....	73
2.3	Perhitungan Tugas Guru dan tugas Tambahan .....	75
2.4	Kinerja Guru.....	86
2.4.1	Profesi kependidikan .....	86
2.4.2	Syarat syarat Guru profesional .....	88
2.4.3	Guru Profesional sebagai komunikator dan fasilitator.....	89
2.4.4	Cakupan Pengembangan profesional.....	89
2.4.5	Peraturan Menteri Pendidikan Nasional R I.....	89
2.5	Kerangka pikir .....	90

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Pendekatan Penelitian .....	91
3.2	Kehadiran Penelitian .....	92
3.3	Lokasi Peneliti .....	95
3.4	Sumber Data Penelitian .....	95
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	96
3.5.1	Observasi (pengamatan) .....	97
3.5.2	Interview (wawancara) .....	98
3.5.3	Dokumentasi .....	100
3.6	Analisis Data .....	101
3.7	Pengecekan dan Keabsahan Data.....	104
3.8	Tahapan Penelitian .....	106

### **BAB IV PAPARAN DATA, TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Paparan Data .....	108
4.1.1	Gambaran umum 5 SMPN di Bandar Lampung.....	109
4.1.1.1	Paparan Data Penelitiandi SMPN 5 Bandar Lampung..	109

4.1.1.2 Paparan Data Penelitiandi SMPN 9 Bandar Lampung	115
4.1.1.3 Paparan Data Penelitian SMPN 19 B Lampung .....	117
4.1.1.4.Paparan Data Penelitian di SMPN 20 B Lampung .....	120
4.1.1.5 Paparan Data Penelitian di SMPN 29 B Lampung .....	123
4.1.2 Paparan data penelitian wawancara dengan 5 kepala sekolah Di SMP Negeri Bandar Lampung .....	126
4.1.3 Paparan data penelitian wawancara dengan 5 wakil kepala Sekolah di SMP Negeri Bandar Lampung .....	135
4.1.3 paparan data Wawancara dengan 5 guru di 5 SMP Negeri Bandar Lampung .....	145
4.2. Temuan Penelitian .....	156
4.3. Pembahasan .....	164

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan .....	174
5.2. Implikasi .....	177
5.3. Saran .....	178

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Dari 5 SMP Negeri di Bandar Lampung Sumber data dari Dinas Pendidikan Bandar Lampung.....	3
I.2 Dari 5 SMP Negeri di Bandar Lampung Sumber dari Survey Lapangan.....	4
2.1 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan.....	24
3.1 Daftar Informan.....	96
3.5 Pemberian kode pada teknik pengumpulan data.....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka pikir Penelitian.....	90
3.1 Tahapan analisis .....	103
4.1 Gambar SMP Negeri 5 Bandar Lampung.....	109
4.2 Gambar SMP Negeri 9 Bandar Lampung.....	115
4.3 Gambar SMP Negeri 19 Bandar Lampung.....	117
4.4 Gambar SMP Negeri 20 Bandar Lampung.....	120
4.5 Gambar SMP Negeri 29 Bandar Lampung.....	123
4.18 Gambar Kantor Dinas Pendidikan Bandar Lampung.....	155
4.20 Gambar Faktor Guru kekurangan jam mengajar.....	161
4.21 Gambar Beban mengajar Guru bersertifikasi.....	162
4.23 Gambar Beban mengajar Guru yang terputus sertifikasinya.....	163
4.24 Gambar Jalan atau solusi guru yang terputus sertifikasinya.....	164
4.25 Gambar kendala kendala Guru yang terputus sertifikasinya.....	165
4.26 Gambar penurunan kinerja Guru yang terputus sertifikasi .....	166
4.27 Gambar dampak psikologis Guru yang terputus sertifikasinya .....	167

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- 1 Kisi kisi pedoman wawancara penelitian
- 2 Daftar pertanyaan wawancara penelitian
- 3 Transkrip wawancara
- 4 Foto foto wawancara Penelitian
- 5 Surat ijin penelian peneliti dari 5 SMP Negeri Bandar Lampung

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan salah satunya telah disetujuinya UU No. 14 tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005, pasal 8 yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Pasal lainnya adalah pasal 11, ayat (1) menyebutkan bahwa sertifikat pendidik sebagaimana pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memiliki persyaratan, yaitu lulus dengan seleksi pemberkasan secara administrasi atau lulus dengan plpg pendidikan pelatihan guru.

Landasan hukum lainnya adalah Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007 untuk meningkatkan kesejahteraan guru salahsatunya diberikanya tunjangan profesi guru, tunjangan profesi diberikan pada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan. Besarnya tunjangan setara dengan satu kali gaji pokok. Tunjangan profesi ini diharapkan

dapat meningkatkan kesejahteraan guru artinya setelah menerima tunjangan profesi terjadi perubahan ke yang lebih baik untuk peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

Perubahan-perubahan yang diharapkan terjadi pada guru yang sudah menerima tunjangan profesi, sehingga dapat menambah kepercayaan diri seorang guru untuk mengembangkan sitem pembelajarannya,sesuai dengan tuntutan masyarakat tentang pendidikan yang bermutu dan mampu bersaing dengan negara-negara lain di kawasan Asia.

Pemberian tunjangan profesi pada seorang guru merupakan hal yang baru dan menarik dalam hal ini yaitu pencairan tunjangan serifikasi guru, ini sering dialami oleh guru terjadi keterlambatan,dan pemutusan hak tunjangan sertifikasi guru. Pada saat tim pengawas yang berjumlah 25 orang untuk pengawas SMP melaksanakan monitoring dan evaluasi atau moneva ,kasus kasus yang demikian inilah yang paling banyak terjadi dan dialami oleh guru yang ada di SMP Negeri Bandar Lampung. Hasil monitoring dan evaluasi pengawas sekolah di SMP Negeri Bandar lampung ada 31 SMP Negeri ternyata banyak guru-guru yang mengeluh dan melapor bahwa terjadi pemetusan atau keterlambatan dalam pencairan tunjangan sertifikasi, sedangkan menurut undang undang jika pandataan sertifikasi telah disetujui maka dikeluarkanlah SK dirjen untuk memberikan tunjangan sertifikasi kepada seluruh guru yang ada di Indonesia ini yang telah memenuhi persyaratan. Anggaran tunjangan sertifikasi diberikan atau dikucurkan selama satu tahun ke masing-masing daerah namun kenyataannya

setelah sampai di daerah karena ini ditangani oleh Dinas Pendidikan Kota di Bandar Lampung. Terjadi perubahan yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku peraturan daerah. sering terjadi pemutusan atau penundaan pencairan tunjangan sertifikasi. Ini merupakan hal yang menarik untuk dilakukan penelitian kasus. tentang guru bersertifikasi tidak memenuhi beban mengajar maupun yang memenuhi beban mengajarnya.

Tabel:1.dari 5 SMP Negeri di Bandar Lampung

Nama SMPN di BL	Jumlah Yang terputus	Pria	Wanita	Bid.Studi
5	4	2	2	PKN/Sejarah
12	4	3	1	BHS ind/Olga
18	5	2	3	BHS Ing/PKN
19	4	1	3	BK / B.ing
29	3	2	1	Sejarah/BK

Sumber data dari Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung.tahun 2014

Jumlah Guru SMP Negeri di Bandar Lampung = 1900 guru

Jumlah yang menerima sertifikasi = 1296 guru

Jumlah yang terputus hak tunjangan sertifikasinya = 20 guru

Data hasil laporan dari Tata Usaha SMP Negeri di Bandar Lampung pada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung tahun 2014. maka untuk mencari kebenaran data tersebut peneliti melakukan kunjungan kesekolah untuk mencocokkan kebenarannya.

Berdasarkan survey awal yang akan diteliti ada lima SMP Negeri yang ada di Bandar Lampung yaitu SMPN 5, SMPN 9, SMPN 19, SMPN 20 dan SMPN 29.

Setelah diadakan pendataan bagi guru guru yang terputus sertifikasinya di sekolah sekolah SMP Negeri di Kota Bandar Lampung.diperoleh data

Tabel:1. 2.dari 5 SMP Negeri yang ada di Bandar Lampung, tenaga guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

Nama SMP Negeri di B Lampug	Jumlah guru yang terputus	Pria	Wanita	Bid.Studi
5	3	-	3	Bhs ind/ Ips/Pkn
9	2	-	2	Bhs indo /Ips
19	11	2	9	Ilmu Peng Sosial
20	2	-	2	Matematika
29	2	-	2	Bhs indonesia

Sumber: data dari survey kunjungan ke SMP Negeri di Bandar Lampung th 2016

Jumlah Guru SMP Negeri di Bandar Lampung = 1900 guru

Jumlah yang menerima sertifikasi = 1296 guru

Jumlah yang terputus hak tunjangan sertifikasinya = 20 guru

1.SMP Negeri 5 Bandar Lampung terdapat 3 (tiga) orang guru yang terputus tunjangan sertifikasinya yaitu :

- a. Ibu (Dwp). sebagai wakil kepala sekolah bidang hubungan masyarakat. Guru bidang studi bahasa ingris untuk jam mengajarnya 12 jam dan ditambah,sebagai Wakil kepala sekolah 12 jam sudah cukup 24 jam. namun di tahun 2015. Pada pencairan termin ke tiga bulan juli,agustus, September, terjadi pemutusan tunjangan sertifikasi .

- b. Ibu (Mm) ini ternyata guru PKN yang baru pindah tugas dari SMP Negeri di kalianda.tahun 2012 masuk di SMPN 5 Bandar Lampung jam mengajarnya hanya 12 jam .juga karena proses pengurusan pemindahan administrasinya ke Dinas Kota Bandar Lampung.untuk sementara terjadi pemutusan tunjangan sertifikasi. 3)Ibu guru (nl) .mengajar bidang studi IPS juga pindah tugas dari SMP Negeri di Mengala pindah ke SMP Negeri 5 Bandar Lampung. Terjadi pemutusan karena proses pemindahan administrasinya.untuk jumlah jam mengajarnya hanya 12 jam.sehinga terjadi pemutusan tunjangan sertifikasinya.
2. SMP Negeri 9 Bandar Lampung. Ada 2( dua ) guru yang terputus sertifikasinya yaitu :
    - a. Ibu (ss) guru bahasa inggris pada tahun 2013 diadakan pendataan pokok pendidikan atau Dapodik terputus sertifikasinya ternyata tidak memiliki NUPTK.
    - b. ibu (udn) kesalahan nomor mata pelajaran pada surat sertifikasi.
  3. SMP Negeri 19 Bandar Lampung ada 11 (sebelas) guru semua ini bidang studi IPS yang terputus sertifikasinya yaitu :
    - a. Pak (sg). .jumlah jam mengajar 15 jam + Waka kesiswaan 12 jam
    - b. Ibu (Dwb) jumlah jam mengajar 20jam + 4 jam wali kelas
    - c. Ibu(mln) jumlah jam mengajar 15 jam
    - d. Ibu(rmt) jumlah jam mengajar 15 jam
    - e. Ibu(idy). jumlah jam mengajar 15 jam
    - f. Ibu(enn) ,S.Pd. jumlah jam mengajar 15 jam
    - g. Ibu(ppt). jumlah jam mengajar 20 jam

- h. Ibu(dsp). jumlah jam mengajar 15jam + Ks suasta
  - i. Ibu(wdn).jumlah jam mengajar 15 jam + Perpustakaan 12 jam
  - j. Ibu(att) jumlah jam mengajar 20 jam + 4 piket
  - k. Pak(jmn) Jumlah jam mengajar 15 jam + 12 jam SMP Pangudi luhur
4. SMP Negeri 20 Bandar Lampung ada 2 (dua ) guru yang terputus sertifikasinya yaitu :
- 1.Ibu(rth) .guru bidang studi matematika jumlah jam mengajar 26 jam
  - 2 Nurlena S.Pd guru bidang studi Matematika jumlah jam mengajar 22 jam
5. SMP Negeri 29 Bandar Lampung.ada 2 (dua) guru bidang studi Bahasa Indonesia yaitu :
- a. Ibu(ynf) jumlah jam mengajar 15 jam
  - b. Ibu(nz) jumlah jam mengajr 6 jam

Berbagai tanggapan atau pendapat guru tentang pemberian tunjangan profesi antara lain: 1. peningkatan profesional guru, 2. peningkatan kesejahteraan guru, 3. penggunaan tugas belajar .tunjangan profesi tentu akan berdampak terhadap peningkatan profesional, diharapkan dengan pemberian tunjangan profesi, profesional guru juga akan semakin meningkat.

Dampak lain terhadap pemberian tunjangan profesi tentu berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan ,diharapkan dengan adanya tunjangan profesi kesejahteraan guru semakin baik.kesejahteraan guru baik artinya kebutuhan hidup guru sudah terpenuhi,termasuk kebutuhan pendidikan anak,dan pembelian fasilitas penunjang pembelajaran.

Tanggapan mengenai penggunaan tunjangan profesi oleh guru tentu sesuai dengan kebutuhan masing masing ,sebagai seorang profesional tentu sedikit banyak digunakan untuk melengkapi sarana penunjang pembelajaran ,untuk pendidikan anak, untuk membeli kebutuhan hidup. dan melaksanakan tugas sebagai guru akan lebih fokus.

Pemberian tunjangan profesi guru terjadi perubahan yang mendasar terutama perubahan proses belajar mengajarnya lebih kreatif ,persiapan administrasinya,melaksanakan kinerjanya dan pengaruh psikologi yang baik dan percaya diri merasa bangga menjadi guru bertanggung jawab terhadap tugas sebagai guru yang profesional

## **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan teori diatas ,maka yang menjadi fokus penelitian

Tentang Guru bersertifikasi tidak memenuhi beban mengajar di 5 SMP Negeri

Bandar Lampung

Sebagai fokus adalah :

1.2.1 Faktor penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru yang terputus bersertifikasinya

1.2.2 Beban mengajar guru bersertifikasi yang mendapat hak tunjangan sertifikasi.

1.2.3 Beban mengajar guru bersertifikasi yang terputus atau tidak mendapat hak tunjangan sertifikasi

1.2.4 Solosinya bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya

1.2.5 Kendala kendala bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya

1.2.6 Terdapat penurunan kinerja guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1.3.1 Apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru yang terputus hak tunjangan sertifikasi.

1.3.2 Berapa beban mengajar guru yang mendapat hak tunjangan sertifikasi.

1.3.3 Berapa beban mengajar guru yang terputus hak tunjangan sertifikasi.

1.3.4 Bagaimana solusinya bagi guru yang terputus hak tunjangan sertifikasi.

1.3.5 Apa kendala kendalanya bagi guru yang terputus hak tunjangan sertifikasi

1.3.6 Apakah terdapat penurunan kiner guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini secara umum adalah ingin mengetahui bagaimana Guru yang bersertifikasi yang tadinya mendapat hak tunjangan sertifikasi pendidikan dikarenakan dalam pelaksanaan tugas PBM kurang jumlah jam mengajarnya sehingga terjadi pemutusan hak nya untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi pendidikan. Adapun tujuan khusus yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut .

- 1.4.1 Untuk mendapat gambaran tentang faktor faktor penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar di SMP Negeri Bandar Lampung
- 1.4.2 Untuk mendapat gambaran tentang beban mengajar guru bersertifikasi Pendidikan di SMP Negeri Bandar Lampung
- 1.4.3 Untuk mendapat gambaran tentang beban mengajar guru yang terputus hak sertifikasinya Pendidikannya di SMP Negeri Bandar Lampung
- 1.4.4 Untuk mendapat gambaran jalan keluar tentang beban mengajar Guru yang terputus hak sertifikasi pendidikannya di SMP Negeri Bandar Lampung
- 1.4.5 Untuk mendapat gambaran kendala kendala bagi guru yang terputus hak sertifikasinya Pendidikannya di SMP Negeri Bandar Lampung
- 1.4.6 Untuk mendapat gambaran kinerjanya bagi guru yang terputus hak sertifikasi

## 1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada pengambil kebijakan, Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Pendidikan, Pengawas pendidikan, Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah dan Guru dalam hal .

### 1.5.1 Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mencari bagaimana solusinya dan manajemennya untuk mencukupi jumlah jam mengajar guru perminggu sebanyak 24 jam sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan hak tunjangan profesi guru. di samping itu memberikan inspirasi bagi peneliti lain untuk mengkaji hal hal yang belum di kaji dalam penelitian ini.

### 1.5.2 Secara Praktis

1. Memberikan informasi kepada penentu kebijakan di bidang Pendidikan Dasar dan Menengah.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya pemberian tunjangan sertifikasi pendidikan
3. Bagi kepala sekolah, Wakil kepala sekolah dan guru hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan solusi dalam upaya pemerataan untuk memperoleh hak tunjangan sertifikasi pendidikan
4. Bagi peneliti dan peneliti lain untuk memperkaya ilmu pengetahuan bagi peneliti dan perkembangan teori teori baru mengenai pemutusan hak sertifikasi pendidikan guru SMP Negeri di Bandar Lampung dan dapat di jadikan sebagai bahan acuan dalam peningkatan produktifitas Sekolah

5. Dapat digunakan sebagai dasar teoritis bagi peneliti yang ingin mendalami kajian mengenai pemutusan hak tunjangan sertifikasi pendidikan

### 1.5.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup ilmu : penelitian ini adalah wilayah manajemen pendidikan dengan bidang manajemen pembinaan dan peningkatan mutu sumber daya manusia pendidik
2. Subjek penelitian : Kantor Dinas Pendidikan Bandar Lampung, Kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru SMP Negeri Bandar Lampung. yang terfokus pada SMP Negeri 5, SMP Negeri 9, SMP Negeri 19, SMP Negeri 20 dan SMP Negeri 29 Bandar Lampung. disinilah terdapat keunikan guru-guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

### 1.5.4 Ruang lingkup Obyek

1. Kegiatan belajar mengajar guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya
2. Proses belajar mengajar guru yang terputus tunjangan sertifikasinya untuk kelengkapan administrasi mengajarnya, materinya, metodenya kesesuaiannya dengan silabus

### 1.5.5 Ruang lingkup tempat dan waktu

1. Tempat : 5 SMP Negeri di Bandar Lampung
2. Waktu : Desember 2015 sampai dengan Februari 2016

## 1.6 Definisi Istilah

Beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini secara teknis memiliki pengertian yang khusus, agar tidak terjadi salah tafsir maka beberapa istilah tersebut perlu dipertjelas secara eksplisit sebagai berikut :

- 1.6.1 Sertifikasi pendidikan adalah surat keterangan atau sertifikat bahwa guru yang dinyatakan lulus dalam keahlian dalam bidang ilmu yang dimiliki secara profesional melalui seleksi atau PLPG.sekarang ini digantikan dengan istilah PPG
- 1.6.2 Wajib jam mengajar guru bersertifikasi adalah untuk mendapatkan hak sertifikasi pendidikan bagi guru,salah satu syaratnya harus memenuhi jumlah jam yang telah ditentuka yaitu sebanyak 24 jam per minggu. Jika ini dipenuhi akan mendapat tunjangan sebesar satu bulan gaji pokok untuk setiap bulannya
- 1.6.3 Kendala kendala terputusnya hak tunjangan sertifikasi guru adalah: Penyebabnya jumlah jam mengajarnya kurang dari 24 jam,kesalahan manajemen saat pendataan awal pemberkasan sertifikasi.kurangnya kelas sekolah. Area sekolah.
- 1.6.4 Pelaksanaan Pembelajaran adalah Proses belajar mengajar antara guru dan siswa untuk menyampaikan pelajaran di kelas
- 1.6.5 Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diterima oleh guru yang sudah lulus sertifikasi yang besarnya satu bulan gaji.

- 1.6.6 Harapan harapan guru adalah keinginan terhadap adanya tunjangan sertifikasi pendidikan agar dapat menerima kembali.lancar pembayarannya.ditingkan nominalnya.
- 1.6.7 Dampak psikologis adalah mengakibatkan perasaan hati yang dialami seseorang setelah menerima haknya dapat membayar kebutuhan keluarga,biaya anak sekolah,dan angsuran kredit.
- 1.6.8 PLPG adalah pendidikan dan latihan profesi guru yang dilaksanakan oleh guru yang belum atau tidak lulus dalam seleksi sertifikasi.untuk menjadi guru profesional dalam bidangnya.
- 1.6.9 Profesionalitas yang dimaksud dengan profesionalitas guru adalah ke ahlian khusus atau ketrampilan khusus dalam menjalankan profesinya yang tidak dapat dilaksanakan oleh orang lain yang bukan berprofesi sebagai guru
- 1.7.0 PPG adalah Pendidikan Profesi Guru ini merupakan pengganti dari istilah atau singkatan PLPG untuk memperoleh sertifikat sertifikasi guru. yang digunakan sebagai syarat pencairan tunjangan guru profesional.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Profesional**

Profesional pada umumnya adalah orang yang mendapat upah atau gaji dari apa yang dikerjakan, baik dikerjakan secara sempurna maupun tidak. (Martinis Yamin, 2007). Dalam konteks ini bahwa yang dimaksud dengan profesional adalah guru. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Wina Sanjaya, 2008). Dengan demikian seorang guru perlu memiliki kemampuan khusus, kemampuan yang tidak mungkin dimiliki oleh orang yang bukan guru

*"a teacher is person sharged with the responbility of helping orthers to learn and to behave in new different ways" (Cooper, 1990).*

Istilah profesionalisme guru tentu bukan sesuatu yang asing dalam dunia pendidikan. Secara sederhana, profesional berasal dari kata profesi yang berarti jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya secara mumpuni, baik secara konseptual maupun aplikatif.

### 2.1.1 Manajemen Pengembangan Profesi Guru

Konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia secara etimologis merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawi memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia. Untuk itu, penelusuran dimulai dari pengertian manajemen, diteruskan dengan sumber daya manusia, dan diakhiri dengan memahami secara utuh pengertian manajemen SDM. Pengertian manajemen menurut Rue & Byars (2000: 4) adalah:

*”Management is a form of work that involves coordinating an organization’s resources-land, labour, and capital to accomplish organizational objectives”.*

Sebuah bentuk manajemen yang melibatkan koordinasi wilayah sumber daya organisasi, tenaga kerja, dan modal merupakan sasaran pemenuhan tujuan organisasi tersebut. Selanjutnya Hasibuan, M. S (2003: 1-2) juga mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian sumber daya manusia menurut *Faustino Cardoso Gomes* (2002: 1-2) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumber daya manusia (human resource), dan (2) sumber daya non-manusia (non-human resource). Kelompok yang termasuk dalam sumber daya non-manusia antara lain modal, mesin, teknologi.

pengertian SDM atau man power merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia dan pada daya itulah terletak kekuatan yang mampu untuk menggerakkan suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam upaya untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat sesuai dengan waktu pencapaian target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengelolaan manajemen yang baik akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan bersama. Manajemen sumber daya manusia akan berhasil dengan baik dan berguna dalam pencapaian tujuan organisasi, bila dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan fungsi manajemen. Dampak yang dapat dirasakan bila sistem manajemen dilakukan dan dikelola secara baik akan meningkatkan pendapatan organisasi dan tentunya akan meningkatkan kegiatan operasional organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Noe (2003: 3) bahwa:

*Human resource management refers to the policies, practices, and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance. Human resource practices play a key role in attracting, motivating, rewarding, and retaining employees.*

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan/pegawai, sikap, dan penampilan. Praktek sumber daya manusia berperan sebagai kunci penting dalam menarik, memotivasi, dan memberi penghargaan terhadap karyawan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia bila dikaitkan dalam bidang pendidikan adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dalam institusi pendidikan seperti kepala sekolah, guru dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan pendidikan secara optimal. Dengan manajemen SDM di bidang pendidikan, pencapaian tujuan pendidikan khususnya di SMP Muhammadiyah Ngemplak akan terwujud. Dengan manajemen SDM di bidang pendidikan akan dihasilkan output pendidikan yang memiliki life skill yang tinggi serta memiliki kompetensi di bidang akademik maupun non-akademik.

#### Pengembangan SDM

##### a. Konsep Pengembangan SDM.

Pengembangan SDM merupakan salah satu bentuk aktivitas dari manajemen sumber daya manusia, seperti dijelaskan oleh (Husaini Usman, 2008: 221) bahwa pengembangan SDM merupakan bagian dari manajemen SDM. Pengembangan SDM ialah proses meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup, dan perencanaan karier.

Pengembangan menurut Beebe, et.al (2004: 8) adalah:

*The concept of development is a process often linked to both training and human resources. The word development added to other terms suggests a broadening of the behaviors or strategies to achieve a goal. Development is any behavior, strategy, design, restructuring, skill or skill set, strategic plan, or motivational effort that is designed to produce growth or change*

*over time. Development is a process of helping the organization or individuals in the organization do their jobs more effectively. Development involves a set of strategies that can help an individual or organization change to perform more effectively in achieving individual or corporate vision, mission, and goals.*

Konsep pengembangan adalah suatu proses yang saling berkesinambungan antara pelatihan dan sumber daya manusia. Kata pengembangan ditambahkan pada bagian lain yang mempengaruhi perilaku atau strategi untuk mencapai suatu tujuan/hasil. Pengembangan adalah segala perilaku, strategi, desain, restrukturisasi, ketrampilan, perencanaan strategis, atau usaha memotivasi yang dirancang untuk menghasilkan pertumbuhan atau perubahan dari waktu ke waktu. Pengembangan adalah suatu proses untuk membantu organisasi atau individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Pengembangan melibatkan satu set strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapaian individu atau visi organisasi, misi, dan tujuan/hasilnya.

Pengembangan SDM terbagi menjadi dua bentuk, yaitu pelatihan dan pengembangan (training and development). Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Aktivitas ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan mempengaruhi sikap karyawan. Aktivitas pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian pada pekerjaan saat ini. Sebagai contoh karyawan dapat dilatih dalam teknik pengambilan keputusan atau kemampuan dalam sistem pengolahan data. Aktivitas pengembangan dirancang supaya mendidik karyawan di luar keperluan posisi, sehingga dipersiapkan untuk promosi dan mampu memandang peran dalam organisasi secara lebih luas.

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan suatu upaya dalam peningkatan kualitas fisik dan kemampuan di mana kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek, yaitu fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik). Sementara itu, Soekidjo Notoatmodjo (1998: 2-3) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kualitas fisik dapat ditempuh melalui program-program kesehatan dan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas non-fisik dapat melalui pelaksanaan diklat. Lebih lanjut mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda.

#### b. Tujuan Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi, karyawan atau masyarakat yang menggunakan barang/jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu dalam program pengembangan, harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing pegawai pada jabatannya.

Keuntungan adanya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menurut Decenzo & Robbins (1999: 232) adalah sebagai berikut:

Pengembangan memberikan pendidikan yang diperlukan oleh pegawai dalam memahami dan menginterpretasikan ilmu pengetahuan. (2) Pengembangan memfokuskan pada perkembangan pegawai secara individual. (3) Pengembangan memberikan ilmu pengetahuan yang dibutuhkan secara menyeluruh. (4)

Pengembangan menciptakan sumber daya manusia yang mampu untuk menjabat pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, analitis, memiliki rasa kemanusiaan, terkonsep dan memiliki ketrampilan yang khusus. (5)  
Pengembangan menciptakan sumber daya manusia yang mampu untuk berpikir dan memahami secara logis.

### c. Metode Pengembangan SDM

Pengembangan SDM ini menurut Decenzo & Robbins (1999: 234-236) terdapat beberapa metode yang merupakan gabungan dari metode-metode dalam:

*“on-the job techniques (job rotation, assistant to positions, and committee assignments and off the job methods (lecture courses and seminars, simulation exercises, and outdoor training)”.*

#### 1. *Job Rotation*

*Job rotation*/rotasi jabatan adalah perpindahan karyawan keberbagai posisi dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Rotasi jabatan dapat dilakukan secara horizontal (kebagian atau tugas lain yang sederajat dengan pekerjaan karyawan) maupun vertikal (dipromosikan).

#### 2. *Assistant to Position*

karyawan yang memiliki potensi kadang-kadang diberi kesempatan untuk bekerja dengan manajer yang berpengalaman dan sukses di divisi lain dalam organisasi. Tujuannya agar karyawan melihat secara langsung aktivitas pimpinan tersebut dan kemudian dapat menerapkannya.

### *3. Committee Assignment*

Dengan melakukan committee assignment, sumber daya manusia yang ada dalam institusi pendidikan mendapat kesempatan untuk saling bertukar pendapat dalam hal membuat keputusan dan belajar dari apa yang dilihat serta menginvestigasi problem-problem khusus dalam organisasi.

### *Lectures Courses and Seminars*

*Lectures courses and seminars* merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah. Kelemahannya adalah kurang adanya partisipasi atau umpan balik dari peserta.

### *4. Simulation*

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia yang nyata, sehingga para peserta pendidikan dan pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan yang sebenarnya. Dengan demikian apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ke tempat tugasnya akan mampu melaksanakan pekerjaan yang disimulasikan tersebut. Metode-metode simulasi ini mencakup sebagai berikut:

### *5. Case Analysis*

Peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus kemudian dipelajari dan didiskusikan antar peserta diklat. Metode ini sangat cocok untuk peserta manajer atau administrator yang akan mengembangkan ketrampilan dalam memecahkan masalah.

### 6. *Role Playing*

Peserta diminta untuk memainkan (berperan) bagian-bagian dari berbagai karakter (watak) dalam kasus. Peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi oleh pelatih. Peserta harus mengambil alih peranan dan sikap-sikap dari orang-orang yang ditokohkan.

### 7. *Group Decision Making*

Metode ini dilakukan dilakukan dengan memberi bermacam-macam persoalan kepada peserta pelatihan. Dengan kata lain, peserta diberi berbagai persoalan untuk dipecahkan.

### 8. *Outdoor Training*

Metode ini merupakan kecenderungan di era 90-an. Fokus utamanya adalah untuk mengajari para trainee akan pentingnya kerjasama dan pentingnya menjadi satu tim kerja yang solid. Secara khusus outdoor training mengembangkan aspek emosi dan fisik peserta.

#### d. Konsep Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan SDM

Menurut Beebe et al. (2000: 6).

*”education is the process of or importing knowledge or information. People can educate themselves by reading, or they can have someone teach them what they want or need to learn”.*

Pendidikan adalah proses untuk memberikan pengetahuan dan informasi. Seseorang dapat mendidik dari sendiri dengan membaca atau dapat belajar dari seseorang yang mampu memberikan pengajaran tentang apa yang diinginkan atau

diperlukan di dalam belajar. Pendidikan juga harus mampu menjadikan seseorang memiliki keahlian, memiliki kompetensi untuk berbuat sesuatu dan dari keahlian dan kompetensinya tersebut dapat digunakan untuk mendukung di dalam kehidupannya.

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kerja para karyawan. Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Lebih lanjut, Beebe et al. (2000: 5) mengemukakan:

*”training is the process of developing skill in order to more effectively perform a specific job or task”.*

Pelatihan merupakan proses untuk mengembangkan keterampilan secara efektif untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang spesifik. Kaitannya dalam hal ini Soekidjo Notoatmodjo (1998: 95) mengemukakan bahwa pelatihan terhadap pegawai mencakup: (1) pelatihan untuk melaksanakan program-program yang baru, (2) pelatihan untuk menggunakan alat-alat/fasilitas yang baru, (3) pelatihan untuk pegawai yang akan menduduki job atau tugas-tugas yang baru, (4) pelatihan untuk pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru, dan (5) pelatihan bagi pegawai-pegawai yang baru.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Pada dasarnya kedua istilah ini memiliki

perbedaan yang cukup berarti. Letak perbedaan tersebut secara teori dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Perbedaan Antara Pendidikan Dan Pelatihan

No	Sasaran	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh ( <i>overall</i> )	Mengkhususkan ( <i>specific</i> )
2	Area penekanan	Kognitif, afektis, psikomotor	Psikomotor
3	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang ( <i>long term</i> )	Pendek ( <i>short term</i> )
4	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	Konvensional	Inkonvensional
6	Penghargaan akhir proses	Gelar ( <i>degree</i> )	Sertifikat ( <i>non degree</i> )

Pengertian pendidikan pegawai disini adalah kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan total dari pegawai di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Oleh sebab itu pendidikan pegawai dirancang dan diadakan bagi para pegawai yang akan menempati jabatan atau posisi baru, sehingga tugas-tugas yang akan dilaksanakan memerlukan kemampuan-kemampuan khusus yang lain dan kemampuan keterampilan yang dimiliki.

Adapun inti dari kegiatan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang hasilnya diharapkan dapat mendukung kinerja dengan sistem organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi terutama organisasi publik.

#### e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya pendidikan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi. Oleh karena itu, pelaksanaan pengembangan SDM perlu memperhatikan faktor-faktor baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor tersebut menurut Soekidjo Notoatmodjo (1998: 8-10) sebagai berikut:

##### Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan

### **2.1.2 Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru**

#### **1. Pengertian Guru**

Definisi yang dikenal sehari-hari bahwa guru merupakan orang yang memiliki kharisma atau wibawa sehingga perlu untuk dicontoh dan diteladani. Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru dipandang hanya menjadi bagian yang kecil dari istilah "pendidik", dinyatakan dalam pasal 39 (2) pengertian tentang pendidik sebagai berikut:

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.

Dalam hal ini, ketentuan umum pasal 1 butir 5 menyatakan pengertian pendidik sebagai berikut:

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan ketentuan umum tersebut, pengertian guru ternyata telah menjadi sempit karena hanya menjadi bagian dari pendidik. Dalam pandangan yang berbeda, guru seharusnya memiliki peran tidak saja hanya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pengajar, dan sekaligus sebagai pelatih. Dalam pandangan yang berbeda itu, maka dosen, widyaiswara, pamong belajar, dan lain-lainnya sesungguhnya juga dapat disebut sebagai guru.

Sebagai orang yang bertugas mengajar dan mendidik, guru akan melaksanakan berbagai macam kegiatan demi tercapainya tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan tersebut menurut Ali Imron (1995: 4) guru harus memainkan fungsi sebagai pembimbing, pembaharu model, penyelidik, konselor, pencipta, yang mengetahui sesuatu, pembangkit pandangan, pembawa cerita, dan seorang aktor. Oleh karena itu strategisnya peranan guru ini dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan menuntut adanya peran guru sebagai berikut: (a) agen pembaharuan,

(b) berperan sebagai fasilitator yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subyek didik untuk belajar, (c) bertanggungjawab atas terciptanya hasil belajar subyek didik, (d) dituntut untuk menjadi contoh subyek anak didik, (e) bertanggung jawab secara profesional untuk meningkatkan kemampuannya, (f) menjunjung tinggi kode etik profesionalnya

Menurut Moh. Uzer Usman (2002: 5) menyatakan bahwa guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apabila sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

## 2. Kompetensi Guru

Kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pasal 28 ayat 3 dicantumkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Direktorat Jenderal Profesi Pendidik PMPTK (2007: 5-9) menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dikuasai oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

## 1. Kompetensi Pedagogik

meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap bagian kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.

Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.

## 2.Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci bagian kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi bertindak sesuai dengan norma.

Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.

Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa dan perilaku yang disegani.

Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

### 3.Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap bagian kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut.

Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah peneltiandan kajian kritis untuk memper dalam pengetahuan atau materi bidang studi.

### 4.Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki bagian kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan siswa didik.

Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.

3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Keempat kompetensi tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat ini, semata-mata untuk kemudahan memahaminya. Beberapa ahli menyatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya merupakan “payung”, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (disciplinary content) atau sering disebut bidang studi keahlian. Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.

Spencer and spencer (Hamzah B Uno, 2007: 63) membagi lima karakteristik kompetensi, yaitu: (a) Motif yaitu sesuatu yang dipikirkan dan diinginkan oleh seseorang yang dapat menyebabkan sesuatu. (b) Sifat yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi. (c) Konsep diri yaitu sikap, nilai, dan image diri seseorang. (d) Pengatahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. (e) Keterampilan yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Semua hal yang disebutkan di atas merupakan hal yang dapat menunjang terbentuknya kompetensi profesional guru. Dengan kompetensi profesional tersebut dapat berpengaruh terhadap proses pengelolaan pendidikan sehingga dapat melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Keluaran yang bermutu dapat dilihat pada hasil langsung pendidikan yang berupa nilai yang dicapai siswa dan dapat juga dilihat melalui dampak pengiring, yakni di masyarakat, sebab di antara yang berpengaruh pada pendidikan adalah komponen input, proses, dan keluaran pendidikan serta berbagai sistem lain yang berkembang di masyarakat.

### 3. Makna Profesi

Menurut Sudarwan Danim (2002: 21) menyatakan bahwa secara terminologi, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental bukan pekerjaan manual. Kemampuan mental yang dimaksudkan disini adalah adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis.

Profesional menunjukkan pada dua hal. Pertama adalah penampilan seseorang yang sesuai dengan tuntutan yang seharusnya. Kedua menunjukkan pada orangnya. Profesionalisasi menunjukkan pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi. Ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Ada tiga pilar pokok yang ditunjukkan untuk suatu profesi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik. Pengetahuan adalah segala fenomena yang

diketahui yang disistematisasikan sehingga memiliki daya prediksi, daya kontrol, dan daya aplikasi tertentu. Pada tingkat yang lebih tinggi, pengetahuan bermakna kapasitas kognitif yang dimiliki oleh seseorang melalui proses belajar. Keahlian bermakna penguasaan substansi keilmuan yang dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Keahlian juga bermakna kepakaran dalam cabang ilmu tertentu untuk dibedakan dengan kepakaran lainnya. Persiapan akademik mengandung makna bahwa untuk mencapai derajat profesional atau memasuki jenis profesi tertentu diperlukan persyaratan pendidikan khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi (Sudarwan Danim, 2002: 22).

Menurut Suparlan (2005: 20) menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesi dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Ada beberapa persyaratan suatu pekerjaan disebut sebagai profesi. Pertama, adanya pengakuan dari masyarakat dan pemerintah mengenai bidang layanan tertentu yang hanya dapat dilakukan karena keahlian tertentu dengan kualifikasi tertentu yang berbeda dengan profesi lain. Kedua, bidang ilmu yang menjadi landasan teknik dan prosedur kerja yang unik. Ketiga, memerlukan persiapan yang sengaja dan sistematis sebelum orang mengerjakan pekerjaan profesional tersebut. Keempat, memiliki mekanisme yang diperlukan untuk melakukan seleksi secara efektif sehingga hanya yang dianggap kompetitiflah yang diperbolehkan melaksanakan bidang pekerjaan tersebut. Kelima, memiliki organisasi profesi, disamping untuk melindungi kepentingan anggotanya, juga berfungsi untuk meyakinkan agar para anggotanya menyelenggarakan layanan keahlian terbaik yang dapat diberikan.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Atas dasar pengertian ini, ternyata pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya, karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya.

#### 4. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran (Jamaah Yakub, 2008: 47).

Profesionalisme guru menurut para ahli dapat didefinisikan bermacam-macam.

Salah satu pendapat dikemukakan oleh Fullan, M (1997: 142) sebagai berikut:

*The professionalization reforms at the national and state levels center on teachers' demonstrated knowledge base (as reflected in standards for teacher education program accreditation and candidate assessment), on conditions surrounding teacher certification and licensure, and on the structure of career opportunities in teaching. At the local level, professionalization tends to take the form of extended assistance to new teachers, and experiments in side-based decision making.*

Profesionalisasi merubah dasar pengetahuan guru pada tingkat nasional dan pusat sebagai cerminan/refleksi dalam standar akreditasi program pendidikan dan penilaian calon guru, sertifikasi guru dan lisensi kesempatan karir dalam mengajar. Pada tingkat daerah, profesionalisasi cenderung untuk meningkatkan bantuan pada guru baru, memberikan kesempatan berkarir bagi guru yang berpengalaman dan mengadakan percobaan bagi pembuat kebijakan (pemerintah).

Menurut Sudarwan Danim (2002: 23) menyatakan bahwa profesionalisme berasal dari kata Bahasa Inggris Professionalism yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

Profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Profesionalisasi mengandung makna dua dimensi utama, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis. Implementasinya dapat dilakukan melalui penelitian, diskusi antar rekan seprofesi, penelitian dan pengembangan, membaca karya akademik kekinian, dan sebagainya. Kegiatan belajar mandiri, mengikuti pelatihan, studi banding, observasi praktikal, dan lain-lain menjadi bagian integral upaya profesionalisasi itu.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, pasal 28 ayat 1, 2, dan 4 menjelaskan bahwa, pendidik yang mempunyai keahlian harus dibuktikan dengan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan

yang berlaku. Jika tidak, tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan. Kemudian dalam pasal 29 ayat 3 menjelaskan bahwa pendidik atau bentuk lain yang sederajat memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana, latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan sertifikat profesi guru

Jabatan guru merupakan jabatan profesional dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Oleh karenanya menurut Soetjipto dan Raflis Kosasi (1994: 37) menyatakan bahwa:

Jabatan guru tersebut harus memenuhi kriteria jabatan profesional, antara lain bahwa jabatan itu melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, merupakan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya. Menurut Isjoni (2006: 21) menjelaskan bahwa dalam rangka untuk melaksanakan tugas-tugasnya, guru profesional haruslah memiliki berbagai kompetensi. Kompetensi-kompetensi guru profesional antara lain meliputi kemampuan untuk mengembangkan prestasi peserta didik, khususnya kemampuan intelektual. Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, seorang guru profesional tentunya harus menguasai falsafah pendidikan nasional, menguasai pengetahuan yang luas khususnya bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik, serta memiliki kemampuan teknis dalam penyusunan program pengajaran dan melaksanakannya. Sebagai seorang pendidik, seorang guru profesional adalah

seorang komunikator yang dapat berkomunikasi dengan peserta didiknya dalam upaya untuk mengembangkan kepribadian peserta didiknya. Selanjutnya, sebagai suatu profesi yang terus berkembang, seorang guru profesional hendaknya mampu mengadakan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan peningkatan profesional seorang pendidik.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal, tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar, serta menguasai landasan-landasan kependidikan.

### **2.1.3 Kriteria Guru Profesional**

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa seorang guru layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari. Walaupun segala perilaku guru diperhatikan masyarakat, tetapi yang akan dibicarakan dalam bagian ini khusus perilaku guru yang berhubungan dengan profesinya. Hal itu berhubungan dengan bagaimana pola tingkah laku guru dalam memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesionalismenya.

Citra guru yang ideal adalah citra guru profesional. Oleh karenanya, guru profesional menurut Dedi Supriyadi (1999: 179-180) mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

Pertama mempunyai komitmen pada proses belajar siswa, kedua menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya, ketiga mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, keempat merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan setiap guru untuk selalu meningkatkan profesionalismenya. Guru merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Ini dapat dilihat dari gairah dan semangat mengajarnya, serta adanya rasa percaya diri. Keberhasilan ini dapat ditinjau dari dua segi. Segi proses, guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental, maupun sosial dalam proses pembelajaran. Dari segi hasil, guru dikatakan berhasil jika pembelajaran mampu mengubah perilaku sebagian besar siswa.

Menurut Tri Muwarningsih (2007: 35) menyatakan bahwa guru profesional pada masa sekarang dituntut oleh masyarakat harus mempunyai sifat-sifat antara lain:

Memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki kebanggaan terhadap profesi guru, (2) mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan, (3) mampu membuat murid belajar dan sadar akan tugasnya sebagai siswa yang mempunyai kewajiban untuk terus menerus belajar, (4) memberikan inspirasi dan motivasi kepada siswa, sehingga dapat dijadikan panutan dalam segala hal seperti tingkah laku, cara bicara, dan cara

berpikir, (5) bisa mengembangkan potensi yang ada pada anak didik, bukan membentuk seperti yang kita kehendaki, dan tidak berusaha memaksakan kehendak, (6) mampu melakukan pembaharuan-pembaharuan pembelajaran sesuai dengan tuntutan zaman, dan selalu berpikir ke masa depan tanpa melupakan yang telah lewat dan saat sekarang, (7) aktif mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk kepentingan pembelajaran para siswa, (8) antisipatif dan inisiatif, (9) selalu mencari terobosan baru, (10) mendengar dan memperhatikan siswa yang dilayani, dan (11) terbuka untuk masukan saran dan kritik. guru yang baik dalam kaitannya dengan pendidikan dan pengajaran harus menjalankan sesuai fungsinya. Fungsi guru dalam suatu sistem pengajaran ialah sebagai perancang dan sebagai guru yang mengajar (unsur suatu sistem). Pelaksanaan fungsi pertama, guru bertugas menyusun suatu sistem pengajaran, sedangkan pelaksanaan fungsi kedua, guru berfungsi mendesain sistem pengajaran (Oemar Hamalik, 2005: 12).

Uraian di atas menjelaskan bahwa jabatan guru adalah suatu jabatan profesi. Guru dalam tulisan ini adalah guru yang melakukan fungsinya di sekolah. Dengan pengertian tersebut, telah terkandung suatu konsep bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 20 menyatakan bahwa kriteria guru dalam melaksanakan tugas secara profesional sebagai berikut: (1) merencanakan pembelajaran melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik

dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk menilai kinerja profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah Ngemplak, indikator yang digunakan sebagai definisi operasional dalam metode penelitian adalah kriteria guru profesional dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, yaitu (1) Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik.

(2) Kompetensi Kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.

(3) Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam.

(4) Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

## 2.1.4 Pengembangan Profesionalisme Guru

### a. Konsep Pengembangan Profesionalisme Guru

Konsep pengembangan profesionalisme menurut para ahli dapat didefinisikan bermacam-macam. Salah satu pendapat dikemukakan oleh Alba, G.D & Sandberg (2006: 384) sebagai berikut.

*The concept of professional development is not clearly delimited. A profession traditionally is defined as being based on systematic, scientific knowledge. Preliminary development of professional skill has occurred largely through designated higher education programs, with subsequent development taking various forms.*

Konsep pengembangan profesional tidaklah dengan jelas dibatasi. Suatu profesi digambarkan sebagai dasar pengetahuan sistematis dan pengetahuan ilmiah. Pengembangan ketrampilan profesional telah dirancang luas melalui program-program pendidikan lebih tinggi dengan berbagai bentuk pengembangan.

Guru adalah tenaga profesional yang melaksanakan proses pembelajaran. Jika guru dapat menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama, baik kepala sekolah, guru, siswa, dan staf, berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Sebagai jabatan profesional, guru harus meningkatkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan secara terus-menerus. Di samping guru harus menjawab tantangan perkembangan masyarakat, jabatan guru harus selalu dikembangkan.

Usaha meningkatkan kualitas guru ditingkat yang paling nyata berada di sekolah. Setiap sekolah seharusnya mengadakan *in service training*. *In service training* tidak hanya pada wilayah prinsip-prinsip pendidikan (pengajaran), melainkan juga pada wilayah teknis pragmatis dan aktivitas pengajaran sehari-

hari. Itu artinya, dalam hal ini adalah guru dituntut untuk selalu membaca, dan belajar, serta memburu ilmu-ilmu pendidikan yang setiap saat berkembang untuk kemudian diterapkan dalam pelaksanaan pengajaran sehari-hari.

Pengembangan profesionalisme guru menurut *The State of Queensland* (Department of Education, Training and the Arts) (2006) adalah:

*The Professional Development and Leadership Institute has been established in recognition that professional development is fundamental to the professional practice of teachers, to ensure that students benefit from dynamic and futures-oriented professional development experiences. Support for ongoing teacher professional development is central to quality schooling and promoting professionalism and a sense of scholarship within the teaching community. Both forms of professional development play important and independent roles in improving school organisational capacity and in enhancing teacher capital. Taken together, study findings on professional development and individual teacher capital suggest that a systemic focus on increasing individual teacher capital through professional development will improve schools' organisational capacity to deliver improved student outcomes.*

Pengembangan profesional adalah dasar dari praktek profesional guru untuk memastikan bahwa para siswa bermanfaat secara dinamis dan berorientasi pada pengalaman profesionalisasi masa depan. Dukungan pengembangan profesional guru yang berkelanjutan adalah terpusat pada kualitas sekolah dan mempromosikan profesionalisme serta pemberian penghargaan dalam lingkungan mengajar. Kedua bentuk pengembangan profesional berperan penting dalam meningkatkan kapasitas organisasi sekolah dalam meningkatkan kualitas guru. Studi penemuan pada pengembangan profesional dan peningkatan guru secara individu menyatakan bahwa sebuah sistem memusat dalam meningkatkan kualitas guru secara individu melalui pengembangan profesional akan meningkatkan mutu organisasi sekolah untuk meningkatkan kualitas lulusan siswa.

Pengembangan profesionalisme adalah usaha profesionalisasi yaitu setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik. Usaha mengembangkan profesi ini bisa timbul dari dua segi, yaitu dari segi eksternal, yaitu pimpinan yang mendorong guru untuk mengikuti penataran atau kegiatan akademik yang memberikan kesempatan guru untuk belajar lagi, sedangkan dari segi internal, guru dapat berusaha belajar sendiri untuk dapat berkembang dalam jabatannya. Dalam kaitan dengan usaha profesionalisasi jabatan guru ini perlu dikembangkan usaha pemeliharaan dan perawatan profesi guru. Dengan demikian guru akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan tugas profesi. Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan ketrampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalisme tenaga kependidikan lainnya. Macam kegiatan guru yang termasuk kegiatan pengembangan profesi adalah: (1) mengadakan penelitian dibidang pendidikan, (2) Menemukan teknologi tepat guna dibidang pendidikan, (3) membuat alat pelajaran/peraga atau bimbingan, (4) menciptakan karya tulis, (5) mengikuti pengembangan kurikulum (Zainal A & Elham R, 2007: 155).

Pembinaan guru jika dipandang dari MSDM, secara terminologis sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik sekolah, dan pengawas, serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Jika yang dimaksudkan pembinaan guru sesungguhnya adalah supervisi, para pakar yang memberikan pengertian berbeda dengan inti yang sama. Batasan pembinaan guru merupakan perencanaan program perbaikan pengajaran (Ali

Imron, 1995: 9). Supervisi menurut Piet A. Sahertian (2000: 19) adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru, baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Kata kunci dari pemberi supervisi pada akhirnya ialah memberikan layanan dan bantuan. Dengan demikian jelas bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Supervisi tujuannya tidak hanya untuk memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga untuk pengembangan potensi kualitas guru.

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Fungsi supervisi dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan, tetapi supervisi dalam pendidikan mengandung pengertian yang luas. Supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif dan usaha memenuhi syarat-syarat tersebut (M. Ngalim Purwanto, 2003: 76).

Pembinaan profesional melalui supervisi menurut Trimo (2008) (<http://researchengines.com/trimo70708.html>) kegiatan supervisi pengajaran merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar-mengajar yang dilaksanakan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru

dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, kegiatan supervisi dipandang perlu untuk memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Penjelasan di atas dapat diambil suatu pengertian bahwa pengembangan profesionalisme guru terdiri dari atas dua bentuk, yaitu pembinaan dan pengembangan. Pembinaan yang dimaksud adalah berbagai kegiatan yang tidak sebatas pelatihan, tetapi berbagai kegiatan sebagai upaya yang ditujukan untuk para guru dalam hubungannya dengan peningkatan kemampuan profesionalisme saat ini, segera dan berjangka pendek. Tujuan utama kegiatan adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja setiap guru. Pengembangan adalah usaha yang terus-menerus dalam rangka menyesuaikan kemampuan guru terhadap pengembangan ilmu dan teknologi serta mengembangkan ilmu dan teknologi itu sendiri khususnya dalam kegiatan pendidikan.

### **2.1.5 Tanggung Jawab Pengembangan Profesionalisme Guru**

Titik berat pembangunan pendidikan dewasa ini ditekankan pada peningkatan mutu. Konsekuensinya, perlu ditingkatkan keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik yang bersifat *human resources* maupun yang bersifat material resources. Peningkatan keseluruhan komponen sistem pendidikan yang bersifat human resources dan material resources tersebut dapat diartikan dari segi kuantitasnya maupun kualitasnya. Peningkatan kualitas komponen-komponen sistem pendidikan yang terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat *human resources*. Dengan demikian, komponen yang bersifat material *resources* tidak akan bermanfaat tanpa adanya komponen yang bersifat *human resources*.

Pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tanggung jawab upaya pengembangan profesionalisme guru ini merupakan kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah. Artinya pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Hanya saja, mengingat yang hampir setiap hari bertemu dengan guru di sekolah adalah kepala sekolah dan bukan pembina yang lain-lainnya sehingga kepala sekolah yang paling banyak bertanggungjawab dalam pembinaan dan pengembangan guru. Oleh karena itu, selain tugas kepala sekolah sebagai administrator di sekolah yang tidak boleh dilupakan karena sangat penting, haruslah diikutsertakan pada pembinaan guru di sekolah yang dipimpinnya. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, menyelaraskan sumber daya pendidikan. Kepemimpinannya sebagai faktor pendukung untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, termasuk sasaran. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, perencanaan, evaluasi program, kurikulum, pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan dengan masyarakat, dan penciptaan iklim kondusif.

Dari penjelasan di atas dapat diambil satu pengertian bahwa penanggung jawab pengembangan guru di sekolah adalah di tangan kepala sekolah, tetapi dalam pelaksanaannya kepala sekolah dapat mendayagunakan personalia yang lain, yang meliputi penilik sekolah, guru yang lebih senior, ketua yayasan dan pejabat struktural yang berada di atas kepala sekolah.

*Lunenburg* dan *Ornstein* mengemukakan mengembangkan profesionalitas dalam manajemen pendidikan meliputi :

1) *Culture* (budaya)

Mengembangkan profesionalitas dalam manajemen pendidikan, bermaksud agar sekolah sebagai organisasi berhasil maka tujuannya harus konsisten dengan nilai-nilai dan budaya dari masyarakat yang mereka layani.

Budaya yang positif merupakan satu norma, harapan, dan kepercayaan dari personil-personil yang terlibat dalam organisasi sekolah yang dapat memberikan dorongan untuk bertindak yang mengarah pada prestasi siswa yang tinggi.

Hal ini dapat ditumbuhkembangkan melalui perubahan gaya manajemen dan kepemimpinan sekolah yang sangat ditentukan oleh kepala sekolah, dengan bekerjasama dalam semua pencapaian kinerja sekolah bersama para guru dan pegawai, orang tua siswa, komite sekolah, dan para siswa itu sendiri.

2) *Change* (perubahan)

Perubahan adalah sebuah keniscayaan yang perlu di respon oleh pihak manajemen pendidikan. Perubahan kini tengah terjadi dalam lingkungan makro dan mikro pendidikan. Lingkungan makro merupakan aspek politik, ekonomi, sosial, teknologi yang mempengaruhi kultur institusi pendidikan. Lingkungan mikro berkaitan dengan tuntutan penghargaan pelanggan dan stakeholders pendidikan. Maka peran lembaga pendidikan perlu diperkokoh untuk menentukan arah perubahan. Bukan tergilas oleh perubahan yang ada, lalu tertinggal dan diabaikan oleh masyarakat, karena mungkin akan semakin banyak yang tidak puas kalau

hanya berubah apa adanya. Dengan kemampuan merancang perubahan, lembaga pendidikan (sekolah) mampu memberdayakan diri untuk memperbanyak peluang dan memanfaatkan peluang bagi kemajuan lembaga pendidikan tersebut.

### 3) *Curriculum* (kurikulum)

Mengembangkan profesionalitas manajemen pendidikan dalam hal pengembangan kurikulum adalah terwujudnya kurikulum di sekolah yang sesuai kondisi dan kemampuan sekolah sehingga program-program yang dapat dikembangkan antara lain (1) sosialisasi dan pemantapan Permendiknas No.22 tahun 2006 tentang standar isi untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, Permendiknas No.23 tahun 2006 tentang standar kompetensi kelulusan, Permendiknas No.24 tahun 2006 tentang pelaksanaan standar isi dan standar kompetensi kelulusan, (2) pengumpulan dokumen dan referensi untuk bahan penyusunan KTSP, (3) pembentukan tim khusus pengembang KTSP, (4) pelaksanaan penyusunan KTSP, dan sebagainya.

### 4) *Human resources administration* (administrasi sumber daya manusia)

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang ikut berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Ada hubungan yang erat antara mutu dan kualitas kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Hal tersebut menjadi lebih urgen sejalan dengan semakin

kompleksnya tuntutan tegas kepala sekolah yang menghendaki kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Di samping itu perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak maju semakin pesat, sehingga menuntut penguasaan manajemen secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah yang profesional dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan guna meningkatkan kualitas pendidikan. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya. Tantangan profesionalisme pendidikan dari semua jenjang (SD,SMP, SMU bahkan Perguruan Tinggi) memerlukan penataan pengajar atau guru secara profesional dalam memperkuat penguasaan ilmu (kompetensi) masing-masing sesuai yang diamanatkan UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Proses profesional adalah proses evolusi yang menggunakan pendekatan organisasi dan sistematis untuk mengembangkan profesi ke arah status profesional (peningkatan status). Secara teoritis menurut Gilley dan Egglend (1989) pengertian profesional dapat didekati dengan empat prespektif pendekatan yaitu orientasi filosofis, perkembangan bertahap, orientasi karakteristik, dan orientasi non-tradisonal.

### 1. *Orientasi Filosofi*

Ada tiga pendekatan dalam orientasi filosofi, yaitu : Pendekatan pertama lambang keprofesionalan adalah adanya sertifikat, lissensi, dan akreditasi. Akan tetapi penggunaan lambang ini tidak diminati karena berkaitan dengan aturan-aturan formal.

Pendekatan kedua yang digunakan untuk tingkat keprofesionalan adalah pendekatan sikap individu, yaitu pengembangan sikap individual, kebebasan personal, pelayanan umum dan aturan yang bersifat pribadi. Yang penting bahwa layanan individu pemegang profesi diakui oleh dan bermanfaat bagi penggunanya.

Pendekatan ketiga: *electic*, yaitu pendekatan yang menggunakan prosedur, teknik, metode dan konsep dari berbagai sumber, sistem, dan pemikiran akademis. Proses profesionalisasi dianggap yang suatu merupakan kesatuan dari kemampuan, hasil kesepakatan dari suatu dan standar tertentu. Pendekatan ini berpandangan bahwa pandangan individu tidak akan lebih baik dari pandangan kolektif yang disepakati bersama. Sertifikasi profesi memang diperlukan, tetapi tergantung pada tuntutan penggunanya.

### 2. *Orientasi Perkembangan*

Orientasi perkembangan menekankan pada enam langkah pengembangan profesional pada seorang guru yang telah dibekali suatu keahlian , yaitu:

- a. Dimulai dari adanya asosiasi informal individu-individu yang memiliki minat terhadap profesi
- b. Identifikasi dan adopsi pengetahuan tertentu. Para praktisi biasanya terorganisasi secara formal pada suatu lembaga.
- c. Penepakatan adanya persyaratan profesi berdasarkan pengalaman atau

kualifikasi tertentu.d. Penentuan kode etik. e. Revisi persyaratan berdasarkan kualifikasi tertentu (termasuk syarat akademis) dan pengalaman di lapangan.

### 3. Orientasi Karakteristik

Profesionalisasi juga dapat ditinjau dari karakteristik profesi/pekerjaan. Ada delapan karakteristik pengembangan profesionalisasi, satu dengan yang lain saling terkait :

- a. Kode etik
- b. Pengetahuan yang terorganisir
- c. Keahlian dan kompetensi yang bersifat khusus
- d. Tingkat pendidikan minimal yang dipersyaratkan
- e. Sertifikat keahlian
- f. Proses tertentu sebelum memangku profesi untuk bisa memangku tugas dan tanggung jawab
- g. Kesempatan untuk penyebarluasan dan pertukaran ide di antara anggota profesi
- h. Adanya tindakan disiplin dan batasan tertentu jika terjadi malpraktek oleh anggota profesi

### 4. Orientasi Non-Tradisional

Perspektif pendekatan yang keempat yaitu prespektif non-tradisional yang menyatakan bahwa seseorang dengan bidang ilmu tertentu diharapkan mampu

melihat dan merumuskan karakteristik yang unik dan kebutuhan dari sebuah profesi. Oleh karena itu perlu dilakukan identifikasi elemen-elemen penting untuk sebuah profesi, misalnya termasuk pentingnya sertifikasi profesional dan perlunya standarisasi profesi untuk menguji kelayakannya dengan kebutuhan lapangan. Ada dimensi lain tentang tenaga kerja dalam pendidikan yang secara tradisional melihat diri mereka sendiri sebagai pelindung dari mutu dan standar institusi. Penekanan TQM (Total Quality Management) pada kedaulatan pelanggan dapat menyebabkan konflik dengan konsep-konsep profesional tradisional. Ini merupakan masalah yang rumit, dan menjadi sesuatu yang perlu dipertimbangkan oleh institusi pendidikan yang menggunakan prosedur mutu terpadu. Pelatihan guru dalam konsep mutu merupakan elemen penting dalam upaya merubah kultur. Staf harus paham bagaimana mereka dan muridnya dapat memperoleh manfaat dari fokus terhadap pelanggan. Mutu terpadu bukan sekedar 'membuat pelanggan senang dan tersenyum'. Mutu terpadu adalah mendengarkan dan berdialog tentang kekhawatiran dan aspirasi pelanggan. Aspek terbaik dari peran profesional adalah perhatian serta standar akademik dan kejuruan yang tinggi. Memadukan aspek terbaik dari profesionalisme dengan mutu terpadu merupakan hal yang esensial untuk mencapai sukses.

##### 5) *Diversity* (keragaman)

Pendidikan sering dikaitkan dengan transmisi pengetahuan dan pengembangan perilaku dan keterampilan sosial yang pemahaman mengenainya seringkali diseragamkan. Pendidikan juga merupakan transmisi nilai, baik di generasi yang sama maupun antar generasi dan lintas budaya. Berbagai kebijakan di bidang pendidikan berdampak besar terhadap berkembangnya atau menurunnya

keanekaragaman budaya. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan harus berupaya mempromosikan pendidikan melalui dan untuk keanekaragaman. Hal ini menjamin hak atas pendidikan dengan mengakui keanekaragaman kebutuhan para pelajar (terutama kelompok-kelompok minoritas, asli, dan nomaden) dan dengan mengintegrasikan keanekaragaman metode dan isi yang saling berhubungan.

Pada masyarakat multikultural yang semakin kompleks, pendidikan harus membekali kita dengan kompetensi antarbudaya yang akan memungkinkan kita hidup bersama dalam perbedaan budaya dengan tidak saling membenci.

Empat prinsip pendidikan berkualitas sebagaimana tertulis dalam laporan Komisi Dunia tentang Pendidikan untuk Abad ke-21 yaitu 'belajar untuk menjadi', 'belajar untuk mengetahui', 'belajar untuk melakukan' dan 'belajar untuk hidup bersama' hanya dapat berhasil dilaksanakan jika keanekaragaman budaya mendapat perhatian utama.

#### 6) *Effective teaching strategies* (strategi mengajar yang efektif)

Pengembangan profesionalitas dalam manajemen pendidikan, dalam konteks strategi mengajar yang efektif yaitu dengan cara antara lain :

- a. Sosialisasi dan pementapan berbagai strategi pembelajaran.
- b. Peningkatan perencanaan proses pembelajaran.
- c. Peningkatan pelaksanaan pembelajaran dengan penerapan berbagai strategi pembelajaran (CTL, pembelajaran tuntas, moving class, dll).
- d. Peningkatan pembuatan modul pembelajaran.

- e. Peningkatan pengembangan penilaian hasil pembelajaran.
- f. Peningkatan pengembangan pengawasan pembelajaran, dsb.
- g. Strategi yang dapat dilakukan dalam pengembangan profesionalitas dalam hal ini antara lain melaksanakan pelatihan secara internal sekolah, melakukan kerjasama dengan instansi lain, melakukan magang ke sekolah lain, dll.

#### 7) *Supervision of instruction* (Supervisi intruksi)

Kebijakan supervisi yang berlaku saat ini dapat dikatakan sama dengan evaluasi program, tetapi sasarannya ditekankan pada kegiatan pembelajaran. Dengan kata lain, prestasi belajar menjadi titik pusat perhatian. Oleh karena tujuan utamanya memperhatikan prestasi belajar bidang studi atau mata pelajaran maka supervisor (yang di dalam praktik disebut pengawas) disyaratkan memiliki latar belakang studi tertentu dan harus memiliki pengalaman sebagai guru. Dilihat dari ruang lingkupnya, supervisi dibedakan menjadi tiga, yaitu : (1) supervisi kegiatan pembelajaran, (2) supervisi kelas, (3) dan supervisi sekolah.

Supervisi sekolah yang diartikan sebagai evaluasi program dapat disamaartikan dengan validasi lembaga dan akreditasi. Evaluasi program merupakan langkah awal dari proses akreditasi dan validasi lembaga. Wujud dari hasil evaluasi adalah sebuah rekomendasi dari evaluator untuk pengambilan keputusan.

Dalam bukunya yang berjudul *Educational Administration*, Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (2003) memaparkan tentang kriteria sekolah sehat, yang terbagi ke dalam tiga level dan tujuh dimensi, yang dijadikannya sebagai kerangka penyusunan *Organizational Health Inventory (OHI)*.

### A. Level Lembaga

Level lembaga merupakan level yang berkaitan dengan hubungan organisasi dengan lingkungannya. Hal ini penting untuk kepentingan legitimasi dan dukungan masyarakat terhadap sekolah.

#### - *Institutional Integrity*

Institutional integrity merujuk kepada keutuhan segenap program pendidikan di sekolah. Sekolah tidak menjadi sasaran empuk dan mampu melindungi diri secara sukses dari berbagai serangan dan tekanan kekuatan eksternal yang merugikan.

### B. Level Manajerial

Level manajerial merujuk kepada kegiatan untuk menjembatani dan mengendalikan usaha-usaha internal organisasi sekolah. Kepala sekolah merupakan petugas administratif yang utama di sekolah, yang harus dapat menemukan cara-cara terbaik untuk mengembangkan loyalitas, kepercayaan dan motivasi guru, serta dapat mengkoordinasikan setiap pekerjaan di sekolah.

#### - *Principal Influence*

Principal influence merujuk kepada kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi tindakan para atasan. Kepala sekolah dapat bertindak persuasif, bekerja secara efektif dengan atasan, dan menunjukkan kemandiriannya (independensi) dalam berfikir dan bertindak.

- *Consideration*

Consideration merujuk pada perilaku kepala sekolah yang bersahabat, suportif, terbuka dan kolegal.

- *Initiating Structure*

Initiating Structure merujuk pada perilaku kepala sekolah yang berorientasi pada tugas dan prestasi. Kepala sekolah memiliki sikap dan ekspektasi yang jelas tentang prosedur dan standar kinerja bawahannya (guru).

- *Resource Support*

Resource Support merujuk pada ketersediaan bahan-bahan atau perlengkapan yang diperlukan dan digunakan untuk kepentingan pembelajaran di kelas secara memadai.

C. Level Teknis

Level teknis berkaitan dengan proses belajar mengajar dan tanggung jawab guru terhadap pendidikan siswa sebagai produk sekolah.

- *Morale*

Morale merujuk pada rasa saling percaya, percaya diri, semangat, dan persahabatan yang diperlihatkan para guru dan para guru memiliki kepekaan terhadap pencapaian prestasi kerjanya

- *Academic Emphasis*

Academic Emphasis merujuk pada usaha sekolah untuk menekankan pencapaian prestasi, khususnya prestasi akademik para siswanya. Lingkungan pembelajaran ditata secara sungguh-sungguh. Guru-guru merasa yakin terhadap kemampuan siswanya untuk meraih prestasi, para siswa bekerja keras dan pemberian penghargaan kepada setiap orang yang mampu menunjukkan prestasi akademiknya.

Kebalikan dari sekolah sehat adalah sekolah tidak sehat, Fred C. Lunenburg dan Allan C. Ornstein (2004) menyebutnya sebagai "Sekolah Sakit" Ciri-ciri sekolah yang tidak sehat atau sakit adalah :

Pada level lembaga, sekolah mudah diserang oleh kekuatan-kekuatan luar yang bersifat destruktif (merusak). Kepala sekolah, guru-guru dan staf tata usaha diberondong hal-hal yang tidak rasional oleh orang tua dan kelompok masyarakat tertentu dan sekolah tidak memiliki kemampuan untuk menghadapi tekanan-tekanan tersebut.

Pada level manajemen manajerial, kepala sekolah tidak mampu menyediakan kepemimpinannya secara memadai, dalam arti kurang memberikan pengarahan, perhatian dan dukungan terhadap guru yang rendah, bekerja di bawah tekanan atasan. Pada level teknis, moral atau semangat kerja guru sangat rendah, para guru kurang memperhatikan tentang pekerjaannya. Mereka bertindak sendiri-sendiri, saling curiga, dan defensif (selalu mempertahankan atau membela diri). Dalam upaya mencapai keunggulan akademik sangat terbatas. Singkatnya, bahwa dalam sekolah sakit, setiap orang akan berfikir dan bertindak "bagaimana nanti"

Untuk menuju profesionalisme manajemen pendidikan maka diperlukan satu sistem manajemen mutu (SMM) yang diakui dan berstandar baik secara nasional bahkan internasional. Satu sistem manajemen mutu yang telah berstandar internasional adalah ISO 9001:2008 (baca ISO 9001 versi 2008) . ISO 9001 sebagai satu sistem manajemen mutu tidak hanya diterapkan untuk produk industri manufaktur saja tetapi juga sesuai untuk industri jasa seperti lembaga pendidikan. Kementerian Pendidikan Nasional mendorong sekolah dan kampus memiliki sertifikasi ISO 9001:2008 sebagai wujud standardisasi manajemen sekolah. Hal ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 78 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Sekolah Bertaraf Internasional pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional pada pasal 11b menyatakan Pengelolaan SBI harus menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001 dan ISO 14000 versi terakhir.

ISO 9001:2008 adalah suatu standar internasional untuk sistem manajemen Mutu. ISO 9001:2008 menetapkan persyaratan - persyaratan dan rekomendasi untuk desain dan penilaian dari suatu sistem manajemen mutu. ISO 9001:2008 bukan merupakan standar produk, karena tidak menyatakan persyaratan - persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah produk (barang atau jasa). ISO 9001:2008 hanya merupakan standar sistem manajemen mutu/kualitas. Namun, bagaimanapun juga diharapkan bahwa produk yang dihasilkan dari suatu sistem manajemen adalah berkualitas internasional, akan berkualitas baik (standar).

Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 merupakan prosedur terdokumentasi dan praktek - praktek standar untuk manajemen sistem, yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang atau jasa) terhadap kebutuhan

atau persyaratan tertentu, dimana kebutuhan atau persyaratan tertentu tersebut ditentukan atau dispesifikasikan oleh pelanggan dan organisasi. Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 didesain untuk mengatur sistem dan manajemen dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai apa yang diharapkan oleh konsumen dari produk organisasi tersebut secara efektif dengan peningkatan dan perbaikan secara terus-menerus (*continous improvement*).

Manfaat implementasi ISO 9001:2008 pada organisasi pendidikan (sekolah, kursus, college, dan perguruan tinggi) adalah sebagai berikut :

- 1) Semua warga organisasi pendidikan akan taat azaz sesuai standar yang telah ditentukan.
- 2) Memberikan semangat dan budaya baru karena ISO 9001 : 2008 fokus pada kepuasan pelanggan.
- 3) Warga organisasi pendidikan memiliki *sense of service*, *sense of quality*, *sense of improvement*, dan *sense of responsibility*.
- 4) Memperbaiki kepercayaan dan kepuasan pelanggan.
- 5) Memperbaiki citra mutu dan persaingan.
- 6) Menaikkan produktifitas dan mutu produk atau jasa melalui : tim kerja dan komunikasi yang baik, kontrol yang lebih kuat terhadap keseluruhan proses, mereduksi pemborosan.
- 7) Menyediakan pelatihan yang sistematis terhadap semua staf melalui prosedur dan instruksi kerja yang didefinisikan dengan baik.

- 8) Meningkatkan kepedulian mutu dalam organisasi pendidikan.
- 9) Menyediakan pendekatan yang sistematis dan praktis terhadap manajemen mutu dan kepuasan pelanggan.
- 10) Meyakinkan konsistensi dari operasi untuk tetap menghasilkan produk yang bermutu.
- 11) Membuat kerangka kerja untuk perbaikan bertahap terhadap proses mutu untuk waktu yang akan datang.
- 12) Kerja lebih tertata, terarah, konsisten, lebih aman, lebih cepat dan lebih baik.
- 13) Rekaman/arsip mudah dicari.
- 14) Kejelasan tugas dan tanggung jawab.
- 15) Kelemahan segera terdeteksi dan ditanggulangi.
- 16) Memudahkan organisasi untuk menyelenggarakan manajemen yang efektif.
- 17) Meningkatkan komunikasi dengan pelanggan dan antar unit dalam organisasi.

Implementasi ISO 9001:2008 pada organisasi pendidikan merupakan salah satu strategi bagi upaya peningkatan layanan sekolah dalam rangka mencapai tujuan pembangunan pendidikan nasional, khususnya dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan. Melalui implementasi ISO 9001:2000 di organisasi pendidikan, maka seluruh sistem di sekolah menengah dibangun di atas landasan pola pikir manajemen yang terstandar secara internasional. Dengan standar

internasional maka kualitas program dan layanan yang diberikan oleh sekolah pun diharapkan sesuai dengan standar internasional.

#### **2.1.6 Hakekat Profesionalitas Guru**

Profesi keguruan mempunyai tugas utama melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Profesionalisasi dalam bidang keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisasi guru merupakan suatu keharusan. Pengembangan profesionalisme guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa.

Profesionalitas berakar pada kata profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian. Profesionalitas itu sendiri dapat berarti mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalitas guru dapat berarti guru yang profesional, yaitu seorang guru yang mampu merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan dan memimpin Proses Belajar Mengajar, menilai kemajuan Proses Belajar Mengajar dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya dalam penyempurnaan Proses Belajar Mengajar (Sahabuddin,1993:6 )

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian, tanggung jawab, dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika profesi yang kuat serta kualifikasi kompetensi yang memadai. Untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu:

1. Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya,
2. Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa,
3. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,
4. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya,
5. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Supriadi 1998 dalam <http://library-teguh.blogspot.com/2012/01/217-pengembangan-profesi-guru-secara.html>).

### **2.1.7 Tugas seorang guru profesional**

Meliputi tiga bidang utama yaitu : 1. Dalam Bidang Profesi

Dalam bidang profesi, seorang guru profesional berfungsi untuk mengajar, mendidik, melatih, dan melaksanakan penelitian masalah-masalah pendidikan. Dalam bidang kemanusiaan, guru profesional berfungsi sebagai pengganti orang tua khususnya dalam bidang peningkatan kemampuan intelektual peserta didik. Guru profesional menjadi fasilitator untuk membantu peserta didik mentransformasikan potensi yang dimiliki peserta didik menjadi kemampuan serta keterampilan yang berkembang dan bermanfaat bagi kemanusiaan. Adapun 10 kompetensi profesional guru yang dikutip Samana (1994 dalam <http://mawar19>.) adalah :

- a. Guru dituntut menguasai bahan ajar, meliputi bahan ajar wajib, bahan ajar pengayaan, dan bahan ajar penunjang untuk keperluan pengajarannya. Guru mampu mengelola program belajar mengajar meliputi: Merumuskan tujuan instruksional; Mengenal dan dapat menggunakan metode pengajaran; Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat; Melaksanakan program belajar mengajar; Mengenal kemampuan anak didik; dan Merencanakan dan melaksanakan pengajaran.
- b. Guru mampu mengelola kelas antara lain mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran dan menciptakan iklim mengajar yang serasi sehingga Proses Belajar Mengajar berlangsung secara maksimal.
- c. Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran untuk itu diharapkan mempunyai: Mengenal, memilih dan menggunakan media; Membuat alat bantu pengajaran sederhana; Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam Proses Belajar Mengajar; Mengembangkan laboratorium; Menggunakan perpustakaan dalam Proses Belajar Mengajar; Menggunakan *micro teaching* dalam PPL.
- d. Guru menghargai landasan-landasan pendidikan. Landasan pendidikan adalah sejumlah ilmu yang mendasari asas-asas dan kebijakan pendidikan baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah.
- e. Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar. Dalam pengajaran guru dituntut cakap termasuk penggunaan alat pengajaran, media pengajaran dan sumber pengajaran agar siswa giat belajar bagi dirinya.

- f. Guru mampu menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
- g. Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
- h. Guru mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- i. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Pertama, tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Kedua, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan,

pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

Ketiga, kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

Keempat, iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya : pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kelima, agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

Keenam, tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

Ketujuh, peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Kedelapan, kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi.

Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya. Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat

melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah. dalam meningkatkan kinerja Burhanudin mengemukakan bahwa: usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah .1. Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, 2. Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi .3. Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah. 4. Penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal. 5. menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

Selanjutnya Barnet Silalahi mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah:

1. Imbalan finansial yang memadai
2. Kondisi fisik yang baik
3. Keamanan
4. Hubungan antar pribadi
5. Pengakuan atas status dan kehormatannya
6. Kepuasan kerja.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka A.Tabrani Rusyan, dkk. mengemukakan bahwa: “Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: (1) Motivasi kinerja; (2) Etos kinerja; (3) Lingkungan kinerja; (4) Tugas dan tanggung jawab serta (5) Optimalisasi kinerja.”

#### 1. Motivasi Kinerja Guru

Kinerja kita berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk

bekerja lebih bersemangat. Dalam hal ini Sardiman AM. berpendapat bahwa:

- a. Motivasi dari dasar pembentukannya
- b. Menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis
- c. Motivasi jasmani dan rohani
- d. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Sedangkan menurut A.Tabrani Rusyan mengemukakan bahwa: “Motivasi terbagi dua yakni intrinsik dan ekstrinsik.” Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

## 2. Etos Kinerja Guru.

Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peluang yang besar dalam keberhasilan kinerja. Soebagio Admo diwirio mengemukakan pengertian etos kerja sebagai berikut: “Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai.” Sedangkan A.Tabrani Rusyan mengemukakan bahwa: “Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan.” Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja.

## 3. Lingkungan Kinerja Guru.

Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan

kerasan dalam bekerja. Moekijat mengatakan bahwa: “Faktor penting dari kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, musik, udara dan suara.” Sedangkan A.Tabrani Rusyan mengatakan bahwa: “Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik.” Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk pikuk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja.

4. Tugas dan tanggung jawab Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

#### 5. Optimalisasi Kelompok Kerja Guru

Guru melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Dirawat, Busra Lamberi dan Sukarto Indrafachrudi membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: “Faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang

dapat mempengaruhi kinerjanya. Begitu juga dengan guru yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dan masyarakat khususnya orang tua siswa lainnya dalam meningkatkan kinerjanya agar kegiatan sekolah dapat tercapai dengan baik.

Menurut Thomas Gordon yang dikutip oleh Muji Haryani, kinerja mengacu pada :

1. Kemampuan menguasai bahan.
2. Kemampuan mengelola program belajar mengajar.
3. Kemampuan mengelola kelas.
4. Kemampuan menggunakan media.
5. Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan.
6. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran.
7. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
8. Kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah.
9. Kemampuan memahami prinsip-prinsip guna keperluan pengajaran.

Ivor Kadavies menegaskan bahwa seorang guru mempunyai empat fungsi pokok yaitu :

1. Merencanakan : yaitu pekerjaan seorang guru untuk menyusun tujuan belajar.
2. Mengorganisasikan : yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan mengembangkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif dan efisien.
3. Mengawasi : yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsi dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah dirumuskan.

Menurut Moh. Uzer Usman “Guru adalah jabatan atau profesi yang memiliki keahlian khusus mendidik, mengajar dan melatih siswa di mana dalam mengembangkan dirinya ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.”

Dalam melaksanakan tugasnya, guru memiliki hak dan kewajiban. Kewajiban guru adalah melakukan tugasnya sesuai dengan wewenang yang diberikan sebagai guru/pengajar dan mendapat gaji dan tunjangan lainnya, sesuai dengan ketentuan

penggajian .kinerja guru yang baik dapat diwujudkan dalam suatu konteks tertentu sejalan dengan visi, misi dan strategi yang menunjang pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya. Ketiga hal ini diperlukan agar guru lebih mudah dan terarah karena sudah memiliki gambaran dan pegangan berupa langkah-langkah mengajar yang harus dilaksanakan sesuai strategi yang sudah ditetapkan. baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi yang meliputi penguasaan terhadap bahan pengajaran, pengelolaan program belajar mengajar, pengelolaan kelas, penggunaan media, penguasaan landasan pendidikan, pengelolaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi siswa dan pengenalan fungsi bimbingan dan penyuluhan di sekolah.

Faktor lain yang merupakan indikator baik tidaknya kinerja guru adalah penyelesaian tugas dan pencapaian hasil belajar siswa. Dalam pelaksanaan tugasnya guru memerlukan seorang pemimpin. Kepala sekolah sebagai manajer akan mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Karena dengan manajemen yang baik pelaksanaan tugas menjadi lebih mudah dan lancar, jika ada kesulitan bisa mencari solusi pemecahannya. Ditambah lagi dengan adanya perhatian, bimbingan dan penghargaan dari kepala sekolah akan menambah semangat kerja dari guru-guru. Adanya jaminan kesejahteraan dan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugasnya guru merasa tenang dan nyaman serta lebih mudah menyelesaikan tugasnya. Hal ini tentu akan mempengaruhikinerjanya.

Jadi dapat disimpulkan kinerja guru adalah kemampuan guru yang di wujudkan

melalui perilaku kompeten dalam menerapkan ide, gagasan dan konsep yang menimbulkan tercapainya tujuan kegiatan belajar mengajar secara tuntas.

## 2. Dalam Bidang Kemanusiaan

Dalam bidang kemanusiaan, guru berfungsi untuk meningkatkan martabat sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni. Serta pengabdian pada masyarakat berfungsi meningkatkan mutu pendidikan nasional.

## 3. Dalam Bidang Kemasyarakatan

Di dalam bidang kemasyarakatan, profesi guru berfungsi untuk memenuhi amanat dalam pembukaan UUD 1945 yaitu ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan diferensiasi tugas dari suatu masyarakat modern, sudah tentu tugas pokok utama dari guru profesional ialah di dalam bidang profesinya tanpa melupakan tugas-tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan.

Dengan demikian, guru yang profesional adalah guru yang mampu:

- a. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran

- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;
- e. Memelihara dan menumpuk persatuan dan kesatuan bangsa

## **2.2 Guru Yang Profesional**

Adalah guru yang memiliki kemampuan mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan guru. Bila ditinjau secara lebih dalam, terdapat beberapa karakteristik profesionalisme guru. Rebore (1991) mengemukakan enam karakteristik profesionalisme guru, yaitu:

1. Pemahaman dan penerimaan dalam melaksanakan tugas,
2. Kemauan melakukan kerja sama secara efektif dengan siswa, guru, orang tua siswa, dan masyarakat,
3. Kemampuan mengembangkan visi dan pertumbuhan jabatan secara terus
4. Mengutamakan pelayanan dalam tugas,
5. Mengarahkan, menekan dan menumbuhkan pola perilaku siswa, serta
6. Melaksanakan kode etik jabatan.

### **2.2.1 Tugas Pokok Dan Fungsi Guru**

Sebagai seorang guru sudah sepatutnya selalu ingat akan tugas pokok dan fungsinya, agar sosok guru senantiasa melekat seiring dengan perubahan jaman yang semakin maju. Dengan menyadari tugas pokoknya maka ia berhak untuk selalu disebut sebagai guru profesional. Namun yang tak kalah penting adalah agar proses pembelajaran berjalan dengan efektif serta efisien yang berbasis

PAIKEM. Apa saja tugas pokok dan fungsi guru, berikut uraiannya membuat program pengajaran( Silabus, RPP, prota, promes ) menganalisa materi pelajaran membuat lembar kerja siswa ( LKS ) membuat program harian/jurnal belajar melaksanakan kegiatan pembelajaran melaksanakan kegiatan penilaian baik itu ulangan harian,tengah semester atau akhir semester melaksanakan analisis ulangan, program remedial, pengayaan mengisi daftar nilai siswa, mengisi raport melaksanakan bimbingan kelas/konseling melaksanakan kegiatan bimbingan guru/tutor sebaya apabila telah mengikuti pelatihan membuat alat bantu mengajar/alat peraga mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum melaksanakan tugas tertentu di sekolah ( PKS, wali kelas dll ) Membuat catatan tentang kemajuan peserta didik meneliti daftar hadir siswa sebelum proses pembelajaran berlangsung mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya mengumpulkan angka kredit dan menghitungnya untuk kenaikan pangkat menumbuh kembangkan sikap menghargai seni mengikuti kegiatan kurikulum mengadakan penelitian tindakan kelas demikianlah tugas pokok dan fungsi guru, agar para guru menjadi lebih profesional dibidangnya dan tahu akan tugas dan tanggungjawab yang harus diemban, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien dan terlebih menjadi hal yang menyenangkan serta meringankan beban guru karena sudah tahu apa yang harus dikerjakannya.

### **2.3 Perhitungan beban kerja guru dan tugas tambahan**

sebagai syarat tervalidasi nya dan diakuinya beban seorang guru mengajar dan tugas tambahan yang di ampunya demi terbitnya tunjangan sktp, tun sertifikasi, akademik, fungsional dsb, validitas data INFO PTK diambil dari hasil sinkronisasi

dapodikdas, dengan ketentuan JJM Diakui, JJM Linear sebagai berikut:  
Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru

1. Guru tanpa tugas tambahan adalah 24 s.d 40 jam tatap muka dalam 1 minggu (Psl 52 (2)), dilaksanakan minimal 6 jam tatap muka pada sekolah tempat tugas sebagaigurutetap(Psl52)(3)

2. Guruyangmendapattugastambahan :

a) Kepala sekolah minimal 6 jam tatap muka dalam 1 minggu atau membimbing minimal 40 orang siswa bagi kepala sekolah yang berasal dari guru BK/konselor (Psl54(1))

b) Wakil kepala sekolah minimal 12 jam tatap muka dalam 1 minggu atau membimbing minimal 80 orang siswa bagi kepala sekolah yang berasal dari guru BK/konselor(Psl54(2))

c) Kepala program keahlian (SMK) minimal 12 jam tatap muka dalam 1 minggu (Psl54(3))

d) Kepala perpustakaan minimal 12 jam tatap muka dalam 1 minggu (Psl 54(2 )

e) Kepala laboratorium dan bengkel/unit produksi (SMK) minimal 12 jam tatap muka dalam 1 minggu (Psl 54 (5))

3. Guru BK membimbing minimal 150 siswa per tahun pada satu atau lebih sekolah(Psl54(5))

Wakil Kepala Sekolah 1. Jumlah wakil kepala sekolah maksimal 4 orang yang terdiri dari Urusan Kurikulum, Urusan Kesiswaan, Urusan Sarana Prasarana, dan Urusan Hubungan Masyarakat (Instrumen PK tugas tambahan guru pada Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010) 2. Berdasarkan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 (Standar Pengelolaan) :

- a) SD tidak memiliki wakil kepala sekola
- b) SMP memiliki 1 wakil kepala sekola
- c) SMA memiliki 3 wakil kepala sekolah (Kurikulum, Kesiswaan, dan SaranaPrasarana)
- d) SMK memiliki 4 wakil kepala sekolah (Kurikulum, Kesiswaan, SaranaPrasarana,danHubunganIndustri)

3. Berdasarkan SK Dirjen Dikdasmen Depdiknas RI Nomor 541/C.C3/Kep/MN/2004 tentang Pedoman Tipe SMP :

- a) Tipe A ( 27rombel) : memiliki 3 wakil kepala sekolah
- b) Tipe A1 (24-26rombel) : memiliki 2 wakil kepala sekolah
- c) Tipe A2 (21-24rombel) : memiliki 2 wakil kepala sekolah
- d) Tipe B (18-20rombel) : memiliki 2 wakil kepala sekolah
- e) Tipe B1 (15-19rombel) : memiliki 2 wakil kepala sekolah
- f) Tipe B2 (12-14rombel) : memiliki 1 wakil kepala sekolah
- g) Tipe C (9-11rombel) : memiliki 1 wakil kepala sekolah
- h) Tipe C1 (6-8 rombel) : tidak memiliki wakil kepala sekolah
- j) Tipe C2 (3-5 rombel) : tidak memiliki wakil kepala sekolah

4. Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 dan SK Dirjen Dikdasmen Depdiknas Repoblik Indonesia Nomor 541/C.C3/Kep/MN/2004 :

- a) **SMA/SMK** memiliki 4 wakil kepala sekolah (Kurikulum, Kesiswaan,SaranaPrasarana,danHubunganMasyarakat)
- b) SMP(Sekolah Menengah Pertama) berdasarkan tipe sekolah :
  - (1) Tipe A ( 27 rombel) : memiliki 4 wakil kepala sekolah

- (2) Tipe A1 (24-26 rombel) : memiliki 3 wakil kepala sekolah
- (3) Tipe A2 (21-24 rombel) : memiliki 3 wakil kepala sekolah
- (4) Tipe B (18-20 rombel) : memiliki 3 wakil kepala sekolah
- (5) Tipe B1 (15-19 rombel) : memiliki 3 wakil kepala sekolah
- (6) Tipe B2 (12-14 rombel) : memiliki 2 wakil kepala sekolah
- (7) Tipe C (9-11 rombel) : memiliki 2 wakil kepala sekolah
- (8) Tipe C1 (6-8 rombel) : memiliki 1 wakil kepala sekolah
- (9) Tipe C2 (3-5 rombel) : memiliki 1 wakil kepala sekolah

c) SD tidak memiliki wakil kepala sekolah Kepala Perpustakaan (Permendiknas Nomor 25 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah) Setiap sekolah/madrasah untuk semua jenis dan jenjang dapat mengangkat kepala perpustakaan, jika memiliki:

1. Tenaga perpustakaan sekolah/madrasah lebih dari satu orang, disepakati: minimal 1 orang
  2. Rombongan belajar (rombel) lebih dari enam, disepakati: minimal 6 rombel
  3. Koleksi minimal 1000 (seribu) judul materi perpustakaan, disepakati: minimal 500 judul
- Ketentuan Kepala Laboratorium/Bengkel (Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Standar Sarana Prasarana) Sekolah Dasar
1. Laboratorium IPA dapat memanfaatkan ruang kelas.
  2. Sarana laboratorium IPA berfungsi sebagai alat bantu mendukung kegiatan dalam bentuk percobaan.
  3. Setiap satuan pendidikan dilengkapi sarana laboratorium IPA Sekolah Menengah Pertama.

1. Ruang laboratorium IPA berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran IPA secara praktek yang memerlukan peralatan khusus.
2. Ruang laboratorium IPA dapat menampung minimum satu rombongan belajar
3. Rasio minimum luas ruang laboratorium IPA 2,4 m/peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 20 orang, luas minimum ruang laboratorium 48 m<sup>2</sup> termasuk luas ruang penyimpanan dan persiapan 18 m<sup>2</sup>. Lebar minimum ruang laboratorium IPA = 5m.
4. Ruang laboratorium IPA dilengkapi dengan fasilitas untuk memberi pencahayaan yang memadai untuk membaca buku dan mengamati obyek percobaan.
5. Tersedia air bersih. 6. Ruang laboratorium IPA dilengkapi sarana Sekolah Menengah Atas

#### A. Ruang Laboratorium Biologi

- 1) Ruang laboratorium biologi berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran biologi secara praktek yang memerlukan peralatan khusus.
- 2) Ruang laboratorium biologi dapat menampung minimum satu rombongan belajar.
- 3) Rasio minimum ruang laboratorium biologi 2,4 m<sup>2</sup>/peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 20 orang, luas minimum ruang laboratorium 48 m<sup>2</sup> termasuk luas ruang penyimpanan dan persiapan 18

m<sup>2</sup>.ketentuan ukuran Lebar minimum ruang laboratorium biologi 5 m.

4) Ruang laboratorium biologi memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan mengamati obyek percobaan.

5) Ruang laboratorium biologi dilengkapi sarana B. Ruang Laboratorium Fisika

1) Ruang laboratorium fisika berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran fisika secara praktek yang memerlukan peralatan khusus.

2) Ruang laboratorium fisika dapat menampung minimum satu rombongan belajar.

3) Rasio minimum ruang laboratorium fisika 2,4 m<sup>2</sup>/peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 20 orang, luas minimum ruang laboratorium 48 m<sup>2</sup> termasuk luas ruang penyimpanan dan persiapan 18 m<sup>2</sup>

. Lebar ruang laboratorium fisika minimum 5 m.

4) Ruang laboratorium fisika memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan mengamati obyek percobaan.

5) Ruang laboratorium fisika dilengkapi sarana C. Ruang Laboratorium Kimia

1) Ruang laboratorium kimia berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran kimia secara praktek yang memerlukan peralatan khusus.

2) Ruang laboratorium kimia dapat menampung minimum satu rombongan belajar.

3) Rasio minimum ruang laboratorium kimia 2,4 m<sup>2</sup> /peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 20 orang, luas minimum ruang laboratorium 48 m<sup>2</sup> termasuk luas ruang penyimpanan dan persiapan 18

m<sup>2</sup>. Lebar ruang laboratorium kimia minimum 5 m

.4) Ruang laboratorium kimia memiliki fasilitas yang memungkinkan pencahayaan memadai untuk membaca buku dan mengamati obyek percobaan.

5) Ruang laboratorium kimia dilengkapi sarana D. Ruang Laboratorium Komputer.

1) Ruang laboratorium komputer berfungsi sebagai tempat mengembangkan keterampilan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi.

2) Ruang laboratorium komputer dapat menampung minimum satu rombongan belajar yang bekerja dalam kelompok @ 2 orang

3) Rasio minimum luas ruang laboratorium komputer 2 m<sup>2</sup>/peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 15 orang, luas minimum ruang laboratorium komputer 30 m<sup>2</sup>. Lebar minimum ruang laboratorium komputer 5 m.

4) Ruang laboratorium komputer dilengkapi sarana E. Ruang Laboratorium Bahasa

1) Ruang laboratorium bahasa berfungsi sebagai tempat mengembangkan keterampilan berbahasa, khusus untuk sekolah yang mempunyai Jurusan Bahasa.

2) Ruang laboratorium bahasa dapat menampung minimum satu rombongan belajar.

3) Rasio minimum ruang laboratorium bahasa 2 m<sup>2</sup>/peserta didik. Untuk rombongan belajar dengan peserta didik kurang dari 15 orang, luas minimum ruang laboratorium bahasa 30 m<sup>2</sup>. Lebar minimum ruang laboratorium bahasa 5 m.

4) Ruang laboratorium bahasa dilengkapi sarana Hal hal yang menyangkut Laboratorim

1. Di SMP/SMA/SMK jika terdapat laboratorium bahasa dan atau computer dapat diakui

2. Kepala Laboratorium diakui jika:

a. Memiliki ruangan laboratorium tersendiri.

b. Memiliki sarana dan prasarana sesuai SPM

c. Memiliki/menyelenggarakan administrasi laboratorium, seperti struktur

d.

organisasi, buku agenda praktik, daftar inventaris/bahan lab, jadwal pemakaian ruang e. Memiliki laboran dan atau teknisi laboratorium penambahan jam pelajaran 1. Penambahan jam pelajaran sesuai Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi maksimal 4 (empat) jam untuk seluruh mata pelajaran. 2. Penambahan jam pelajaran berdasarkan kepentingan siswa (peserta didik) dan dilakukan setelah melalui analisis konteks. 3. Penambahan jam pelajaran harus dimuat dalam dokumen kurikulum, memuat alasan penambahan jam diikuti perubahan jam dalam struktur kurikulum, silabus, dan RPP

### **2.3.1 Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan**

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat terkait erat dengan Keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) tanpa menafikan atau menghindari faktor faktor lainnya seperti saran dan prasarana dan pembiayaan . Pengawas sekolah merupakan salah satu pendidik dan tenaga kependidikan yang Posisinya memegang peran yang signifikan dan strategis dalam meningkatkan profesionalisme Guru dan mutu pendidikan di sekolah. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan salah satunya Landasan Hukum Undang Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan yang ditetapkan pada tanggal 4 Mei 2007. Untuk meningkatkan kinerja guru salah satu nya diberikannya tunjangan profesi .Tunjangan profesi diberikan pada guru yang telah memiliki Sertifikat sertifikasi yang di angkat oleh

penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh Universitas Negeri .Besarnya tunjangan setara dengan satu kali gaji pokok guru.

Tunjangan profesi yang diberikan sebesar satu kali gaji pokok diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran yang di lakukanDi kelas.Perubahan perubahan yang diharapkan terjadi pada guru yang sudah menerima tunjangan profesi : untuk meningkatkan kesejahteraan, memberikan ketenangan dalam melaksanakan Tugas karena tidak perlu lagi memikirkan penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari hari,dengan terpenuhi kebutuhannya seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik baiknya,seiring dengan meningkatnya pendapatan maka prestise seorang guruJuga akan meningkat ,sehingga dapat menambah kepercayaan diri seorang guru untuk mengembangkan sistem pembelajaran yang aktif ,inovatif,kreatif, efektif, dan menyenangkan Sesuai dengan tuntutan masyarakat tentang pendidikan yang bermutu dan mampu bersaing dengan negara negara lain di Asia dan Eropa.

Pemberian tunjangan profesi pada seorang guru menurut : Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 18 Tahun 2007. Tentang Sertifikasi bagi Guru Baru.

Pasal 2 (1). Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk Memperoleh sertifikat pendidik.

Pasal 2 (3).penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru

Dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendiskripsikan :

- a. kualifikasi akademik;
- b. Pendidikan dan Pelatihan;
- c. Pengalaman mengajar;
- d. Perencanaan dan Pelaksanaan pembelajaran;
- e. penilaian dari atasan dan Pengawas;
- f. Prestasi Akademik;
- g. Karya pengembangan profesi;
- h. Keikutsertaan dalam Forum ilmiah;
- i. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial;
- j. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

ini adalah penilaian portofolio pertama jika memenuhi persyaratan tersebut maka guru dinyatakan lulus dan berhak mendapatkan sertifikat pendidik oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dan bagi guru yang belum memenuhi

atau belum lulus menurut:

pasal 2 (5). Guru dalam jabatan yang tidak lulus Penilaian portofolio dapat:

- a. Melakukan kegiatan-kegiatan untuk melengkapi dokumen portofolio agar mencapai lulus
- b. Mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan ujian.

Sesuai persyaratan yang telah ditentukan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi

Pasal 6 (1.2) Guru pegawai Negeri sipil yang diangkat oleh Pemerintah dan pemerintah Daerah yang telah memiliki sertifikat pendidik, nomor registrasi guru dari departemen pendidikan Nasional dan melaksanakan beban kerja guru sekurang kurangnya 24 (Dua puluh empat) Jam

Tatap muka dalam satu minggu berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok yang dibayarkan melalui dana alokasi umum terhitung mulai bulan Januari pada tahun berikutnya setelah memperoleh sertifikat pendidik.

Demikianlah aturan aturan yang dikeluarkan pemerintah guru bisa memperoleh tunjangan sertifikasi, jika dalam aturan ini guru tidak dapat memenuhi salah satu aturan maka dinyatakan Tidak berhak untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Penelitian ini meliputi guru guru yang sudah menerima tunjangan profesi peningkatan kinerja Guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor penghasilan, penghasilan yang rendah akan berdampak buruk terhadap kinerja guru karena banyak waktu yang tersisa Untuk mencari tambahan penghasilan guna menutupi kebutuhan hidup keluarganya, termasuk biaya untuk pendidikan anaknya. Dampak lain dari penghasilan yang rendah sulitnya guru untuk meningkatkan profesionalnya kecenderungan rendahnya kinerja guru disebabkan terputusnya tunjangan sertifikasi pendidikan. Kedua faktor inilah yang diduga merupakan penyebab utama rendahnya kinerja guru. Hal pemutusan tunjangan sertifikasi pendidikan ini dikarenakan jumlah jam mengajar disekolah yang diampu tidak dapat terpenuhi sesuai aturan sertifikasi.

Undang undang Guru menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik ,mengajar,membimbing,mengarahkan,melatih,dan mengevaluasi peserta didik untuk melaksanakan tugasnya secara profesional ,seorang guru tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif,tetapi juga harus memiliki kepribadian yang dapat di andalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik ,keluarga maupun masyarakat.

Selaras dengan kebijakan pembangunan yang meletakkan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas pembangunan nasional ,maka kedudukan dan peran guru semakin bermakna strategis.dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas.disinilah makin disadari akan kebutuhan Guru guru yang berkualitas dan bertanggung jawab akan tugas nya mempunyai kinerja yang Handal.

#### **2.4 Kinerja guru**

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

#### **2.4.1 Profesi Kependidikan**

Guru profesional di samping mereka berkualifikasi akademis juga dituntut memiliki kompetensi, artinya memiliki pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme Guru dalam pendidikan nasional disebabkan oleh antara lain;

masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada;

belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju;

kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa mempehitungkan outputnya kelak di

lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan;

kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.

Disamping itu ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru; masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, masih belum smoothnya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru,

masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Kecenderungan PGRI bersifat politis memang tidak bisa disalahkan, terutama untuk menjadi pressure group agar dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Namun demikian di masa mendatang PGRI sepatasnya mulai mengupayakan profesionalisme guru sebagai anggotanya. Dengan melihat adanya faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru, pemerintah berupaya untuk mencari alternatif untuk meningkatkan profesi guru.

Upaya meningkatkan profesionalisme Guru .Pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru diantaranya meningkatkan kualifikasi dan

persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat persekolahan sampai perguruan tinggi. Program penyetaraan Diploma II bagi guru-guru SD, Diploma III bagi guru-guru SLTP dan Strata I (sarjana) bagi guru-guru SLTA. Meskipun demikian penyetaraan ini tidak bermakna banyak, kalau guru tersebut secara entropi kurang memiliki daya untuk melakukan perubahan.

Selain diadakannya penyetaraan guru-guru, upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah program sertifikasi.

#### **2.4.2 Syarat syarat Guru Profesional**

Seorang Guru dikatakan guru profesional atau guru sertifikasi apabila guru yang bersangkutan mempunyai syarat syarat tertentu di antaranya :

- a. Guru harus memiliki berbagai ketrampilan ,kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya,menjaga kode etik guru.dan melengkapi manajemennya.
- b. Guru profesional selalu mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya.
- c. Guru profesional harus rajin membaca literatur dan mengembangkan metode pembelajarannya juga IPTEK nya.

### **2.4.3 Guru Profesional Sebagai Komentator dan Fasilitator**

Didalam kelas guru berperan sebagai komentator dan guru sebagai fasilitator. Memiliki peran memfasilitasi siswa untuk belajar secara maksimal dengan menggunakan berbagai metode, media dan sumber belajar. Dalam proses pembelajaran siswa sebagai titik sentral belajar, siswa yang lebih aktif, mencari

Dan memecahkan permasalahan belajar dan guru membantu kesulitan siswa yang mendapat hambatan, kesulitan dalam memahami dan memecahkan permasalahan

### **2.4.4 Cakupan Pengembangan Profesional**

Didalam Undang-Undang No: 14 tahun 2005, pasal 10 (ayat 1), cakupan pengembangan profesi guru ada 4 bidang yang berupa :

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi kepribadian
- c. Kompetensi Sosial.
- d. Kompetensi Profesional

Ke empat kemampuan itu menjadi tolok ukur profesionalisme guru dan apa bila

Salah satu komponen atau sub komponen kurang/tidak sesuai dengan kebutuhan

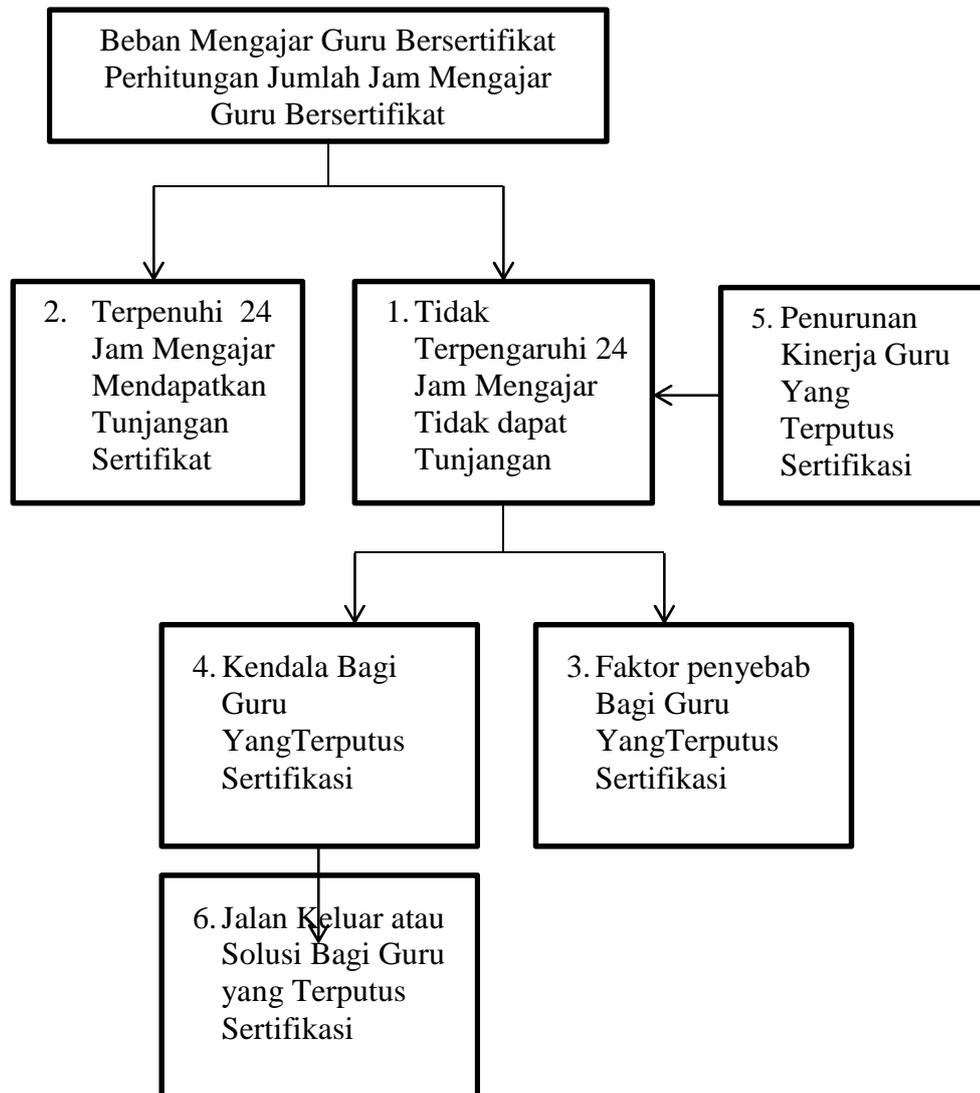
Di lapangan, maka perlu dilakukan pengembangan profesi bagi Guru.

### **2.4.5 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia**

- a. No:18 tahun 2007. Tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan
- b. No:11 tahun 2008. Tentang perubahan peraturan menteri Pendidikan
- c. No:10 tahun 2009 sertifikasi bagi guru dalam jabatan. ( Terlampir )

## 2.5 Kerangka pikir penelitian

Untuk memperjelas sasaran dari penelitian penulis mencantumkan dalam kerang pikir sebagai berikut :



Gambar : 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan penelitian**

#### **Pendekatan dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis dengan rancangan studi kasus penelitian kualitatif yang berusaha mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks (holistic kontekstual) melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrument kunci. Pendekatan kualitatif dipilih karena dalam penelitian ini berusaha mengungkap secara menyeluruh tentang guru bersertifikasi tidak memenuhi beban mengajar di SMP Negeri Bandar Lampung. Untuk mengungkap substansi penelitian semacam ini diperlukan pengamatan secara mendalam dengan latar yang alami (*natural setting*) dan data yang diungkap bukan berupa angka-angka tetapi berupa kata-kata, kalimat, paragraph dan dokumen dan pengamatan langsung di lapangan, kemudian di analisis secara induktif.

Penelitian ini tidak menguji hipotesis, namun berusaha mengungkapkan jawaban melalui pertanyaan apa, bagaimana, berapa, bukan dan mengapa. Tujuan utamanya adalah memperoleh deskripsi tentang guru bersertifikasi tidak memenuhi beban mengajar di SMP Negeri Bandar Lampung. Informasi yang didapat dikumpulkan informasi berupa variable bukan informasi tentang individu –individu

Penggunaan pendekatan fenomenologis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk dapat mendiskripsikan gejala atau fenomena yang nampak sebagai mana adanya dari obyek penelitian.

### **3.2 Kehadiran peneliti**

Penelitian dengan pendekatan kualitatif menuntut kehadiran peneliti di lapangan, karena peneliti bertindak sebagai instrument penelitian sekaligus sebagai pengumpul data (Miles dan Huberman, 1992; Bogdan dan Biklen, 1998), menurut hajison dalam sumadi (2008:88) instrumen selain manusia dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrument. Keuntungan dari peneliti sebagai instrumen adalah (1) subyek lebih tanggap akan kedatangan peneliti, (2) peneliti dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan atau setting penelitian, (3) keputusan yang berhubungan dengan dapat diambil cepat dan terarah, dan (4) informasi dapat diperoleh melalui sikap dan cara responden atau informan dalam memberikan informasi.

Menurut Spadley (1980:56) terdapat lima kehadiran peneliti dilapangan yaitu: (1) tidak berperan serta (*non participation*), (2) berperan serta pasif (*passive participation*), (3) berperan serta moderat (*moderat participation*), (4) berperan serta aktif (*active participation*), (5) berperan serta penuh (*complete participation*). Dalam penelitian ini kehadiran peneliti dilapangan bersifat *passive participation* (berperan serta pasif). Berperan serta moderat peneliti lakukan dalam rangka pengumpulan data adalah Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tata usaha dan staf dinas Pendidikan kota Bandar Lampung. kehadiran

peneliti di lapangan, senantiasa berupaya agar dapat berinteraksi dengan subyek secara wajar, dan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi di lingkungan yang ada. Peneliti selalu menjaga hubungan yang baik dengan subyek penelitian agar terhindar dari kecurigaan dan diharapkan dapat menimbulkan kepercayaan kepada peneliti. Untuk itu sebelum terjun ke lapangan, peneliti mempersiapkan diri secara baik dan sungguh-sungguh, baik secara mental maupun fisik. Kehadiran peneliti di lapangan juga berusaha untuk mengedepankan nilai-nilai etika moral dan tidak mengubah latar penelitian serta mengikuti peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Selama berada di lapangan peneliti harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

(1) peneliti untuk berperilaku luwes, sederhana, ramah lingkungan senantiasa berusaha tampil sebaik-baiknya dengan memperhatikan sikap dan perilaku serta tidak menonjolkan diri sebagai peneliti, (2) peneliti menghormati etika pergaulan yang sudah terbangun, mengikuti peraturan dan ketentuan yang berlaku, serta berusaha menyesuaikan diri dengan adat kebiasaan subyek penelitian, (3) peneliti berusaha melebur diri ke dalam situasi subjek dengan bergaul sewajar mungkin agar informan dapat terbuka dalam memberikan jawaban pada waktu wawancara dan pengamatan, sehingga data yang diperlukan dapat diperoleh dengan adanya, dan (4) karena keterbatasan peneliti, maka kehadirannya peneliti di lapangan pada waktu pengumpulan data mengumpulkan instrument bantu seperti alat tulis, alat perekam suara dan camera sony.

Pada saat pengumpulan data, peneliti bersikap sopan dan santun mengikuti etika dan peraturan yang ada, bergaul sewajar mungkin walaupun beberapa informan telah kenal dengan baik sehingga dalam pengumpulan data tidak mengalami kesulitan berarti bahkan peneliti diterima dengan baik dan sangat dibantu. Hanya

terdapat kendala kecil pada saat pengumpulan data ,yaitu karena beberapa informan yang akan diwawancarai memiliki tingkat kesibukan yang tinggi maka dijadwalkan atau disepakati waktunya terlebih dahulu untuk melaksanakan wawancara dan untuk mengmati kegiatan belajar mengajar harus menunggu waktu yang tepat yaitu pada saat jadwal guru yang terputus sertifikasinya melasanakan tugas pembelajaran.

Ternyata tingkat kepercayaan yang tinggi informan kepada peneliti dapat membantu kelancaran proses penelitian sehingga data yang ingin diperoleh dapat terlaksana dengan mudah ,lengkap dan akurat serta sesuai dengan focus penelitian

### 3.2.1 Peneliti melakukan wawancara kepada informan kunci.

Wawancara dilakukan dalam situasi non formal untuk mendapatkan informasi apa adanya dari informan sesuai dengan apa yang diharapkan, tanpa rekayasa. Selanjutnya ini akan diadakan survey langsung dengan terlebih dahulu merancang daftar wawancara yang akan digunakan. Wawancara akan menggunakan pertanyaan yang direkam melalui alat perekaman sehingga informan dapat memberikan jawaban sesuai dengan apa yang ia rasakan .

3.2.2 Jawaban dari informan tersebut dianalisis dikelompokan, kalau ada kekurangan atau kekeliruan akan dilakukan pengecekan ulang sampai jawaban dari informan betul-betul dapat di pertanggung jawabkan.

3.2.3 Kehadiran peneliti tanpa melakukan intervensi apapun terhadap fenomena yang akan di ungkap wawancara akan dilakukan dalam situasi yang informal. Dengan demikian, maka fenomena yang terjadi merupakan

fenomena asli. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama, dengan menggunakan instrumen bantu berupa alat tulis, kamera digital, dan perekam digital.

3.2.4 Kunjungan peneliti pada situs 5 SMP Negeri Bandar Lampung, sekaligus pengajuan izin penelitian dan pelaksanaan grand tour theory dimulai dari kantor SMP, sebagai langkah awal penulis menemui kepala sekolah untuk mengadakan diskusi tentang guru yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

### **3.3 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di seluruh SMP Negeri Bandar Lampung, sebagai sample diambil 5 sekolah saja yang dianggap unik yaitu SMP Negeri 5 Bandar Lampung di jln Gajah mada.gang Beo. SMP Negeri 9 Bandar Lampung, Jln amir Hamzah, Gotong royong. SMP Negeri 19 Jln Soekarno Hata .jln turi raya no.1 kecamatan tanjung senang. SMP Negeri 20 Bandar Lampung. Di jln R.A. Basyid Labuhan dalam .Tanjung Senang. SMP Negeri 29 Bandar Lampung. Di jln Sukarno Hata Bay pass sukarama .semua sekolah ini berada di Kota Bandar Lampung, Propinsi Lampung

### **3.4 Sumber Data Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu manusia atau orang dan bukan manusia .sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci ( *key informant*) (Mies & Huberman, 1984; Bogdan Biklen 1998.

Mantja, 1998) Sumber data manusia diperoleh dari beberapa informan yaitu dari Kepegawaian Dinas Pendidikan kota Bandar Lampung. Kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Staf Tata Usaha dan Guru bidang study.

Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, Guru yang terputus hak sertifikasinya di lima SMP Negeri yang berada di Bandar Lampung. Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen relevan dengan focus penelitian seperti gambar, foto, data pencairan sertifikasi atau catatan-catatan yang ada hubungannya dengan tunjangan sertifikasi.

Tabel. 3.3 Daftar informan penelitian

No.	Informan (Jabatan)	Jumlah
1	Kepala Sekolah	5
2	Wakil Kepala Sekolah	5
3	Guru	5
4	Staf Dinas Pendidikan	1

Adapun sumber data bukan manusia berupa kegiatan manajemen tentang guru yang terputus sertifikasinya, sarana, dan prasarana serta dokumen-dokumen.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2011:225) adalah dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga teknik

pendekatan, yaitu: 1) observasi (*observation*) kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru, penjaga sekolah, staf TU, dan siswa di sekolah, 2) wawancara (*interview*) dengan kepala sekolah, guru, penjaga sekolah, staf TU, siswa dan orangtua siswa, dan 3) studi dokumen berupa dokumen administrasi kepala sekolah, guru, penjaga sekolah, dan staf TU, tabel data, foto-foto dan video yang sesuai dengan tema penelitian. Untuk mendukung data-data yang ditemukan dalam pengamatan dan wawancara, peneliti dibantu peralatan lain, yaitu HP (alat perekam), dan catatan-catatan.

### **3.5.1 Observasi (pengamatan)**

Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Faisal (dalam Sugiyono, 2011:226) mengklasifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi (*participant observation*), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation dan covert observation*), dan observasi yang tak berstruktur (*unstructured observation*).

Selanjutnya Spradley dalam Sugiyono, (2011:226) membagi observasi berpartisipasi menjadi empat, yaitu :

- a) Partisipasi pasif (*Passive participation*): peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.
- b) Partisipasi aktif (*Active participation*): peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh nara sumber, tetapi belum sepenuhnya lengkap.
- c) Partisipasi moderat (*moderate participation*): terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dengan orang luar. Peneliti dalam

mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.

- d) Partisipasi lengkap (*Complete participation*): peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data. Hal ini merupakan keterlibatan peneliti yang tinggi terhadap aktivitas kehidupan yang diteliti.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi pasif (*Passive participation*) artinya peneliti tidak ikut secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati, peneliti menempatkan dirinya sebagai pengamat dan mencatat berbagai peristiwa yang dianggap perlu sebagai data penelitian. Observasi dilakukan untuk mengetahui berbagai aspek mengenai pemutusan hak sertifikasi guru di lima SMP Negeri Bandar Lampung.

Alat yang digunakan adalah lembar observasi berupa daftar cek (*Check List*) yaitu penataan data yang dilakukan dengan menggunakan sebuah daftar yang memuat nama observer dan jenis gejala yang diamati. Lembar observasi digunakan agar lebih efektif sehingga pengamatan akan lebih terekam dan bukan sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan.

### **3.5.2 Interview (wawancara)**

Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengembangan profesionalisme guru, pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan upaya pengembangan keprofesionalisme berkelanjutan para guru di SMP Negeri Bandar Lampung. Wawancara menurut Moleong (2013:186) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

Beberapa macam wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono,( 2011:233) yaitu :

- 1) Wawancara terstruktur (*structured interview*): digunakan bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh,
- 2) Wawancara semiterstruktur (*semistructured interview*): tergolong dalam *in-dept interview*, dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan wawancara terstruktur, tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya,
- 3) Wawancara tak terstruktur (*unstructured interview*): wawancara yang bebas, peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap, pedoman wawancara hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Menurut Sugiyono (2011:138) wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun sudah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap informan diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dalam kegiatan wawancara, peneliti juga menggunakan alat bantu berupa *hand phone* untuk merekam hasil wawancara agar tidak ada data atau hasil wawancara yang terlewat jika hanya dicatat.

Dalam penelitian ini, sebelum melakukan wawancara penulis terlebih dahulu memberikan informasi kepada para informan tentang wawancara yang akan dilakukan, bersikap akrab dan tidak kaku, menanamkan rasa saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan karena adanya kesepahaman dan kesepakatan tentang wawancara yang akan dilakukan.

### **3.5.3 Dokumentasi**

Dalam penelitian ini, selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga diperoleh lewat dokumen berupa fakta yang tersimpan dalam bentuk buku, tulisan, gambar, catatan harian, arsip foto, dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam.

Dokumen-dokumen yang ada bahkan yang sudah lama digunakan dalam penelitian ini sebagai sumber data. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen administrasi kepala sekolah, guru dan staf, foto-foto kegiatan, dan video kegiatan sekolah.

Dokumen dalam hal ini dimanfaatkan untuk menguji, menafsir dan menjadi bahan pertimbangan dalam menyimpulkan suatu kondisi mengenai pengembangan profesionalisme guru di SMP Negeri Bandar Lampung. Studi dokumen menurut Sugiyono (2011:240) merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara, akan lebih kredibel/dapat dipercaya kalau didukung oleh data dari dokumen. Untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian dan untuk menjaga keobyektifan data penelitian, penulis memaparkan pengkodean (*coding*) untuk teknik pengumpulan data dan informannya.

Tabel 3.5 Pemberian kode pada teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data	Kode	Sumber data	Kode	Waktu pengumpulan data
Wawancara	W	Dinas Pendidikan	DP	Tanggal ,Bulan,Tahun
		Kepala Sekolah	Ks	12012016
		Wakil Kepsek	wks.	
		Guru	Gr	
Observasi	O	Staff TU	STU	
Dokumentasi	D	stafDinas Pendd	Dp	

Sumber : Dokumen penelitian

Contoh penerapan kode dan cara membaca W.Ks.5.12012016

W = Wawancara

Ks = Kepala Sekolah

5 = di SMPN 5 Bandar Lampung

### 3.6 Analisi Data

Bogdan (dalam Sugiyono, 2011:244) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Teknik analisis data menggunakan beberapa alur kegiatan, yaitu : 1) reduksi data, 2) penyajian data, 3) verifikasi data, 4) penarikan kesimpulan, sebagai suatu langkah yang saling terkait pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar untuk membangun wawasan umum (Miles dan Huberman, 1992:19).

Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan kembali data secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik triangulasi ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.

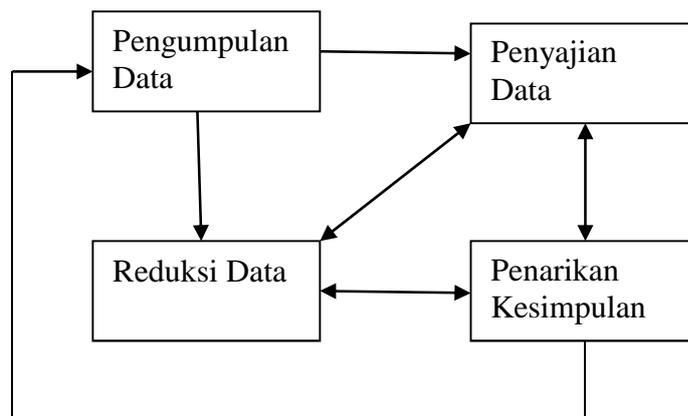
Berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi peneliti melakukan analisis data secara kualitatif. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sebelum memasuki lapangan yaitu data sekunder, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Analisis data dilakukan dengan menelaah terhadap fenomena atau peristiwa secara keseluruhan terhadap bagian-bagian yang membentuk situasi dan kondisi. Data dari hasil wawancara, observasi, dan bukti dokumentasi maka nantinya akan di analisis untuk mendiskripsikan guru bersertifikasi yang kurang jam mengajarnya dari 24 jam di Lima SMP Negeri Bandar Lampung.

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan sebelum memasuki lapangan yaitu data sekunder ,selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Dengan cara analisi ini diharapkan terdapat konsistensi data secara keseluruhan sehingga data yang disajikan akan lebih mudah dipahami dan lebih bermagna.

Langkah dari analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Analisis interactive model dari Milles dan Huberman( 1992:209) terdapat Empat tahapan langkah kegiatan analisis yaitu :

- 1) Pengumpulan data,
- 2) reduksi data,
- 3) Verifikasi data
- 4) penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Setiap kegiatan analisis diawali dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan yang mengikuti model interaktif Milles dan Haberman dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar tahapan analisis data berdasarkan model interaktif Miles dan Huberman

### 3.6.1 Pengorganisasian Data

Semua data hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ditata dan diberi nomor urut berdasarkan

kronologis waktu pengumpulan data untuk mempermudah jika memerlukan penelusuran data.

### **3.6.2 Menyortir Data**

Menyortir data dengan menggunakan sistem pengelompokan data sesuai dengankata gorinya dan fokus penelitian.

### **3.6.3 Membuat penyajian Data**

Membuat format yang menyajikan data secara sistematis ,baik berupa matriks maupun naratif

## **3.7 Pengecekan dan keabsahan data**

Karakteristik dari penelitian kualitatif adalah peneliti sebagai instrumen utama, karena itu pengecekan data dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen penelitian yang akan digunakan. Data data yang sudah di analisis akan diadakan pengecekan ulang guna pada sekolah yang menjadi tempat penelitian guna untuk memastikan keabsahan data atau info yang sudah terkumpul.

Dalam penelitian ini pengecekan kreadibilitas data menggunakan teknik triangulasi yaitu triangulasi pengumpulan, triangulasi sumber data, pengecekan anggota, dan teman sejawat. Peneli menggunakan uji keabsahan penelitian yang dikemukakan Djarn, an Satori dkk( 2009:164) yaitu : (1) Derajat Kepercayaan (*Credibility*) (2) Keteralihan ( *transferability*) (3) kebergantungan (*Dependability*) dan (4) Kepastian (*Confirmability*).

### **3.7.1 Derajat Kepercayaan / Kredibilitas ( *Credibility* )**

Kredibilitas diperlukan untuk mengukur dan mendapatkan kepercayaan dari hasil temuan penelitian ,sehinggadapat dipercaya dan dapat diterima oleh pihak yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga teknik untuk mendapatkan keabsahan data sebagai berikut:

- a) Triangulasi data yaitu pengecekan data dan membandingkannya dengan sumber lain.
- b) Diskusi maksudnya semua data hasil penelitian didiskusikan serta dibahas dengan beberapa rekan sejawat ,hal ini dilakukan untuk mendapatkan penajaman dan penafsiran data yang lebih akurat dan aktual.
- c) Referensi untuk menguatkan kajian penelitian berupa bahan bahan secara teori dibutuhkan referensi kepustakaan sebagai bahan memahami konteks permasalahan.

### **3.7.2 Keterlibatan ( *transferability* )**

Keabsahan data ditinjau dan dinilai oleh pembaca, apakah pembaca dapat memahami konteks dan kejelasan penelitian tersebut ? apabila dapat di pahami dan dapat diterapkan ditempat lain maka tranferabilitas data dapat dipenuhi.

Dalam penelitian ini untuk memenuhi transferabilitas maka peneliti melakukan aktivitas –aktivitas yang berhubungan dengan deskripsi secara rinci tentang pemuatan hak sertifikasi guru.

### 3.7.3 Kebergantungan (*Dependability*)

Agar hasil penelitian dapat diandalkan (*dependability*) maka untuk memenuhi keadaan penelitian ini, peneliti membuat catatan lapangan, transkrip wawancara, data observasi tentang pemutusan hak sertifikasi guru di 5 SMP Negeri Bandar Lampung serta konsultasi dengan pembimbing yaitu Prof. Dr. Sudjarwo. Ms dan Dr. Sumadi, MS. secara rutin sesuai keperluan, dengan demikian dapat dilacak oleh pihak lain yang ingin mentransfer hasil penelitian.

### 3.7.4 Kepastian (*Confirmability*).

Kepastian yaitu bahwa data yang diperoleh dapat dilacak kebenarannya dan sumber informannya jelas. Konfirmabilitas berhubungan dengan objektivitas hasil penelitian. Hasil penelitian dikatakan mempunyai derajat objektivitas yang tinggi apabila keberadaan data dapat ditelusuri secara pasti dan penelitian dikatakan objektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Uji konfirmabilitas peneliti lakukan dengan cara mengkonfirmasi terlebih dahulu pada informan sebelum menarik kesimpulan yang diambil memiliki derajat kepastian yang tinggi. Uji konfirmabilitas hampir sama dengan uji dependabilitas sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan.

Uji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas.

### **3.8 Tahapan penelitian**

Tahapan tahapan penelitian yang akan dilaksanakan meliputi

- 3.8.1 Mengadakan orientasi lapangan, kegiatan yang akan dilakukan adalah
  - a. Mencari isu isu manajemen pendidikan yang unik,menarik dan layak dijadikan fokus penelitian
  - b. Memilih latar penelitian
  - c. Menyusun rancangan penelitian
  - d. Mengurus perizinan
  - e. Memilih informan
  - f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
- 3.8.2 Mengadakan ekplorasi terfokus
- 3.8.3 Tahapan pelaporan hasil penelitian
- 3.8.4 Mengadakan wawancara dengan informan secara mendalam
- 3.8.5 Mengumpulkan hasil wawancara
- 3.8.6 Mengadakan Editing terhadap jawaban informan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan disusun berdasarkan temuan dan pembahasan pada fokus yang diajukan dalam penelitian yaitu Tentang guru bersertifikasi tidak memenuhi Beban Mengajar di SMP Negeri Bandar Lampung, tanggapan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru terhadap pemutusan tunjangan sertifikasi tentunya sangat mempengaruhi dalam kinerja guru dan proses Belajar Mengajar. maka dalam hal ini agar tidak terjadi hal yang sangat merugikan kegiatan guru maka peneliti berusaha untuk memecahkan permasalahan ini yang berkaitan dengan sub focus.

1. Faktor Penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.
2. Beban mengajar guru bersertifikasi yang mendapat hak tunjangan sertifikasinya.
3. Beban mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak
4. tunjangan sertifikasinya
5. Jalan keluar atau solusi bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya

6. Kendala kendala bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya
7. Terdapat penurunan kinerja guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

5.1.1 Faktor penyebab terjadinya kekurangan jam mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

1).Bukan karena kukurangan jumlah jam mengajarnya tetapi karena kesalahan memasukan data pada computer ,maka dalam hal ini harus dipakai seorang yang ahli, teliti dan professional dalam pendataan guru bersertifikasi. 2)Perlu diklat atau pendidikan dan pelatihan khusus bagi tenaga administrasi di bidang seretifikasi agar benar benar memahami sistemnya. 3).Penempatan guru sebaiknya disesuaikan dengan jumlah ruang belajar. 4)BKD atau badan kepegawaian daerah dalam memberikan penempatan perlu melihat usulan keperluan sekolah.5)Penambahan ruang kelas dengan memperhatikan luas tanah dan model pembangunan.

5.1.2 Beban mengajar guru bersertifikasi yang mendapat hak tunjangan sertifikasinya.

1).Bidang kurikulum hendaknya berperilaku adil agar semua guru yang sudah sertifikasi bisa tercukupi jam mengajarnya.

2).Lebih diutamakan guru guru yang sudah memiliki sertifikat sertifikasi dalam pembagian jam mengajar. 3)Guru bersertifikasi harus bisa memiliki jumlah 24 jam mengajar.

5.1.3 Beban mengajar guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

- 1) Harus terpenuhi dan jangan sampai kurang dari 24 jam.
- 2) Pembagian jam harus merata, tidak terjadi kekurangan jam mengajarnya.
- 3) Cukup mengajar di sekolah sendiri, tidak perlu cari kesekolah lain.
- 4) Berusaha mencari tau penyebab terputusnya.

5.1.4 Jalan keluar bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasinya.

- 1). Tenaga manajemennya yang handal, rajin bekerja dan memahami serifikasi.
- 2). Penambahan jumlah siswa agar jumlah kelas bertambah.
- 3). Guru harus rajin menanyakan ke bagian sertifikasi di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung untuk mencari tau tentang kelengkapan dan kekurangan administrasi sertifikasi.
- 4) Sistem marginer sebaiknya jangan dipakai.

5.1.5 Kendala kendala bagi guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasi.

- 1). Kebutuhan keluarga bisa terpenuhi.
- 2) Anak-anak sekolah bisa tetap sekolah.
- 3). Bisa bayar angsuran rumah.
- 4). Bisa bayar kredit kendaraan.
- 5). Bisa bayar arisan

5.1.6 Terdapat penurunan kinerja guru bersertifikasi yang terputus hak tunjangan sertifikasi.

- 1). Tetap semangat dan bergairah dalam melaksanakan pembelajaran.
- 2) Perangkat pembelajaran harus lengkap.
- 3). Pada saat proses pembelajaran diharapkan melahirkan ide ide baru.
- 4) Metode belajar

ikuti silabus dan dapat memberikan inovatif dan kreatif sehingga siswa mengemari belajar.

## **5.2 Implikasi**

Implikasi dapat dirumuskan berdasarkan temuan temuan penelelitian yang merupakan konsekwensi untuk mencapai kondisi ideal Tentang Guru bersertifikasi Tidak Memenuhi Beban Mengajar di 5 SMP Negeri Bandar Lampung.

SMP Negeri 5,SMP Negri 9, SMP Negeri 19,SMP Negeri 20,SMP Negeri 29 di Bandar Lampung.setelah dilakukan penelitian dari 20 guru yang mengalami pemutusan tunjangan sertifikasi tentunya hal ini merupakan perhatian khusus bagi kepala dinas memberikan perhatian khusu kepada staf bagian sertifikasi untuk memeriksa manajemennya, bahwa untuk sertifikasi guru telah dikerjakan dengan prosedur yang benar,kepala sekolah,perlunya perhatian dalam pemberkasan sertifikasi bagi guru guru yang mengalami pemutusansertifikasi tentunya pada saat pemberkasan di awal tahun untuk pendataan ulang.sebab hal ini untuk memberikan semangat kerja bagi guru yang telah terselesaikan masalahnya.guru mendapat sertifikasi tepat waktu dan guru mengajar dengan baik.Bagi guru guru yang terputus sertifikasinya diharapkan mempunyai semangat kerja ,agar proses belajar mengajar tetap berjalan dengan baik sesuai dengan gelar kita sebagai guru yang telah dinyatakan guru profesional ini yang harus tetap dijaga demi nama baik guru.Bahwa

keterlambatan pencairan sertifikasi guru bukan merupakan hal yang fatal namun ternyata masih bisa diperbaiki dan masih bisa dicairkan kembali.

### 5.3 Saran saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ,maka saran saran akan ditujukan kepada:

1. Khususnya Kepala sekolah,wakil kurikulum dan guru di SMPN 5,SMPN 9,SMPN 19, SMPN 20 dan SMPN29 Bandar Lampung.
2. Kepada Pemerintah pusat Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Kepada Pemerintah Kota Bandar Lampung.
4. Kepada Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung
5. Kepada Peneliti bidang manajemen pendidikan

Demikian saran peneliti yang dapat disamapaikan semoga ada tindak lanjutnya, bagi yang punya kompeten :

5.3.1 Khususnya Kepala sekolah,wakil kurikulum danguruSMPN5 ,SMPN 9,SMPN 19, SMPN20, dan SMPN 29 Bandar Lampung.

- a) Perhatikan guru yang sudah sertifikasi jangan samapai tidak menerima Tunjangan sertifikasi , sangat di sayangkan karna ini untuk meningkatkan kesejahteraan guru.
- b) Tunjangan sertifikasi merupakan program pemerintah untuk meningkatkan mutu kerja guru dan mutu sekolah di Indonesia.
- c) Gunakanlah sebaik baiknya dan bermanfaat bagi dunia pendidikan.

- d) Mengatur Jam mengajar sesuai dengan jumlah jam sertifikasi .usahakan adil dan terpenuhi sesuai aturan sertifikasi.
- e) Dalam pembelajaran guru sebaiknya sudah siap materi ,metode dan kelengkapan administrasi pembelajaran lainnya.
- f) Diharapkan semangat kerja guru harus tetap berkobar demi kemajuan anak bangsa.

#### 5.3.2 Kepada Pemerintah Pusat Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.

- a) Di harapkan meningkatkan kesejahteraan guru ,dengan terus memberikan tunjangan sertifikasi guru.
- b) Perlu adanya penambahan nominal pada tunjangan Fungsioal
- c) Waktu Pembayarananya teratur.
- d) Pembayaran tunjangan sertifikasi sebaiknya langsung dari pusat dimasukan ke rekening guru guru yang telah diberikan oleh pusat dan tidak melalui Bank Daerah.demi kelancaran dan ketertipan pencairan sertifikasi.

#### 5.3.3 Kepada Pemerintah Kota Bandar Lampung

- a) Tingkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan dari penghasilan Daerah.
- b) Pencairan sertifikasi mohon tepat waktu
- c) Sebaiknya uang sertifikasi tidak dicampurkan dengan uang pembangunan daerah.

#### 5.3.4 Kepada Peneliti bidang manajemen Pendidikan.

- a) Agar dilakukan penelitian serupa dalam situs yang berbeda untuk pemutusan hak tunjangan sertifikasi guru .
- b) Agar dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pemutusan hak tunjangan sertifikasi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aqib Zaenal,2009.*Pengembangan profesi guru*,Y rama widya ,Bandung
- Bogdan ,R.C & Biklen,S.K.B.1998 *Qualitative Reseach for Education to theory and Methods*,Allyn and Bacon,Inc,Boston
- Departemen Pendidikan Nasional,2007 ,Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007.*Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*.Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional.2008,Perubahan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2008, *Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*.Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional 2009,Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 ,*Tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*,Jakarta
- Direktorat Jenderal PMPTK Depdiknas 2005,*Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan* ,Sekretariat Ditjen PMPTK,Jakarta
- Edi Wibowo.2007. . *Manajemen Kinerja* Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Ghony,Junaidi & Almansur ,2012.*Metodologi Penelitian Kualitatif*.Ar Ruzz Media. Yogyakarta
- Handoko ,T Hani. 1995 .*Manajemen* Edisi 2 BPFE Yogyakarta
- H.A.R.Tilaar.2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*.Jakarta.PT. Rineka Cipta

- Kunandar ,2007. *Guru profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan persiapan menghadapi sertifikasi guru* Jakarta .PT Raja Grafindo Persada
- K Yin Robert,1997. *Studi kasus ( Desain dan Metode )*,Raja Grafindo persada,Jakarta
- Kamaroesid Herry,2009, *Menulis karya ilmiah untuk jabatan Guru* ,Gaung Persada,Jakarta
- Lunenburg.C.Fred & Irby.J.Beverly,2006,*The Principalship*, Wadsworth,Belmont.USA
- Mulyasa,E.2007 *.Menjadi Guru Profesional* . PT Remaja Rosdakarya.Bandung
- Miles B.M & Huberman.M.A.1992 *Analisi Data Kualitatif*. Ui.Jakarta.
- Maleong Lexi j.2000. *Metodologi Penelitian kualitatif*.. PT.Remaja Rosdakarya.Bandung
- Manthis & Jackson 2002 *,Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat,Jakarta
- Patton,Q.M,1980 *,Qualitative Evaluative Methods*,Sage Publication. London
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.18 Tahun 2007.*Tentang Sertifikasi Bagi guru dalam jabatan*.Menteri Pendidikan.Jakarta
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.11 Tahun 2008.*Tentang perubahan Peraturan Permendiknas No.18 Tahun 2007*. Jakarta
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No .10 Tahun 2009. *Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan*.Jakarta
- Sugiono,2008. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan kuantitatif, kualitatif Dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Supriadi, Dedi, 1999, *Mengangkat citra dan Martabat Guru*, Adicta karya Nusa,  
Yogyakarta

Syaefudin Udin 2011, *Pengembangan Profesi Guru*, Alfabeta, Bandung

Yamin, Martinis 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Gaung persada  
Press. Jakarta