



---

## MANAJEMEN TENAGA GURU DI SMP NEGERI 1 LINTANG KANAN

<sup>1</sup>Muhamad Al Avit (SMP Negeri 3 Lintang Kanan)

<sup>1</sup>e-mail: [muhamad.alavit@gmail.com](mailto:muhamad.alavit@gmail.com)

**Abstrak-** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan management guru di SMP Negeri Satu Lintang Kanan, Kecamatan Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Data diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subyek sebagai sumber data adalah kepala sekolah, guru dan pengendali sebagai data triangulasi. Implementasi manajemen pendidik di SMP NEGERI 1 Lintang Kanan terdiri dari: Rekrutmen ditandai dengan seleksi, penempatan pendidik sesuai latar belakang pendidikan, pembagian tugas kerja dan beban kerja yang proporsional, dan diberikan hak untuk pergi, pengembangan pendidik melalui workshop pelatihan dan MGMP, Kesejahteraan yaitu dengan memberi insentif kepada pendidik yang memiliki keunggulan mengajar, disiplin pendidik yaitu dengan mengendalikan daftar hadir, pengawasan staf pengajar saat belajar, kunjungan kelas. Demikian pula pemberhentian mengacu pada peraturan pemerintah, terutama bagi yang sudah meninggal dan sudah pensiun. Bagi tenaga honorer tergantung kesepakatan antara guru dan kepala sekolah. Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan pengelolaan pendidik adalah sebagai berikut: Latar belakang pendidikan kepala sekolah yang relevan adalah pendidikan derajat. Latar belakang pendidikan dan keterampilan guru yang telah cukup berpendidikan S1 dan sesuai dengan latar belakang masing-masing.

**Kata kunci:** Manajemen, guru, profesional.

---

### PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang terdapat dalam sistem Pendidikan adalah tenaga guru dan kePendidikan. Tenaga guru dan kePendidikan dalam proses Pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang hendak dicapai. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang ada saat ini sudah sedemikian canggihnya. Hal ini disebabkan karena adanya dimensi-dimensi proses Pendidikan dan pembelajaran, yang diperankan oleh guru yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa

seluruhnya dihilangkan sebagai guru dan pengajar bagi peserta didiknya.

Para akademis dan bahkan masyarakat awam sekalipun mengakui bahwa guru merupakan kunci dari keberhasilan pembelajaran di kelas. Bahkan menurut Fakry Gaffar (2004:67) keberadaan guru tidak bisa digantikan oleh kemajuan teknologi pembelajaran apapun. memang kualitas pembelajaran tergantung pada kualitas unsur-unsur yang terkait dalam proses belajar itu sendiri. Yang terkait dalam proses pembelajaran adalah; (1) siswa, (2) guru, (1) kurikulum, (4) sarana dan prasarana penunjang, (5) dan kepemimpinan kepala sekolah, namun guru tetap yang nomor 1. Masing-masing komponen yang terkait dalam proses pembelajaran



memiliki fungsi dan peran masing-masing serta memiliki keterkaitan satu dengan yang lain. Peningkatan mutu pembelajaran harus dimulai dengan analisis dan peningkatan semua komponen yang terkait dalam pembelajaran.

Peningkatan kompetensi dan kualitas guru memang sangat diperlukan karena masih banyak guru yang memiliki latar belakang Pendidikan SLTA umum dan bukan berbasis Pendidikan guru. Dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2001 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen telah diamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimal S1/DIV, kompetensi dan sertifikat guru dan peraturan menteri Pendidikan nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik guru SMP yang menyatakan guru harus memiliki kualifikasi akademik Pendidikan minimum Diploma IV atau Strata 1. Sebagai salah satu komponen dalam pembelajaran, guru mempunyai peranan penting dan strategis karena gurulah yang dibariskan terdepan dalam pelaksanaan Pendidikan, gurulah yang berhadapan secara langsung dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Sebagai guru yang berhadapan langsung dengan siswa, seorang guru memiliki kewajiban (1) menciptakan suasana Pendidikan yang bermakna, kreatif dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu Pendidikan, (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang yang diberikan kepadanya. dalam perubahan kurikulum yang menekankan kompetensi, guru memegang peranan penting dalam mengimplementasikan kurikulum tingkat satuan Pendidikan di sekolah.

Profesi guru yang mulia ada pada sebagian rekan-rekan warga Indonesia yang memilih profesi ini, hal ini harus ditinjau lanjut

oleh kebijakan pemerintah dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan profesi ini, berkaitan dengan hal itu maka perlu kesadaran penuh oleh masyarakat secara umum dan tenaga guru secara khusus untuk memiliki komitmen besar terhadap perkembangan pendidikan. Sebagai salah satu unsur dalam penyelenggaraan proses belajar, guru dalam sebuah lembaga Pendidikan atau sekolah memiliki latar belakang Pendidikan, motivasi dan tujuan yang berbeda satu dengan yang lain. Apapun latar belakang dan tujuan guru yang bertugas pada suatu sekolah, semuanya harus mengarah pada penyelenggaraan belajar mengajar yang efektif dan efisien dan dapat menghasilkan lulusan yang bermutu. semua guru yang terlibat dalam penyelenggaraan Pendidikan pada suatu sekolah harus berusaha meningkatkan kompetensi masing-masing. untuk menggali dan mengembangkan motivasi guru diperlukan motivator handal. Dan sebagai manajer handal, tugas menumbuhkan motivasi guru terletak pada kepemimpinan seorang kepala sekolah. Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja seorang guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan penilaian kinerja oleh kepala sekolah itu sendiri. Seperti yang tercantum dalam PERMENDIKBUD No 35 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.

Dalam usaha membangun manusia Indonesia seutuhnya, guru merupakan ujung topak atau pelaksana yang terdepan. bila diumpamakan dalam bidang kedokteran, politik, ekonomi, pertanian, industri dan lain-lain adalah untuk kepentingan manusia, maka guru bertugas untuk membangun manusianya itu sendiri. Hal ini tentu memerlukan persyaratan khusus untuk dapat melaksanakan tugas tersebut di atas, yaitu guru sebagai suatu profesi, sebagai perpaduan antara panggilan, ilmu, teknologi dan seni yang bertumbuh kepada landasan pengabdian dan sikap kepribadian yang mulia. Menurut Haris



(1997:112) mengungkapkan bahwa guru di sekolah adalah pusat bagi produktifitas sekolah, dan kualitas untuk kerja guru merupakan faktor utama yang mempengaruhi proses belajar mengajar.

Setiap guru harus mempunyai karakteristik sebagai berikut: 1). komitmen terhadap profesionalitas yang melekat pada dirinya sendiri dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, 2). menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau melaksanakan transfer ilmu pengetahuan, 1). memiliki kepekaan intelektual, dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Hal ini sejalan dengan fungsi Pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pada hakikatnya tugas guru tidak saja diperlukan sebagai suatu tugas yang profesional, tetapi suatu profesi utama, karena mengajar berarti turut menyiapkan subjek didik kearah berbagai jenis profesi. Mendidik atau membimbing adalah tugas mulia yang berkaitan langsung sehingga dapat menciptakan generasi yang lebih baik dalam ilmu pengetahuan dan keimanan. Hal yang penting dalam menjalankan profesi manapun termasuk guru karena akan mempengaruhi dan membentuk generasi selanjutnya. Pembinaan guru mutlak dilakukan agar guru memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, arif, berwibawa, akhlak mulia dan menjadi tauladan.

Kehadiran Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2011 tentang Standar Pendidikan Nasional, mempertegas mengenai kriteria guru yang berkualitas. Dalam perundangan ini dinyatakan bahwa guru yang bermutu harus memiliki kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Oleh karena itu selain guru memiliki kompetensi tersebut, guru harus dapat berdisiplin dalam melaksanakan tugas sebagai guru. kedisiplinan guru secara umum sekarang ini masih memprihatinkan bila kita perhatikan di daerah perkotaan berbeda dengan di daerah pedesaan yang tingkat Pendidikan guru yang mendidik masih relative rendah. Berkenaan dengan uraian di atas bahwa di atas pundak gurulah terdapat beban yang berat dan semakin menantang, karena memang tugas guru adalah sedemikian kompleks dan akan semakin kompleks dengan majunya masyarakat serta berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka sudah sewajarnya kepada setiap guru diberikan jaminan sepenuhnya sebagai guru profesional untuk meningkatkan kemampuannya. Sejalan dengan semakin meningkatnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru terutama setelah adanya sertifikasi guru baik melalui penilaian portofolio maupun jalur Pendidikan guru.

Standar nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu Pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, peraturan pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional Pendidikan (PP No 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan Pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud yaitu: standar isi, standar proses, standarr kompetensi kelulusan, standar guru dan tenaga kePendidikan, standar sarana dan



prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar guru dan tenaga kePendidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga guru dan tenaga kePendidikan harus ditingkatkan.

Dalam dunia pendidikan guru adalah seorang pembimbing, pelatih dan pengembang kurikulum yang menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar yang menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberikan ruang kepada siswa untuk berfikir aktif, kreatif dan inovatif. guru yang profesional merupakan faktor penentu proses Pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat menjadi guru profesional mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional. Untuk itu guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki inters yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kaidah-kaidah profesionalisme guru yang diharapkan.

Guru merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat pakat hubungannya dengan siswa dalam upaya Pendidikan di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses belajar mengajar di kelas adalah guru. Sehingga pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar melainkan harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti, setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreatifitas dan aktifitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multi metode dan multi sumber

agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Kalau kita lihat sejenak kondisi Pendidikan yang ada di daerah, masih banyak ditemukan guru berada di dalam situasi yang kurang menguntungkan untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Banyak guru yang ditempatkan di dalam ruang yang penuh sesak dengan anak didik dengan perlengkapan yang kurang memadai dengan dukungan manajerial yang kurang baik. Di tempat demikian itulah guru-guru diharapkan mampu melaksanakan tugas yang maha mulia untuk mendidik generasi penerus anak bangsa.

Berdasarkan uraian di atas, faktor yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana kepala sekolah harus mampu mengatur dan mengarahkan tenaga guru agar mampu bekerja secara optimal, kondisi ini akan dapat menciptakan melalui pemanfaatan pembinaan baik disiplin maupun karir dan peningkatan profesionalisme serta kesejahteraan guru.

Peningkatan profesionalisme guru tidak terlepas dari manajemen tenaga guru. Usaha pengembangan tenaga guru merupakan tugas kepala sekolah. Kepala sekolah harus melakukan berbagai usaha dalam pengembangan tenaga guru, dimulai dari proses pengadaan guru, pemanfaatan guru, pembinaan tenaga guru, penilaian terhadap kinerja guru sampai kesejahteraan guru dengan pengembangan hal tersebut diharapkan guru dapat menjalankan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab.

Hasil pengamatan awal di sekolah SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang menunjukkan bahwa manajemen tenaga guru di sekolah ini belum optimal. Hal ini terlihat dengan adanya kelebihan disalah satu bidang dan sebaliknya terdapat kekurangan dibidang lainnya disamping itu kedisiplinan guru juga masih tergolong rendah dan banyaknya guru tidak hadir tanpa memberitahukan kepada kepala sekolah. Belum



lagi perangkat pembelajaran yang kurang dipersiapkan oleh guru sebelum mengajar.

Kondisi ini tidak bisa dibiarkan karena akan berakibat pada rendahnya mutu pembelajaran. Rendahnya mutu pembelajaran akan berakibat pada rendahnya mutu belajar siswa. Rendahnya mutu belajar siswa mengakibatkan rendahnya prestasi belajar mereka sehingga dapat mengakibatkan mutu sekolah jadi menurun. Oleh karena itu penelitian ini dirasakan sangat penting dilaksanakan.

Masalah umum penelitian ini adalah bagaimana manajemen tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang?

Masalah khusus penelitian ini dirumuskan sebagai berikut ini: (1) Bagaimanakah proses pengadaan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang? (2) Bagaimanakah pemanfaatan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang? (3) Bagaimanakah pembinaan terhadap guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang? (4) Bagaimanakah sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang? (5) Bagaimana pengelolaan kesejahteraan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang?

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimanakah manajemen tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang.

Tujuan khusus penelitian ini adalah mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut: (1) Proses pengadaan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang. (2) Pemanfaatan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang. (3) Pembinaan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang. (4) Penilaian kerja guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang. (5) Pengelolaan kesejahteraan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang mendalam dan komprehensif tentang pengelolaan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang antara lain: Memberikan informasi kepada pihak sekolah tentang pentingnya pengelolaan guru, termasuk karir guru dan profesinya untuk kemajuan sekolah dan guru itu sendiri.

Setiap guru dalam pengembangan guru secara profesi maupun secara karir sehingga guru dapat meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peneliti yaitu sebagai acuan utama Pendidikan dalam pengembangan guru di sekolah dan untuk meningkatkan kinerja karir guru.

Ruang lingkup penelitian ini meneliti tentang pengelolaan tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan kabupaten Empat Lawang dengan fokus kajian terutama hal-hal yang menyangkut pengelolaan tenaga guru baik yang bersumber dari Calon Pegawai Negeri Sipil maupun Guru Tidak Tetap di SMP Negeri 1 Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang.

Metode penelitian ini adalah studi deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau memaparkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia (Sukmadinata, 2010). Penelitian ini menelaah bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan suatu kejadian dengan kejadian lainnya, dan bila mungkin membuat perbandingan atau korelasi beberapa variabel.

Subyek penelitian ini adalah Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang sebagai pelaksana manajemen SDM. Sedangkan informan dari penelitian ini adalah pengawas, guru, dan komite. Untuk memperoleh data dan hasil penelitian yang diharapkan, peneliti menggunakan beberapa teknik observasi, wawancara, dokumentasi.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

*Pertama*, ada beberapa hal yang diperlukan untuk proses rekrutmen tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan dengan mengumpulkan berkas biodata diri atau riwayat hidup sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk guru yang dibutuhkan nantinya.

Untuk menetapkan standar seleksi dalam proses rekrutmen tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan adalah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang. Dengan standar seleksi bahwa guru berstatus PNS dan direkomendasikan oleh kepala sekolah. Dan guru honor baik yang pernah mengajar disuatu sekolah maupun yang fresh graduate. *Kedua*, Peranan dalam tim kerja dalam rekrutmen tenaga guru dilakukan oleh kepala sekolah dan dalam pelaksanaan rekrutmen bekerja sama dengan tim pengembangan sekolah.

Mekanisme seleksi tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan yaitu : dengan menentukan standar seleksi dan kriteria, kemudian disosialisasikan untuk pendaftaran pelamar dan pemeberkas, lalu dilakukan tahapan-tahapan seleksi sampai pengumuman hasil seleksi.

Tahapan seleksi rekrutmen guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan dilakukan melalui seleksi admimistrasi , tes potensi akademik dan kemampuan, dan tes wawancara yang dilakukan oleh tim pengembang sekolah.

Pengawasan seleksi difokuskan pada pengawasan saat tes dilaksanakan, yaitu: dengan menempatkan pengawas dan tim pengembang sekolah di ruang ujian. Pengawasan dilakukan secara ketat untuk menghindari kecurangan. *Ketiga* kepala sekolah bisa melakukan pembinaan terhadap karir tenaga guru dengan mengikuti berbagai kegiatan yang sesuai dengan profesi dan disiplin ilmu masing-masing. Dimulai dari kegiatan Kelompok Kerja Guru, pelatihan-pelatihan, In House Training sampai

mengirim tenaga guru yang bersangkutan dalam mengikuti seminar tentang Pendidikan baik itu skala nasional maupun internasional. *Keempat* syarat sistem penilaian tenaga guru, mencakup;(1) Valid, (2) Reliabel, dan (3) Praktis, sedangkan Prinsip pelaksanaan penialaian kinerja guru agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut; (1) Berdasarkan Ketentuan, (2) Berdasarkan Kinerja, (3) Berlandaskan Dokumen,(4) Dilaksanakan secara konsisten dengan memperhatikan keobyektifan, keadilan, akuntabel, bermanfaat, transparan, berorientasi pada tujuan dan proses, berkelanjutan, dan rahasia. *Kelima* dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan kesejahteraan guru, maka strategi yang harus dilakukan antara lain: (1) adanya komitmen semua tenaga pendidik dan kependidikan untuk sungguh-sungguh menunaikan kewajiban sebagai seorang guru, yang memiliki tanggungjawab, dedikasi dan loyalitas tinggi di dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih; (2) adanya komitmen Propinsi, Kabupaten dan Kota untuk menganggarkan alokasi dana untuk sektor pendidikan 15 % seperti amanat UU; (3) adanya komitmen semua semua pihak, baik pemerintah, masyarakat, sekolah, orang tua, dan murid untuk bersama-sama meningkat mutu pendidikan; (4) Mengangkat tenaga guru benar-benar yang berasal dari guru yang tamatan dari LPTK, bukan yang berasal dari tenaga yang tamatan non LPTK dengan berbekal AKTA IV; (5) meningkatkan kualifikasi guru disemua jenjang pendidikan, baik melalui penyataran pendidikan, maupun diklat-diklat dan lain-lain.

### Pembahasan

SMP Negeri 1 Lintang Kanan merupakan satuan Pendidikan menengah negeri yang menyelenggarakan Pendidikan akademik. Untuk menyiapkan sekolah unggulan yang berkualitas maka Pemerintah Kabupaten Empat lawang melakukan terobosan dalam



peningkatan kualitas Pendidikan. Kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualitas di SMP Negeri 1 Lintang Kanan menjadi keharusan untuk menunjang proses Pendidikan yang baik dengan kelulusan yang berprestasi.

Struktur organisasi di SMP Negeri 1 Lintang Kanan dibuat untuk menjalankan tugas dan kewajiban pada setiap personil tenaga guru agar tidak terjadi tumpang tindih antara yang satu dengan yang lainnya. Adapun struktur organisasi SMP Negeri 1 Lintang Kanan terdiri dari Kepala Sekolah dalam kesempatan ini kepala sekolah SMP Negeri 1 Lintang Kanan adalah Bapak IJH, Wakil Kepala sekolah terdiri atas wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang dijabat Bapak Ho, wakil Kepala bidang sarana dan prasarana yang dijabat Ibu SH, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan yang dijabat oleh Bapak In, dan kepala bidang Tenaga administrasi yang dijabat oleh Bapak NH.

Salah satu faktor penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan salah satunya adalah ketersediaan fasilitas, sarana dan prasarana yang baik dalam menunjang kegiatan belajar mengajar. Oleh karenanya, SMP Negeri 1 Lintang Kanan berusaha memenuhi fasilitas yang baik dan melengkapi sarana dan prasarana pendukung tersebut dengan maksimal. Memiliki lahan yang luas, jumlah sarana MCK yang memadai, serta fasilitas lainnya. Bahkan SMP Negeri 1 Lintang Kanan telah menerapkan pembelajaran *kurikulum 13*. Selain itu SMP Negeri 1 Lintang Kanan juga memiliki ruang laboratorium IPA, dan ruang perpustakaan. Sarana penunjang kegiatan ekstrakurikuler antara lain lapangan olahraga, tempat ibadah putra dan putri, ruang masak, ruang makan, kamar tamu, rumah dinas.

Kehidupan sekolah di SMP Negeri 1 Lintang Kanan terbagi menjadi kegiatan belajar mengajar, kegiatan ekstrakurikuler, dan kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan belajar mengajar dimulai pukul 07.15 WIB yang diawali dengan budaya sekolah seperti berdoa dan menyanyikan lagu wajib kebangsaan

Indonesia Raya selama 15 menit. Kemudian sholat dzuhur pada pukul 12.15 – 12.45 WIB dan kegiatan belajar mengajar berakhir pada pukul 14.15 WIB. Kegiatan ekstrakurikuler dimulai pukul 14.30 – 15.30 WIB sesi pertama, kemudian istirahat dan sholat ashar. Kegiatan ekstrakurikuler dilanjutkan kembali pada pukul 16.00 – 17.00 WIB.

Kualitas program Pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil guru dan tenaga kePendidikan yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program Pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil. Pentingnya kesanggupan dan gairah guru dan tenaga kePendidikan dalam pelaksanaan program Pendidikan telah mendorong pengambilan kebijakan untuk menuntut tanggung jawab lebih besar dalam rekrutmen dan seleksi tenaga guru.

Tujuan dari sekolah ini dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan pemahaman dan penalaran akademik berbasis sains dan teknologi, menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, budi pekerti luhur. Lulusan yang mempunyai kemampuan kepemimpinan, kemandirian, patriotisme dan nasionalisme, menghasilkan lulusan berintegritas dan lulusan yang mengenal memahami, mencintai dan melestarikan lingkungan budaya dan bangsa.

## **Pengadaan guru**

Pengadaan tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan dalam proses rekrutmen hanya guru yang dilakukan seleksi. Sedangkan personil lainnya misalnya : staf TU, tenaga keamanan, tenaga kebersihan, dan pustakawan diangkat berdasarkan kebutuhan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan, maka pada bagian ini akan dibahas mengenai proses perencanaan, pemanfaatan,



pembinaan, pengelolaan kesejahteraan dan penilaian terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan, sebagai berikut :

Perencanaan Rekrutmen, Pada perencanaan rekrutmen tenaga guru dan kePendidikan terlebih dahulu melakukan analisis jabatan dan kebutuhan. Kemudian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lintang Kanan yang mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk proses rekrutmen tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan dengan melakukan studi banding ke beberapa sekolah lain sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk tenaga yang dibutuhkan nantinya. Dan meminta guru PNS yang dianggap berprestasi menyerahkan biodata diri dan riwayat hidupnya. Setiap organisasi membutuhkan spesifikasi pekerjaan dengan informasi sebaik mungkin. Dalam hal ini pegawai dapat bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan sekolah tersebut dan tenaga guru dan kePendidikan sesuai dengan tujuan dan rencana yang diharapkan.

Suatu analisis kebutuhan memang seharusnya dilakukan sesuai dengan pendapat Hasibuan (2008) bahwa analisis pekerjaan merupakan kegiatan menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan. Menurutnya juga, bahwa analisis pekerjaan bermanfaat untuk memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang akan dipergunakan dari analisa pekerjaan ini lembaga Pendidikan, perusahaan, dan lembaga social lainnya dapat mempelajari yang dibutuhkan sekolah tersebut dan tenaga guru dan kePendidikan sesuai dengan tujuan dan rencana yang diharapkan.

Menetapkan standar seleksi dalam proses rekrutmen tenaga guru dan kePendidikan di SMP Negeri 1 Lintang Kanan. Dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lintang Kana. Dengan standar seleksi bahwa guru berstatus PNS dan direkomendasikan oleh kepala sekolah.

Menetapkan kriteria tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Lintang Kanan, diantara kriteria guru yang direkrut sebagai berikut : (1) memiliki kualifikasi Pendidikan yang sesuai; (2) usia 23-40 tahun; (3) pengalaman kerja atau diutamakan yang memiliki sertifikat keahlian/keterampilan; (4) nilai akademik IPK minimal 2,75; (5) sehat jasmani dan tidak buta warna; (6) bebas narkoba dan obat-obat terlarang.

Pada peneliatan ini dilakukan proses perencanaan personil sesuai dengan pendapat Marwansyah (2014) perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan proses yang membantu penyediaan sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan-tujuan kelembagaan di masa depan. Proses ini meliputi langkah-langkah : (1) memperkirakan kebutuhan berbagai tipe tenaga guru di masa yang akan datang; (2) membandingkan kebutuhan dengan ketersediaan pengawai saat ini; (3) menentukan jumlah tenaga guru dan kePendidikan yang akan direkrut maupun dikurangi

Perencanaan waktu dan tempat pelaksanaan rekrutmen tenaga guru ditentukan oleh SMP Negeri 1 Lintang Kanan. Rekrutmen tenaga guru dilaksanakan pada bulan juni atau awal tahun ajaran baru sedangkan staf TU, pustakawan, tenaga kebersihan waktu rekrutmen menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah.

Proses perencanaan yang dilakukan senada dengan pendapat Davis (2014) bahwa kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi: (1) pembentukan panitia rekrutmen guru baru; (2) pengkajian sebagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan Otonomi daerah; (3) penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru; (4) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru; (5) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru; (6) penyiapan fasilitas yang diperlukan



dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima; (7) penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru; (8) penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian, waktu dan tempat pelaksanaan ujian.

Perencanaan rekrutmen tenaga guru adalah pengembangan strategi dan penyusunan tenaga dan tenaga guru dan kePendidikan yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan rekrutmen personalia merupakan langkah awal dari pelaksanaan fungsi pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan rekrutmen guru dan tenaga kePendidikan merupakan proses yang membantu penyediaan sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan-tujuan kelembagaan di masa depan.

Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik menurut Aliman (2015) merupakan pengembangan strategi dan penyusunan tenaga guru yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan rekrutmen personalia merupakan langkah awal dari pelaksanaan fungsi pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan dimaksudkan untuk memberikan arah dan pedoman yang sejelas-jelasnya kepada Sumer Daya Manusia tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Perencanaan yang baik hendaknya memperhatikan sifat-sifat kondisi yang akan dihadapi, di mana keputusan dan tindakan yang akan dilaksanakan. Keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan selama waktu tertentu (sesuai dengan jangka waktu perencanaan) agar penyelenggaraan sistem Pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan tenaga Pendidik yang baik, dan relevan dengan kebutuhan pembangunan.

## **Pemanfaatan Guru**

Pengorganisasian tenaga guru, pengorganisasian rekrutmen dimulai dengan merumuskan peranan dan kerja panitia rekrutmen tenaga guru dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang dan dalam pelaksanaan rekrutmennya bekerja sama dengan pihak sekolah.

Mekanisme seleksi tenaga guru yaitu dengan menentukan standar seleksi dan kriteria, kemudian disosialisasikan untuk pendaftaran pelamar dan pemberkasan, lalu dilakukan tahapan-tahapan seleksi sampai dengan proses pengumuman hasil seleksi yang kemudian ditetapkan oleh pihak sekolah.

Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi tenaga guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu : wawancara, pemeriksaan kesehatan dan badan, biografis dan riwayat hidup, dan teknis tes (Bafadal, 2003)

Sosialisasi tentang rekrutmen tenaga guru SMP Negeri 1 Lintang Kanan dilakukan oleh pihak sekolah atau informasi dari guru-guru yang ada di sekolah tersebut.

Menurut Aliman (2015) fungsi dan tujuan pengorganisasian secara luas yaitu agar dalam pembagian tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab. Dengan pembagian tugas diharapkan setiap anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilan secara khusus (spesialisasi) dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan. Pengorganisasian itu dilakukan secara serampangan, dalam artian tidak sesuai dengan bidang keahlian seseorang, maka tidak mustahil akan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan itu.

Perekrutan tenaga guru dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititikberatkan pada orientasi manajemen tenaga guru dan kePendidikan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Keseimbangan penentuan sumber mungkin merupakan hal yang perlu mendapat



pertimbangan manajemen sumber daya manusia. Dalam menentukan tenaga guru yang cakap, sesuai dengan motif orientasi sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengorganisasian sumber daya manusia Pendidikan adalah *pertama*, faktor internal yang terdiri dari tujuan, strategi, dan kebijakan. *Kedua*, faktor eksternal yang terdiri dari Pendidikan, ekonomi, politik, social, kebudayaan, dan teknologi. Dari kedua faktor ini, tentu saja mempunyai dampak perubahan yang signifikan terhadap pengorganisasian Pendidikan. Jenis perubahan yang dimaksud adalah perubahan tidak terencana (spontan), dan perubahan terencana. (Aliman.2015).

Pelaksanaan seleksi dengan melakukan beberapa tes senada dengan pendapat Hanggraeni (2012) yaitu: (a) tes kerja, tes kerja adalah sebuah cara bagi institusi untuk menilai sejauh mana kecocokan antara kandidat dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Tes kerja biasanya terdiri dari : tes fisik, tes kognitif dan tes motorik, tes bakat dan keterampilan, dan tes capaian. (b) Wawancara, wawancara bertujuan untuk memperoleh gambaran dan informasi mengenai kandidat secara langsung melalui pembicaraan tatap muka (*face to face*). (c) Psikotes, tes ini menentukan potensi calon pegawai yang direkrut. Adapun jenis tes psikotes antara lain : tes IQ, tes kepribadian, tes kemampuan, dan tes kreatifitas.

Sumber rekrutmen guru yang direkrut berasal dari Internal maupun Eksternal. Hal ini sesuai dengan Direktorat Tenaga KePendidikan Dirjen PMPTK (2008), rekrutmen tenaga guru secara eksternal meliputi: (1) walk-ins (pelamar yang datang ke sekolah, lazimnya digunakan untuk guru honorer, (2) *agen kerja*, agen kerja biasanya negeri maupun swasta umumnya cenderung melayani tenaga guru (3) *agen-agen sementara*, agen mewakili berbagai sekolah; (4) *asosiasi dan perkumpulan sekolah*, bursa kerja melalui perkumpulan tenaga guru dan kePendidikan secara professional dan

informasi diberikan sesuai kebutuhan masyarakat; (5) *sekolah*, rekrutmen melalui sekolah menjadi penting yang terdiri atas sekolah lanjut yang terdiri atas sekolah lanjutan, sekolah kejuruan, dan akademik (perPendidikan tinggi);

Proses rekrutmen tenaga guru dilakukan berdasarkan sumber internal yang memiliki metode khusus dalam rekrutmennya. Sumber rekrutmen guru dan tenaga kePendidikan yaitu sumber internal. Dalam penelitian ini yang dimaksud pelaksanaan rekrutmen guru pada SMP Negeri 1 Lintang Kanan merupakan proses rekrutmen yang pelaksanaannya dilakukan Pihak Sekolah dan Kebudayaan Empat Lawang sebagai tembusan.

Pengawasan rekrutmen dilakukan dengan melakukan pengawasan saat seleksi, pengawasan penetapan hasil seleksi dan rekrutmen serta pelaporan. Pengawasan seleksi difokuskan pada pengawasan saat tes dilaksanakan. Yaitu, dengan menempatkan beberapa pengawas di ruang ujian. Pengawasan dilakukan secara ketat untuk menghindari kecurangan.

Pengawasan dalam penetapan hasil seleksi dan rekrutmen tenaga guru SMP Negeri 1 Lintang Kanan adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan beserta tim. Pengawasan tersebut diperlukan untuk mendapatkan guru yang benar-benar berkualitas dan terbaik. Laporan diberikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Empat Lawang baik dari proses seleksi maupun dari Kepala Sekolah untuk menentukan langkah selanjutnya sebagai tindak lanjut dari proses rekrutmen guru pada SMP Negeri Lintang Kanan.

Proses pengawasan yang dilakukan sejalan dengan pendapat Yuniarsih (2013) pengawasan jika dilihat berdasarkan waktu pelaksanaan dapat dibagi menjadi tiga bagian penting, yaitu pengawasan preventif yang dilakukan di awal, pengawasan progresif dilakukan saat pengerjaan, dan pengawasan represif yang dilakukan saat kegiatan berakhir.



Di lain pihak, jika dilihat berdasarkan tempat pelaksanaan, maka pengawasan dapat dilakukan secara langsung dengan mendatangi tempat kejadian, dan secara tidak langsung dengan mengandalkan laporan dan pengawasan dilakukan ditempat tertentu namun secara terbatas.

Menurut cara pelaksanaannya pengawasan dikenal pengawasan terprogram, pengawasan incidental, dan pengawasan melekat. Menurut tingkatan organisasi pengawasan dikelompokkan menjadi pengawasan strategis, pengawasan taktis dan pengawasan teknis. Pengawasan juga dapat berupa ruang lingkup yang diawasi semisalnya pengawasan tenaga guru (Yuniarsih, 2013)

Pengawasan rekrutmen tenaga guru adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan dalam ruang lingkup pengawasan rekrutmen tenaga guru, serta ketercapaian berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan. Produktifitas organisasi yang baik dengan efektivitas dan efisiensi yang tinggi dalam mengembangkan karya inovatif guru.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam rekrutmen tenaga guru dan kePendidikan dalam proses perencanaan rekrutmen, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan secara umum yang menjadi kendala dalam manajemen rekrutmen adalah ketersediaan dana yang terbatas dan kendala teknis semisal tempat pelaksanaan tes, maupun konsumsi dan kurang maksimal dalam proses sosialisasi.

Kendala lain dalam rekrutmen guru adalah sulitnya akses informasi atau terdapat kesimpangsiuran informasi yang diberikan pihak dinas. Kesalahpahaman dan kesimpangsiuran informasi inilah yang kemudian menyebabkan beberapa orang guru yang dinyatakan lulus mengundurkan diri menjadi guru SMP Negeri 1 Lintang Kanan. Tentu saja ini merupakan kerugian yang besar dan inkonsistensi pihak Dinas Pendidikan terutama tentang insentif yang dijanjikan juga

menjadi kendala dalam rekrutmen guru dan tenaga kePendidikan.

Menurut Handoko (1987) agar proses penarikan berhasil, maka perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari pelaksanaan penarikan dan lingkungan eksternal. Kebijakan penempatan bagi guru yang dinyatakan lulus seleksi. Guru tersebut diharuskan mutasi dari sekolah sebelumnya, sehingga terdapat kekurangan guru pada sekolah yang ditinggal. Pada kesempatan semester ganjil 2016/2017 guru-guru masih dipersilahkan memenuhi jam mengajar terutama bagi guru yang telah bersertifikat guru profesional untuk menutupi kekurangan jam mengajar yang diwajibkan.

Belum adanya tim khusus secara permanen yang melakukan penanganan rekrutmen guru dan tenaga kependidikan terutama untuk sekolah unggulan baik di Dinas Pendidikan maupun di Sekolah membuat pembagian tugas dan peranan belum optimal dilakukan. Sekolah harus mampu mengatasi berbagai kendala tersebut, salah satunya yaitu dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dijalankan dengan baik oleh lembaga Pendidikan, sehingga sekolah dapat mengetahui kendala-kendala yang ada dan dapat mengatasinya dengan baik.

## **Pembinaan Karir dan Profesi Tenaga Guru**

Kepala sekolah bisa melakukan pembinaan terhadap karir tenaga guru dengan mengikuti berbagai kegiatan yang sesuai dengan profesi dan disiplin ilmu masing-masing. Dimulai dari kegiatan Kelompok Kerja Guru, pelatihan-pelatihan, In House Training sampai mengirim tenaga guru yang bersangkutan dalam mengikuti seminar tentang Pendidikan baik itu skala nasional maupun internasional. Sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan dari tenaga guru yang bersangkutan. Dan apabila, pembinaan terhadap sumber daya manusianya telah berjalan dengan baik secara



otomatis kualitas proses belajar siswa dan prestasi belajar siswa akan meningkat.

## **Penilaian Terhadap Kinerja Guru**

Hasil dari penilaian kinerja guru merupakan bahan evaluasi diri bagi guru untuk mengembangkan potensi karirnya, kemudian sebagai acuan bagi sekolah untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan merupakan dasar untuk memberikan nilai prestasi kerja guru. Syarat sistem penilaian tenaga guru, mencakup: (1) Valid, dimana sistem penilaian kinerja guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen tugas guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (2) Reliabel, dimana dikatakan reliabel bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinernyadan (3) Praktis, dimana dikatakan praktis bila dapat dilakukan dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama, Sedangkan Prinsip pelaksanaan penilaian kinerja guru agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) Berdasarkan Ketentuan, (2) Berdasarkan Kinerja, (3) Berdasarkan Dokumen, (4) Dilaksanakan secara konsisten dengan memperhatikan keobyektifan, keadilan, akuntabel, bermannfaat, transparan, berorientasi pada tujuan dan proses, berkelanjutan, dan rahasia.

Berdasarkan pengembangan rumusan masalah di atas maka akan terciptanya guru profesional. Pengertian guru profesional menurut para ahli adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta bertanggung jawab tentang Pendidikan anak didiknya, baik secara individual maupun klasikal, disekolah atau di luar sekolah. Hal ini berarti bahwa guru harus memiliki minimal dasar kompetensi sebagai bentuk wewenang dan kemampuan di dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kompetensi Guru adalah suatu keahlian yang wajib dipunyai oleh guru, baik dari segi pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan tanggung jawab pada peserta

didiknya. Dilihat secara garis besar ada dua segi yaitu dari segi kompetensi pribadi serta kompetensi profesional. Dengan macam-macam kompetensi maka pengertian guru profesional harus mampu mengembangkan kepribadian, berinteraksi serta berkomunikasi, mampu melaksanakan bimbingan serta penyuluhan, melaksanakan administrasi sekolah, menjalankan penelitian sederhana sebagai bahan pengajaran, menguasai landasan Pendidikan, memahami bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, dan mengevaluasi hasil dan proses belajar mengajar.

Undang-undang sisdiknas pasal 42 tentang profesioanlisme guru, ayat (1) guru harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional, ayat (2) Guru untuk Pendidikan formal pada jenjang Pendidikan anak usia dini, Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan Pendidikan tinggi dihasilkan oleh perPendidikan tinggi yang terakreditasi, (3) ketentuan mengenai kualifikasi guru sebagaimana dimaksud diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Di SMP Negeri 1 Lintang Kanan tercatat ada 7 orang guru yang sudah memiliki sertifikat guru. Dan sudah merupakan guru profesional.

Kemudian, Proses pembelajaran adalah pusat kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh para guru dan peserta didik di dalam suatu kelas yang bertujuan untuk peningkatan intelektual, kedewasaan, emosional, spiritual, kecakapan, dan keagungan moral. Hubungan antara tenaga guru dengan peserta didik dalam proses pembelajaransangat menentukan keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukan. Tujuan pembelajaran tidak lain adalah untuk mencapai suatu keberhasilanyang telah ditentukan oleh kurikulum Pendidikan. Dar itu guru-guru benar bertanggung jawab atas berjalannya proses pembelajaran agar peserta



didikdalam menherap pelajaran dapat memahami dan mengerti dengan baik. Sehingga hasil yang diharapkan pun akan tercapai. Salah satu pemikiran kritis itu yang bisa digunakan dalam pembelajaran aktif, inovatif, efektif, kreatif dan menyenangkan yang disebut dengan PAIKEM. PAIKEM termasuk model pembelajaran yang sangat menarik bagi peserta didik, mengingat manfaatnya yang besar dalam menggali dan mengasah potensi peserta didik.

Menurut Sudjana (2005:30) "beberapa komponen utama dalam pembelajaran, diantaranya yaitu tujuan, bahan, metode, dan alat penilaian". Komponen itu tidak dapat berdiri sendiri tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Komponen ini lah yang membangun suasana pada proses pembelajaran menjadi lebih aktif dan terarah

Peneliti melakukan wawancara kepada Bapak IJH tentang kesejahteraan guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan yang dijelaskannya jika tenaga guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil itu telah diatur sistem penggajiannya sedangkan untuk tenaga guru yang non PNS, dibebankan kepada dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dengan aturan maksimal 15 % dari anggaran yang ada.

Dapat dikemukakan bahwa dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan kesejahteraan guru, maka strategi yang harus dilakukan antara lain: (1) adanya komitmen semua tenaga pendidik dan kependidikan untuk sungguh-sungguh menunaikan kewajiban sebagai seorang guru, yang memiliki tanggungjawab, dedikasi dan loyalitas tinggi di dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih; (2) adanya komitmen Propinsi, Kabupaten dan Kota untuk menganggarkan alokasi dana untuk sektor pendidikan 15 % seperti amanat UU; (3) adanya komitmen semua semua pihak, baik pemerintah, masyarakat, sekolah, orang tua, dan murid untuk bersama-sama meningkat

mutu pendidikan; (4) Mengangkat tenaga guru benar-benar yang berasal dari guru yang tamatan dari LPTK, bukan yang berasal dari tenaga yang tamatan non LPTK dengan bekal AKTA IV; (5) meningkatkan kualifikasi guru disemua jenjang pendidikan, baik melalui penyataan pendidikan, maupun diklat-diklat dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa SMP Negeri 1 Lintang Kanan melakukan mamajemen tenaga guru. Seleksi dilakukan untuk guru, sedangkan tenaga keamanan, tenaga kebersihan, pustakawan, staf tata usaha hanya dilakukan rekrutmen yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah.

Simpulan secara khusus dalam penelitian tentang manajemen tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan yaitu dalam proses pengadaan, pemanfaatan, pembinaan, kesejahteraan dan penilaian. Pada proses rekrutmen yang dilakukan dengan perinciannya sebagai berikut:

*Pertama*, pengadaan tenaga guru dimulai dari perencanaan rekrutmen dilakukan analisis kebutuhan guru oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Empat Lawang, kemudian mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam rekrutmen tenaga guru sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk tenaga guru yang dibutuhkan nantinya dan meminta guru PNS yang dianggap berprestasi menyerahkan biodata diri dan riwayat hidupnya.

Menetapkan standar seleksi bahwa guru yang direkomendasikan oleh kepala sekolah, memiliki kualifikasi Pendidikan yang sesuai, usia 23-40 tahun, pengalaman kerja atau diutamakan yang memiliki sertifikat keahlian/



keterampilan, nilai akademik IPK minimal 2,75 sehat jasmani dan tidak buta warna, bebas narkoba dan obat-obatan terlarang.

Waktu dan tempat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi untuk guru dilaksanakan di SMP Negeri 1 Lintang Kanan dan untuk staf TU, pustakawan, tenaga keamanan, tenaga kebersihan waktu rekrutmen disesuaikan dengan kebutuhan sekolah.

*Kedua*, Pemanfaatan tenaga guru dalam pengorganisasian rekrutmen tenaga guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan dilakukan dengan merumuskan peranan dan kerja oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Empat Lawang dan dalam pelaksanaan rekrutmennya bekerja sama dengan pihak sekolah. Kemudian menyiapkan mekanisme seleksi yaitu dengan menentukan standar seleksi dan criteria, dan disosialisasikan untuk pendaftaran pelamar dan pemberkasan, lalu dilakukakan tahapan-tahapan seleksi sampai pengumuman hasil seleksi.

Pelaksanaan rekrutmen dilakukan dengan melakukan tahapan seleksi melalui seleksi administrasi, tes kemampuan, dan wawancara yang bekerja sama dengan pihak sekolah. Kemudian melakukan pengumuman hasil seleksi oleh pihak sekolah melalui surat pemberitahuan kepada personil yang dinyatakan lulus seleksi untuk kemudian ditugaskan ke SMP Negeri 1 Lintang Kanan.

Pengawasan rekrutmen dilakukan dengan melakukan pengawasan seleksi yang difokuskan pada pengawasan saat tes dilaksanakan. Kemudian melakukan pengawasan dalam penetapan hasil seleksi dan rekrutmen oleh tim sehingga mendapatkan guru yang benar-benar berkualitas dan terbaik. Laporan rekrutmen diberikan kepada Dinas baik dari proses seleksi maupun dari Kepala Sekolah untuk menentukan langkah selanjutnya sebagai tindak lanjut dari rekrutmen personil guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan.

Kendala-kendala dalam proses rekrutmen guru di SMP Negeri 1 Lintang Kanan antara

lain: ketersediaan dana yang terbatas dan kendala teknis semisal tempat pelaksanaan tes, maupun konsumsi yang kurang. Sulitnya akses informasi dan kesalah pahaman informasi inilah yang kemudian menyebabkan beberapa orang guru yang dinyatakan lulus mengundurkan diri menjadi guru SMP Negeri 1 Lintang Kanan. Kebijakan penempatan bagi guru yang dinyatakan lulus seleksi. Guru tersebut diharuskan mutasi dari sekolah sebelumnya, sehingga terdapat kekurangan guru pada sekolah yang ditinggal. Belum adanya tim khusus secara permanen yang melakukan penanganan rekrutmen guru terutama untuk sekolah unggulan baik di Dinas Pendidikan maupun di sekolah.

*Ketiga*, kepala sekolah bisa melakukan pembinaan terhadap karir tenaga guru dengan mengikuti berbagai kegiatan yang sesuai dengan profesi dan disiplin ilmu masing-masing. Dimulai dari kegiatan Kelompok Kerja Guru, pelatihan-pelatihan, In House Training sampai mengirim tenaga guru yang bersangkutan dalam mengikuti seminar tentang Pendidikan baik itu skala nasional maupun internasional. Sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan dari tenaga guru yang bersangkutan.

*Keempat*, untuk tenaga guru honor, dibebankan kepada dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dengan aturan maksimal 15 % dari anggaran yang ada.

*Kelima*, Syarat sistem penilaian tenaga guru, mencakup; (1) Valid, (2) Reliabel, (3) Praktis, Sedangkan Prinsip pelaksanaan penilaian kinerja guru agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut; (1) Berdasarkan Ketentuan, (2) Berdasarkan Kinerja, (3) Berlandaskan Dokumen, (4) Dilaksanakan secara konsisten dengan memperhatikan keobyektifan, keadilan, akuntabel, bermannfaat, transparan, berorientasi pada tujuan dan proses, berkelanjutan, dan rahasia.



Dengan telah dilakukannya manajemen tenaga guru berdasarkan pengembangan rumusan masalah yang ada, maka akan timbulnya guru yang profesional. Dan dengan terciptanya guru yang profesional secara otomatis, adanya peningkatan pada proses belajar mengajar dan terciptanya prestasi siswa yang memuaskan.

## SARAN

Dari hasil penelitian dilakukan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran untuk perbaikan dan penelitian lebih lanjut, diantaranya:

*Pertama*, dinas Pendidikan dan Kebudayaan perlu meningkatkan kualitas manajemen tenaga guru untuk setiap sekolah dengan pembenahan dengan evaluasi yang dilakukan.

*Kedua*, peningkatan kriteria personil yang direkrut dengan kesesuaian syaratnya. Kriteria yang baik akan terpenuhi guru yang berkualitas.

*Ketiga*, alokasi dana yang cukup dalam pelaksanaan manajemen tenaga guru. Ketersediaan dana dalam alokasi anggaran akan membuat pelaksanaan program nantinya terlaksana secara optimal.

*Keempat*, perlu adanya tim khusus yang menangani proses pengadaan tenaga guru secara periodik. Dengan adanya tim khusus tersebut sehingga proses seleksi, dan pasca seleksi dapat dimonitoring secara baik dan rutin.

*Kelima*, kepala sekolah maupun Dinas Pendidikan perlu membuat standar operasional procedure (SOP) dalam manajemen tenaga guru secara terdokumentasi.

## RUJUKAN PUSTAKA

Aliman. 2015. *Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Bengkulu : FKIP Unib Press

Bafadal, Ibrahim (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar, dari*

*sentralisasi menuju desentralisasi*, Jakarta. Bumi Aksara.

Handoko, Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Lembaga penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Hasibuan, J.J. (1996). *Proses Belajar Mengajar Keterampilan Dasar Mikro*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Hasibuan, (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta; PT. Bumi Aksara

Peraturan pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional Pendidikan (PP No 19 Tahun 2005)

Peraturan menteri Pendidikan nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik guru SMP

Permendikbud No 35 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya

Sudjana, Nana. *Penilaian Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

Sukmadinata, Nana S, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Rosdakarya

Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2001 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta. BP. Restindo Mediatama.

Undang-undang Nomor 14 tentang Guru dan Dosen

Yuniarsih, Tjuju, Suwanto .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. (Bandung: Alfabeta)