NASKAH PUBLIKASI

PENGELOLAAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMP

NEGERI 1 TAWANGSARI KABUPATEN SUKOHARJO

Oleh :

S R I Y O N O
NIM: Q 100 100 083

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2012

NASKAH PUBLIKASI

PENGELOLAAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMP NEGERI 1 TAWANGSARI KABUPATEN SUKOHARJO

Telah disetujui oleh

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. Yetty Sarjono, M.Si	**Dr. Sofyan Anif, M.Si**

MANAGEMENT OF TEACHER PROFESSIONAL COMPETENCE IN THE FIRST STATE HIGH SCHOOL DISTRICT 1 TAWANGSARI SUKOHARJO

S R I Y O N O
NIM : Q 100 100 083

ABSTRACT

The purposes this study are: (1) describe the characteristics of planning in the management of the professional competence of teachers at a junior high school Tawangsari Sukoharjo district; (2) describe the characteristics of the organization in managing the professional competence of teachers at a junior high school Tawangsari Sukoharjo district; (3) describe the characteristics of the implementation of the management of professional competence of teachers at a junior high school Tawangsari Sukoharjo district; (4) describe the characteristics of supervision in the management of professional competence of teachers at a junior high school Tawangsari Sukoharjo district.

This study is a qualitative research is characterized by descriptive case study research.The research was conducted in a junior high school Tawangsari Sukoharjo district. Informants in this study were principals, teachers, and staff. Research data collection is done through observation (observation), in-depth interviews, and documentation. Data were analyzed using a single site. The validity of data using observation techniques continuously, triangulation of data, discuss with others.

The conclusion of these researches are: 1) characteristics of planning in the management of professional competence of teachers at a junior high school Tawangsari Sukoharjo district. Based on survey results revealed the character of the planning of professional competence of teachers: (a) meeting with residents of the school principals, vice principals, curriculum coordinators and head teachers of subjects clumps; (b) enter and become part of the School Development Meeting; (c) discuss with the entire school community, and (d) relating to the vision and mission of the school; 2) Characteristics of the organization in the management of professional competencies of educators at a junior high school Tawangsari Sukoharjo district. Based on survey results revealed the character of the organization of professional competence of teachers: (a) Set up work schedules of teachers; (b) regulate the division of tasks to administrative staff; (c) provide teaching duties in accordance with the educational background; (d) create a new organizational structure by appointing a Head of Administration; 3) the characteristics of the implementation of management of teacher professional competence at a junior high school Tawangsari Sukoharjo district. Based on survey results revealed the character of the implementation of the professional competence of teachers and education personnel: (a) provide the opportunity for teachers to continue to pursue higher education; (b) provide an opportunity for teachers to attend inservice training, education and training, training of trainers, meetings, activities with other agencies, (c) provide the opportunity for teachers to enhance competence through certification; 4) the characteristics of supervision in the management of professional competencies of educators and educational staff at a junior high school Tawangsari Sukoharjo district. Based on survey results revealed the character of the implementation of the professional competence of teachers and education personnel: (a) the supervision is done by providing motivation, (b) monitoring is done through supervision, (c) surveillance carried out through direct conversations with teachers, (d) Monitoring is done through a teachers' meeting; (e) Supervision conducted involving students in assessing teacher performance.

Key words: management, professional competence, educators.

PENDAHULUAN

Pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan, dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidikan ini merupakan

sumber daya manusia yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Sinde Meysin, 2009:1).

Tenaga pendidik menentukan kualitas proses pembelajaran serta hasil belajar yang dialami oleh siswa. Sebagus dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, kalau tenaga pendidik tidak kompeten maka sarana dan prasarana itu pun tidak akan banyak membantu para siswa dalam melaksanakan proses belajarnya. Pada dasarnya baik tenaga pendidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.

Hal ini telah dipertegas dalam Pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang menyatakan bahwa; 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.

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah "kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam". Surya (dalam Nining Sulistyoningrum, 2010: 3) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Fokus penelitian ini adalah bagaimanakah karakteristik Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo. Fokus tersebut dijabarkan menjadi empat sub fokus: (1) bagaimana karakteristik perencanaan dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo?; (2) bagaimana karakteristik pengorganisasian dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo?; (3) bagaimana karakteristik pelaksanaan dalam Pengelolaan

Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo?; (4) bagaimana karakteristik pengawasan dalam Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo?.

Tujuan dalam penelitian memiliki relevansi dengan fokus penelitian di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) mendeskripsikan karakteristik perencanaan dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo; (2) mendeskripsikan karakteristik pengorganisasian dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo; (3) mendeskripsikan karakteristik pelaksanaan dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo; (4) mendeskripsikan karakteristik pengawasan dalam pengelolaan kompetensi profesional guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo.

Hasil penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat baik teoritis maupun praktis. Secara Teoritis: (1) penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam mengembangkan teori-teori tentang pengelolaan kompetensi profesional pada pendidik; sebagai pengembangan teori-teori mengenai penentu kualitas pembelajaran melalui Pengelolaan Kompetensi Profesional Guru. Secara praktis: (1) bagi siswa, mendapatkan pengetahuan yang lebih dari sumber daya pendidik; (2) bagi pendidik, meningkatkan kualitas potensi guru serta memberikan layanan pembelajaran yang lebih baik lagi.

Pengelolaan

Pengelolaan dapat juga diartikan dengan istilah management (Wati, 2005: 278). Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumberdaya yang dimiliki oleh sekolah/organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, material, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses. (Rohiat 2008: 14). Sedangkan menurut Nursidik (2009: 1) pengelolaan pendidikan berasal dari kata manajemen, sedangkan istilah manajemen sama artinya dengan administrasi. Hal ini dapat diartikan pengelolaan pendidikan sebagai upaya untuk menerapkan kaidah-kaidah administrasi dalam bidang pendidikan. Administrasi adalah keseluruhan proses yang mempergunakan dan mengikutsertakan semua sumber potensi yang tersedia dan yang sesuai, baik personal maupun material, dalam usaha untuk mencapai bersama satu tujuan secara efektif dan efisien. Selain hal tersebut, administrasi didefinisikan sebagai

keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer/pimpinan, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencana, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Fattah, 2004: 1).

Implementasi menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Winarno, 2005: 102) membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan-kebijakan sebelumnya.

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja. Dalam kaitannya dengan tenaga pendidik di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil, sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis (1) pemberhentian atas permohonan sendiri; (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah; dan (3) pemberhentian sebab lain-lain.

Pendidik atau di Indonesia lebih dikenal dengan pengajar kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai kekhususannya yaitu: Guru, Dosen, Konselor, Pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, Ustadz, dan sebutan lainnya (Abu, 2007: 1).

Tenaga pendidik merupakan guru. Sedangkan yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Aqib & Rohmanto, 2008: 149). Pada pengertian lain, guru diartikan sebagai orang yang identik dengan pihak yang memiliki tugas dan tanggungjawab membentuk karakter generasi bangsa (Isjoni, 2008:3).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendididkan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (1) memiliki bakat, minat panggilan jiwa, dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen) (dalam Kunandar, 2007: 54-55)

Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Mulyasa, 2008: 135).

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi menurut Slamet PH (dalam Sagala, 2009: 39) terdiri dari Sub-Kompetensi (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar; (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP); (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar; (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan

kesabaran tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik. Karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.

Sejalan dengan hal itu UU No. 14 Tahun 2005 BAB II Pasal 2 ayat (1) menyatakan guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobby belaka. Profesi berarti menyatakan secara publik dan dalam bahasa latin disebut "*profession*" yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan publik yang dibuat oleh seseorang yang bermaksud menduduki suatu jabatan publik. Guru yang terjamin kualitasnya diyakini mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Penjaminan mutu guru perlu dilakukan dari waktu ke waktu demi terselenggaranya layanan pembelajaran yang berkualitas.

Ada dua panduan dalam pengembangan profesi pendidik yang diagendakan BPSDMPPMP (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Penjaminan Mutu Pendidikan, yaitu Pengembangan diri dan pelatihan cara mengajar. Pengembangan diri menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tanggal 1 Desember 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya yang dimaksudkan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Guru Pertama dengan pangkat Penata Muda golongan ruang III/a sampai dengan Guru Utama dengan pangkat Pembina Utama golongan ruang IV/e wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, yaitu pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau pengembangan karya inovatif.

The Abell Foundation (2001) "*Teacher Certification Reconsidered: Stumbling For Quality*". Fokus penelitian ini adalah pada sertifikasi guru yang telah diproses. Satu demi satu perubahan proses telah dilakukan, biasanya dalam pendidikan ditetapkan berdasarkan ranking. Perubahan ini tidak mengacu pada kelemahan pokok proses sertifikasi: kira-kira kapasitas untuk memastikan kualitas menurut banyak susunan. Proses ini hanya terdiri dari judul kursus akuntansi, tidak menunjukkan penghargaan yang mungkin diperoleh dari lembaga pelatihan, pengakuan dari lembaga kursus, atau kualitas pengajaran, standart pendidikan, atau dari tingkat pendapatan. Penghilangan ini dipandang sebagai proses yang tidak kapabel, dan memojokkan kualitas kandidat guru yang sebenarnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mengembangkan standar kinerja guru dengan cara sertifikasi, dan kompetensi telah dibuktikan akan dapat merancang dan / atau beradaptasi untuk profesionalisme pendidik untuk memenuhi tantangan guru dengan latar belakang yang berbeda, pengalaman. Dalam hal ini guru harus berlaku kooperatif dalam perencanaan pengembangan kinerja. Dan seharusnya dapat mengantisipasi perubahan dalam perilaku dan praktek dalam kelas yang di program sebagai hasil dari pengembangan profesional. Hampir semua guru menganut konsep dengan mengambil inisiatif dalam pribadi profesional pembangunan. Guru menjelaskan bahwa proses penilaian memberi waktu untuk berpikir tentang di mana guru melakukannya secara profesional. Guru terkejut melihat jumlah kekuatan yang dimiliki dan diingatkan bahwa kekuatan adalah aset dalam mengajar. Kemudian guru melihat dampak dari upaya mereka dalam kelas dan menanamkan rasa percaya diri yang baru. Sedangkan hal yang tidak baik dalam penelitian ini bagi guru apabila tidak memiliki potensi dalam kinerjanya.

Klump (2008) "*Research-Based Resources: Cultural Competency of Schools And Teachers In Relation To Student Success*". Berdasarkan dua hasil penelitian, yang menguji 5 standar ilmu mengajar yang efektif, yaitu: (1) Guru dan siswa saling bekerjasama. Menggunakan kegiatan intruksional grup dimana guru dan siswa kerja bersama untuk membuat sesuatu atau ide; (2) Pengembangan bahasa dan literature ketrampilan berdasarkan kurikulum. Menggunakan literature yang strategis dan mengembangkan kemampuan berbahasa di semua bidang; (3) Menghubungkan pelajaran dengan kehidupan siswa. Pengajaran dengan lingkungan sekitar berdasarkan kurikulum dan pengalaman siswa di rumah, masyarakat, dan sekolah; (4) Melibatkan

siswa dengan pelajaran yang menantang. Menentukan standar tantangan untuk kinerja siswa, desain untuk aktivitas siswa sehingga pemahaman mereka meningkat dalam tingkatan yang lebih komplek; (5) Menegaskan dialog antar guru. Melatih dialog antara guru dengan murid, khususnya pendidikan, mengarahkan tujuan yang menyimpang, membuat kelompok percakapan kecil (dikenal dengan istilah istruksional percakapan) cukup dengan guru.

Huntly (2003) "*Beginning Teachers' Conceptions Of Competence*". Fokus penelitian ini adalah fenomena tentang kemampuan awal guru. Hasil penelitian ini adalah kemampuan awal guru dihargai oleh pengawas guru (sesuai prinsip) dan pada akhir tahun pertama mereka sebagai tenaga kerja penuh. Penghargaan ini menjadi separuh bagian bagi Queensland Board of Teacher Registration, untuk memastikan pendapatan dan memungkinkan guru untuk diakui penuh sebagai guru yang terdaftar. Kelebihan dalam penelitian ini adalah guru dapat diidentifikasi sebagai mengalami kompetensi di sejumlah cara. Kekurangannya jika tidak dapat mengidentifikasi kompentensi guru maka tidak dapat lakukan suatu pengembangan kompentensi.

Berau of Adult Basic as Literacy Education (2000) "*Pennsylvania's Adult Teacher Competency Study: What Makes a Good Teacher of Adults*?". Fokus dalam penelitiannya, ketika mereka mengembangkan standar guru, indikator kinerja, dan kemampuan membuktikan akan dapat di desain dan atau bersesuaian perkembangan profesionalitas mereka untuk menjawab tantangan guru dengan beraneka latar belakang, pengalaman, kekuatan, dan kelemahan. Hasil penelitian ini adalah pada bidang pengujian standar kompetensi guru diarahkan pada pengembangan staf praktisi muncul untuk menunjukkan bahwa teori dan prinsip-prinsip pendidikan profesional guru yang diterapkan untuk peserta didik di kelas diperlukan kerja sama dengan praktisi. Dari penilaian diri untuk praktisi tindakan perencanaan untuk dijadikan untuk portofolio dan evaluasi, komitmen kemudian untuk perbaikan individu dalam konsep program peningkatan beberapa kasus, masyarakat pada umumnya.

Post Primary Teachers' Association (2004) "*Teacher Competence*". Fokus penelitian ini adalah pada permasalahan ketidakmampuan guru yang dinyatakan tidak terbukti, dewan pengurus harus dapat menunjukkan bahwa semua itu telah dilakukan sesuai dengan kcriteria dalam perjanjian atau kesepakatan dan dengan metode yang obyektif dalam penilaian dan evaluasi terhadap kerja guru. Hasil penelitian adalah kemampuan guru telah menunjukkan bahwa dengan metode yang obyektif dalam

penilaian dan evaluasi terhadap kerja guru. Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Artinya pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan pendidikan tertentu.

Mulyadi, 2007. Judul penelitiannya adalah "Optimalisasi Kinerja Pengurus MGMP Matematika Propinsi Jawa Tengah melalui *Training of Trainer Substansi* dan Metodologi Berkelanjutan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya program Ditjen PMPTK dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama dengan memberikan block grand kepada guru. Sedangkan untuk *block grand* tenaga pendidik tidak ada. Hal inilah yang menjadi alasan dan latar belakang masalah untuk menindaklanjuti penelitian tentang pengelolaan tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan bercirikan deskriptif, dimana data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Selain itu, semua data yang dikumpulkan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Aspek yang dikaji adalah masalah-masalah yang berkaitan dengan pengelolaan guru.

Penelitian kualitatif menggunakan desain penelitian studi kasus dalam arti penelitian difokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan ingin dipahami secara mendalam, dengan mengabaikan fenomena-fenomena lainnya. Desain yang berubah atau emergent tersebut bersifat sekuler karena penuntutan sampel yang bersifat purposif, pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara simultan dan merupakan langkah yang bersifat interaktif bukan terpisah-pisah (Sukmadinata, 2008: 99).

Sesuai dengan fokus penelitiannya, tempat atau lokasi penelitian adalah di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo. Pemilihan lokasi ini karena pertimbangan-pertimbangan teknis seperti yang disarankan oleh (Moleong, 2007: 75) yaitu agar peneliti mempertimbangkan kenyataan yang ada di lapangan dan juga harus diperhitungkan keterbatasan geografis dan praktis, seperti waktu, tenaga dan biaya. Penelitian dilaksanakan pada sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat yaitu selama tiga bulan yang dimulai pada bulan November 2011 sampai dengan Januari 2012.

Kehadiran peneliti dengan pendekatan etnografi juga disebut etnografer. Pendekatan penelitian etnografi memerlukan beberapa pertimbangan agar dapat menempatkan kehadiran peneliti dalam sebuah penelitian. Spradley dalam bukunya menjelaskan kebanyakan pengetahuan budaya bersifat tidak terlihat, diterima apa adanya, dan di luar kesadaran, maka ketidakkenalan ini menahan untuk menerima berbagai hal apa adanya (Spradley, 2007: 72). Dalam kondisi seperti ini etnografer menempatkan dirinya sebagai pengamat. Bila suasana penelitian telah benar-benar dikenal etnografer maka kehadiran peneliti atau etnografer dapat menggunakan dirinya sebagai informan (Spardley, 2007: 74).

Lebih lanjut Spradley memberikan ilustrasi bahwa banyak etnografer mempelajari budaya yang tidak kenal diantaranya Anthony Wallace seorang antropolog yang menggunakan dirinya sebagai informan dan membuat suatu deskripsi budaya yang sangat terkenal tentang mengemudikan mobil. Jeff Nash seorang pelari jarak jauh menulis budaya pelari jarak jauh dengan banyak memberi wawasan (Spradley, 2007: 74).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang menunjukkan pengelolaan pendidikan di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo dan hasil wawancara langsung dengan pihak-pihak yang dapat mendukung penelitian ini, yaitu kepala sekolah, guru, dan staff. Nara sumber dalam penelitian ini berupa data yang berasal baik dari dokumen sekolah maupun hasil wawancara dari guru, kepala sekolah, staff.

Arikunto (2006: 241) memberikan petunjuk bahwa data deskripsi itu pada umumnya dikumpulkan melalui suatu pengamatan, wawancara, dokumentasi. Oleh karena itu agar dapat memperoleh data yang akurat dan lengkap dalam penelitian ini, menggunakan beberapa metode, antara lain pengamatan, wawancara, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan situs tunggal, yakni suatu fenomena dalam konteks terbatas yang membentuk suatu "kajian kasus", apakah itu kasus seorang individu dalam suatu latar, satuan kelompok, satuan yang lebih luas seperti departemen, organisasi, atau komunitas. Metode ini dapat digunakan selama atau sesudah pengumpulan data, tetapi biasanya cenderung menjadi sangat bermanfaat bilamana dasar datanya sangat lengkap, serta penelitian berada dalam tahapan analisis dan penulisan final (Milles and Huberman, 2004: 137).

Terkait dengan hal tersebut di atas maka dapat dirumuskan langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang terpercaya melalui:

(1) pengamatan secara terus menerus ; (1) trianggulasi data ; (3) membicarakan dengan orang lain (rekan-rekan sejawat yang banyak mengetahui dan memahami masalah yang diteliti).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik perencanaan kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo: (1) bila menyusun perencanaan kompetensi profesional pendidik di SMP maka akan melibatkan peran kepala sekolah, wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum serta para guru ketua rumpun mata pelajaran; (2) bila menyusun perencanaan kompetensi profesional pendidik di SMP maka perlu dituangkan dalam RPS; (3) Bila menyusun perencanaan kompetensi profesional pendidik di SMP maka perlu didiskusikan dengan seluruh warga sekolah; (4) Bila menyusun perencanaan kompetensi profesional pendidik di SMP maka berkaitan dengan visi dan misi sekolah

Karakteristik pengorganisasian kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo: (1) Bila mengorganisir kompetensi profesional pendidik di SMP maka perlu mengatur jadwal kerja guru; (2) bila mengorganisir kompetensi profesional pendidik di SMP maka perlu mengatur pembagian tugas kepada staf administrasi; (3) bila mengorganisir kompetensi profesional pendidik di SMP maka perlu memberikan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan; (4) Bila mengorganisir kompetensi profesional pendidik di SMP maka perlu membuat struktur organisasi baru dengan menunjuk seorang kepala TU.

Karakteristik pelaksanaan kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo: (1) bila melaksanakan kompetensi profesional pendidik di SMP maka sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi; (2) Bila melaksanakan kompetensi profesional pendidik di SMP maka sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti penataran, pendidikan dan pelatihan, TOT, rapat, kegiatan dengan instansi lain; (3) bila melaksanakan kompetensi profesional pendidik di SMP maka sekolah perlu memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi melalui sertifikasi.

Karakteristik pengawasan kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo: (1) Bila mengawasi kompetensi profesional

pendidik di SMP maka pengawasan dilakukan dengan memberikan motivasi; (2) bila mengawasi kompetensi profesional pendidik di SMP maka pengawasan dilakukan melalui supervisi; (2) bila mengawasi kompetensi profesional pendidik di SMP maka pengawasan dilakukan percakapan langsung dengan guru; (3) Bila mengawasi kompetensi profesional pendidik di SMP maka pengawasan dilakukan melalui rapat guru; (4) bila mengawasi kompetensi profesional pendidik di SMP maka perlu melakukan pelibatan siswa dalam menilai kinerja guru.

PEMBAHASAN

Perencanaan kompetensi profesionel guru di SMP Negeri 1 Tawangsari Sukoharjo Perencanaan kompetensi profesional guru dimasukkan dalam Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) yang merupakan rencana jangka panjang sekolah. Pada RPS serta pada program tahunan sekolah. Adapun program-program yang direncanakan antara lain: (1) melaksanakan berbagai workshop (workshop lokal) untuk pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku serta peningkatan kompetensi penunjang profesionalisme guru; (2) mengoptimalkan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) lokal; (3) melaksanakan kegiatan peer teaching untuk setiap rumpun mata pelajaran; (4) memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi seluruh tenaga edukatif untuk mengikuti berbagai pelatihan dan melanjutkan studi; (5) memberikan kesempatan bagi seluruh tenaga edukatif untuk menguasai dan menggunakan berbagai fasilitas penunjang kegiatan pendidikan yang ada disekolah.

Perencanaan kompetensi profesional guru dimasukkan dalam Rencana Pengembangan Sekolah (RPS). RPS merupakan rencana jangka panjang sekolah. RPS tersebut berisi program-program yang berkaitan dengan perencanaan pendidik. Adapun program-program yang direncanakan antara lain: (1) melaksanakan berbagai workshop (workshop lokal) untuk pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku serta peningkatan kompetensi penunjang profesionalisme guru, (2) mengoptimalkan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) lokal, (3) melaksanakan kegiatan *peer teaching* untuk setiap rumpun mata pelajaran, (4) memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi seluruh tenaga edukatif untuk mengikuti berbagai pelatihan dan melanjutkan studi, (5) memberikan kesempatan bagi seluruh tenaga edukatif untuk menguasai dan menggunakan berbagai fasilitas penunjang kegiatan pendidikan yang ada disekolah.

Kegiatan sekolah dilaksanakan sesuai dengan RPS yang telah disusun pada awal tahun pelajaran. Keterangan lain yang relevan dengan perencanaan kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari. Perencanaan program peningkatan kompetensi profesional guru melibatkan perwakilan warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum serta para guru ketua rumpun mata pelajaran.

Rencana peningkatan kompetensi ini melalui suatu proses yang mempertimbangkan aspek kebutuhan sekolah dan perkembangan dunia pendidikan. Mengalokasikan dana untuk kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru sesuai dengan Rencana Anggaran Pendapatan Sekolah (RAPS).

Sekolah Menengah Pertama pun beban kerja administratifnya tidak kalah rumit dengan beban kerja administratif di sekolah menengah atas. Kondisi tersebut sangat bertentangan dengan Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Tenaga Administrasi Sekolah/ Madrasah yang berbunyi 'untuk sekolah menengah pertama setidaknya harus memiliki petugas pelaksana administrasi umum dan sedangkan untuk sekolah yang memiliki minimal enam rombongan belajar harus memiliki kepala tata usaha'. Selain itu juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 35 ayat 1 butir b. 'SD/MI atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/ madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, dan tenaga kebersihan sekolah/ madrasah'.

Beberapa undang-undang yang mengatur tentang kewajiban setiap satuan pendidikan dasar untuk memiliki tenaga administrasi, yang setidaknya satu orang untuk satu sekolah. Baik untuk sekolah maupun untuk madrasah, keduanya diwajibkan untuk memenuhi standar tersebut. Seperti yang kita ketahui bahwa standar adalah syarat minimal yang harus dipenuhi. Jadi setiap satuan pendidikan/sekolah bisa melebihi dari standar yang ada tersebut. Tapi dengan catatan tidak kurang dari yang menjadi standarnya.

Pertanyaan yang muncul adalah, mengapa fenomena ketidakberadaan tenaga administrasi di sebagian sekolah menengah pertama masih terjadi sampai saat ini. Meskipun ada, peran tenaga administrasi tersebut belum optimal apabila dibandingkan dengan peraturan yang ada. Oleh karena itu peneliti merasa perlu untuk menggali informasi dari pengawas di lingkungan SMP Negeri agar peneliti mengetahui bagaimana kondisi riil secara keseluruhan dari tenaga administrasi di sekolah menengah pertama yang berada di bawah pengawasannya.

Sekolah menengah pertama sangat dibutuhkan seorang tenaga administrasi sekolah yang mengerjakan keseluruhan tugas administrasi sekolah, namun banyak hambatan yang ditemui oleh sekolah-sekolah tersebut. Diantaranya adalah kesulitan dalam mengajukan permohonan tenaga administrasi kepada dinas pendidikan terkait, dan hambatan lainnya adalah ketidaksanggupan sekolah untuk merekrut tenaga administrasi secara swadaya sekolah dengan dalih anggaran yang tidak mencukupi.

Akreditasi menurut UU RI No 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 22 "akreditasi adalah kegiatan penilaian kelayakan program dalam satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan". Proses akreditasi tersebut sangat membuat sekolah yang belum memiliki tenaga administrasi sangat merasa dibebankan, dimana waktu sebelum proses akreditasi tersebut adalah kondisi yang sangat disibukkan dengan pembuatan dan penyusunan arsip atau dokumen-dokumen keadministrasian yang proses pembuatannya dilakukan secara mendadak. Kondisi seperti itu tidak akan terjadi apabila sistem administrasinya berjalan sebagaimana mestinya.

unjukkan kondisi empirik pelayanan administratif tersebut akan menghambat proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar), proses manajemen sekolah dan proses penyelesaian urusan administrasi di sekolah. Administrasi memegang peranan yang sangat penting pada suatu perusahaan atau organisasi, untuk memperlancar jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan. Bila administrasi dalam organisasi kurang mendapat perhatian akan mengakibatkan kerugian pada organisasi tersebut. Salah satu kerugiannya adalah memperlambat proses pemberian informasi yang diperlukan. Dengan adanya pelaksanaan administrasi yang benar maka akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Sebab membantu tercapainya aktivitas dari rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya. (Elisabeth Siahaan dalam administrasi kantor BAPPEMAS, 2004: 1).

Temuan penelitian menunjukkan kondisi empirik pelayanan administratif tersebut akan menghambat proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar), proses manajemen sekolah dan proses penyelesaian urusan administrasi di sekolah. Administrasi memegang peranan yang sangat penting pada suatu perusahaan atau organisasi, untuk memperlancar jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan. Bila administrasi dalam organisasi kurang mendapat perhatian akan mengakibatkan kerugian pada organisasi tersebut. Salah satu kerugiannya adalah memperlambat proses pemberian informasi yang diperlukan. Dengan adanya pelaksanaan administrasi yang

benar maka akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Sebab membantu tercapainya aktivitas dari rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya. (Elisabeth Siahaan dalam administrasi kantor BAPPEMAS, 2004: 1)

Analisisnya terhadap teori adalah, SMP merupakan satuan pendidikan yang menjadi lembaga formal pertama yang harus dilalui seorang anak. Seperti halnya dengan sekolah lainnya. Sekolah Menengah Pertama pun terdiri dari rangkaian kegiatan yang terdiri dari proses input, transformasi dan output. Proses tersebut menjadi sangat menentukan karena, baik atau tidaknya hasil output pendidikan, dipengaruhi oleh komponen-komponen pendidikan yang ada.

Kondisi pelayanan administratif yang saat ini terjadi di lingkungan SMP kabupaten Sukoharjo menunjukkan bahwa manajemen sekolah yang ada di sekolah-sekolah tersebut belum berjalan secara optimal. Karena manajemen akan sangat tergantung dengan administrasi itu sendiri. Senada dengan yang diungkapkan oleh Edmond Anwar Yasa (1998: 21) bahwa salah satu konsep manajemen yang memfokuskan pada perbaikan proses pendidikan diantaranya adalah adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif, dan pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan / perbaikan mutu.

Kondisi empirik pelayanan administratif di lingkungan SMP yang diteliti, maka sudah seharusnya lah dilakukan evaluasi yang komperhensif terhadap urusan administrasi di sekolah. Untuk sekolah yang masih mengandalkan kepala sekolah dan guru. Evaluasi yang harus digunakan adalah melakukan penilaian kinerja dari masing-masing jabatan yang melakukan fungsi ganda tersebut. Bagaimana bisa kita melakukan tugas secara fokus apabila melakukan dua fungsi yang berbeda di saat yang bersamaan.

Pembahasan mengenai keterkaitan antara manajemen dan administrasi akan bermuara pada unsur mutu. Karena mutu itu sendiri merupakan kondisi ideal yang akan tercipta apabila suatu organisasi atau sekolah itu menerapkan manajemen yang efektif. Prasetya Budi Utama, SPd (BS) salah satu guru SMP Negeri 1 Tawangsari yang belum bersertifikasi menyatakan bahwa mutu adalah conformance to requirement, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Atau dengan kata lain kesesuaian terhadap permintaan persyaratan (The Conformance Of Requirements).

Mutu pendidikan dalam suatu sekolah dapat ditingkatkan dengan adanya administrator. Berarti bahwa administrasi berperan untuk meningkatkan kualitas atau mutu suatu sekolah. Dikaitkan dengan kondisi pelayanan administrasi yang terjadi di

lingkungan SMP kabupaten Sukoharjo, dapat dikatakan bahwa sekolah-sekolah ini akan dapat meningkatkan mutu sekolah mereka dengan bantuan administrator yang baik. Apa yang akan terjadi apabila administratornya sendiri, dilakukan oleh tenaga yang bukan khusus diperuntukkan untuk melakukan pekerjaan administrasi sekolah yaitu guru dan kepala sekolah. Sudah jelas bahwa tugas utama guru adalah mendidik dan membimbing siswa untuk mengalami proses pengembangan potensi yang ada dalam diri anak. Dan tugas utama kepala sekolah adalah melakukan kepemimpinan yang seutuhnya dalam jabatan struktural di sekolah, bukan untuk menjadi tenaga operasional administrasi. Logikanya adalah, bagaimana mutu sekolah akan dapat ditingkatkan apabila tiap jabatan atau komponen organisasi/sekolah tidak fokus untuk melakukan tugas, pokok, dan fungsinya secara total dan fokus.

Teori profesionalitas merujuk pada suatu pengertian yang luas. Diantaranya terdapat pengertian bahwa profesionalitas terjadi ketika seseorang yang bekerja tetapi tidak amatiran. Terdapat pula definisi profesionalisme yang merujuk pada individu yang bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan.

Dan teori profesionalisme yang kedua yaitu menghendaki setiap individu harus bekerja sesuai dengan moral dan etika yang ditentukan. Keterkaitan antara peran kepala sekolah yang melakukan tugas administrasi dengan profesionalitas adalah, kepala sekolah dikatakan tidak profesional jika ia tidak bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan. Dalam hal ini ditunjukkan dengan kondisi jabatan kepala sekolah yang merangkap dengan pekerjaan administrasi. Selain itu kepala sekolah dikatakan tidak profesional jika ia tidak memiliki kesesuaian kompetensi dalam bekerja. Konotasi kepala sekolah yang tidak melakukan kesesuaian pekerjaan dengan baik terbukti dari, kepala sekolah yang bekerja tidak sesuai dengan yang distandarkan untuk jabatan yang dipegangya. Selain itu kepala sekolah yang merangkap jabatan telah melanggar aturan kepegawaian, terutama untuk pegawai negeri sipil yang dilarang menduduki jabatan lain, selain dari jabatan yang seharusnya ia kerjakan.

Kinerja merupakan aspek utama dalam profesionalitas seorang pegawai. Profesional merujuk kepada dua hal, yakni (1) orang yang menyandang suatu *profesi*, dan (2) kinerja orang yang menyandang suatu profesi, dan (2) kinerja atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. guru profesional dalam kajian ini adalah orang yang menyandang profesi guru yang kinerja atau performance Dalam melaksanakan tugas merencanakan dan melaksanakan proses

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan profesi guru.

Teori tersebut menyatakan bahwa guru yang profesional adalah seeorang yang menyandang suatu profesi, dan memiliki kinerja atau performansi dalam tugas profesi keguruannya. Guru yang profesional adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan berkomitmen kerja yang tinggi sehingga menghasilkan produk yaitu prestasi belajar siswa yang baik. Guru-guru seperti ini melakukan daya dan upaya yang optimal sehingga proses belajar mengajar yang ia jalankan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Prestasi belajar siswa dihasilkan melalui proses pembelajaran yang efektif. Dikaitkan dengan kondisi empirik bahwa guru sekarang melakukan tugas administrasi untuk membantu kepala sekolah yang tidak memiliki tenaga administrasi khusus disekolahnya. Artinya bahwa profesionalitas guru akan menghasilkan prestasi belajar siswa. Namun dengan kondisi bahwa guru melakukan tugas tambahan administrasi, implikasinya adalah guru yang tidak total dalam mengajar. Bagaimana hasil pembelajaran pada hari itu akan dicapai oleh dengan baik. Apabila guru meninggalkan kelas, dengan alasan membantu tugas kepala sekolah dalam melakukan tugas-tugas administrasi.

Jadi, tidak seharusnya guru melakukan tugas administrasi di sekolah. Karena yang dibenarkan dalam undang-undang. Tugas tambahan yang boleh dilakukan oleh guru hanya sebatas tugas tambahan yang melekat pada tugas pokoknya sebagai pengajar, seperti bidang-bidang kerja yang telah dipaparkan di bagian atas. Karena tugas tersebut bukan menjadi tugas utamanya. Sehingga yang menjadi penting adalah keberadaan tenaga administrasi yang mampu mengoptimalkan kinerja administrasi yang baik di sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

Karakteristik perencanaan dalam pengelolaan kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian diketahui karakter perencanaan kompetensi profesional pendidik: (1) rapat dengan warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, koordinator kurikulum serta para guru ketua rumpun mata pelajaran; (2) masuk dan menjadi bagian dari RPS; (3) didiskusikan dengan seluruh warga sekolah; dan (3) berkaitan dengan visi dan misi sekolah

Karakteristik pengorganisasian dalam pengelolaan kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian diketahui karakter pengorganisasian kompetensi profesional pendidik: (1) Mengatur jadwal kerja guru; (2) mengatur pembagian tugas kepada staf administrasi; (3) memberikan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Karakteristik pelaksanaan dalam pengelolaan kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian diketahui karakter pelaksanaan kompetensi profesional pendidik: (1) memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi; (2) memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti penataran, pendidikan dan pelatihan, TOT, rapat, kegiatan dengan instansi lain; (3) memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi melalui sertifikasi

Karakteristik pengawasan dalam pengelolaan kompetensi profesional pendidik di SMP Negeri 1 Tawangsari Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan hasil penelitian diketahui karakter pelaksanaan kompetensi profesional pendidik: (1) pengawasan dilakukan dengan memberikan motivasi; (2) pengawasan dilakukan melalui supervisi; (3) pengawasan dilakukan percakapan langsung dengan guru; (4) Pengawasan dilakukan melalui rapat guru; (5) Pengawasan dilakukan pelibatan siswa dalam menilai kinerja guru.

Berdasarkan simpulan di atas berikut beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai hasil penelitian ini: (1) bagi kepala sekolah, hendaknya kepala sekolah menguasai perannya sebagai manajerial sehingga dapat melakukan koordinasi untuk mengelola tenaga pendidik sehingga menjadi satu kesatuan yang utuh dalam meningkatkan kualitas kompetensi profesional; (2) bagi komite sekolah, hendaknya komite sekolah melibatkan diri secara aktif untuk turut mengawasi kualitas pembelajaran khususnya tentang kompetensi yang dimiliki oleh guru. Komite sekolah dapat memberikan masukan ataupun gagasan sehingga kompetensi profesional tenaga pendidik dapat berkembang. (3) bagi guru Hendaknya guru senantiasa melakukan evaluasi diri untuk mengukur tingkat kompetensi profesional yang dimiliki serta membuka diri untuk menerima wawasan dan pengetahuan yang dapat mengembangkan kompetensi profesionalnya; (4) bagi siswa, hendaknya siswa tidak hanya sekedar mengikuti pelajaran di kelas melainkan memberikan masukan baik secara lisan maupun tertulis untuk memberikan gambaran seberapa jauh kualitas pembelajaran yang telah diterimakan oleh guru kepada siswa dalam KBM.

DAFTAR PUSTAKA

Abu. 2007. *Tenaga Kependidikan*. Diakses dari: http://www.disdik-kepri.com/index.php?option=com_content&view=article&id=76:tenaga-kependidikan&catid=47:ruang&Itemid=89, pada tanggal 20 September 2011.

Adman. 2005. Manajemen Pendidikan Nasional (Strategi dan Upaya menghadapi Tantangan Globalisasi melalui Pendidikan). Jurnal Edukatif Vol 1, No 1 tahun 2005, diakses dari http://fuadadman.com/wp-content/uploads/2009/08/Jurnal-Edukatif-Vol.1-No.-1-2005.doc. pada hari Selasa 1 November 2011

Anonim, 2009. *Tenaga Kependidikan Non Guru*. Diakses dari: http://bppndik.tripod.com/nonguru.htm, pada tanggal 19 September 2011.

Aqib, Zainal & Rohmanto, Elham. 2008: *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: Yrama Widya.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta

Berau of Adult Basic as Literacy Education, 2000. *Pennsylvania's Adult Teacher Competency Study: What Makes a Good Teacher of Adults?* Pennsylvania Department of Education.

Danim, Sudarwan. 2007. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia

Depdiknas. 2000. *Manajemen Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hamidi, 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian.* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang

Huntly, Helen. 2003. *Beginning Teachers' Conceptions Of Competence.* Central Queensland University: School of Education and Innovation, Faculty of Education and Creative Arts.

Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-Dasar Kependidikan Komponen MKDK.* Jakarta: Rineka Cipta.

Isjoni. 2008. *Guru Sebagai Motivator Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Khaerudin, 2008, Optimalisasi Tugas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran. Diakses dari http://www.ilmupendidikan.net/2008/12/04/optimalisasi-tugas-pendidik-dan-tenaga-kependidikan-melalui-pemanfaatan-teknologi-pembelajaran.php, hal 1, pada hari Senin 31 Oktober 2011

Klump, Jenifer. 2008. *Research-Based Resources: Cultural Competency Of Schools And Teachers In Relation To Student Success.* Education Resource Advisor NWREL's Office of Planning and Service Coordination.

Kunandar, 2007. guru profesional. Impelementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru.

Miles, B Matthew & A. Michael Huberman. 2008. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.

Moleong J. Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, HP. 2007. *Optimalisasi Kinerja Pengurus MGMP Matematika Propinsi Jawa Tengah melalui Training of Trainer Substansi dan Metodologi Berkelanjutan*. Jurnal.

Mulyasa 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mulyasa, 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nur Aedi. TT. Landasan Konseptual MPMBS dalam Perspektif Desentralisasi Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan, diakses dari http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._ADMINISTRASI_PENDIDIKAN/197205282005011-NUR_AEDI/4-25/JURNAL.pdf, pada hari Selasa tanggal 3 November 2011

Nursidik, Yahya. 2009. *Pengantar Dasar Pengelolaan Pendidikan*. Diakses dari: http://apadefinisinya.blogspot.com/2009/01/pengantar-dasar-pengelolaan-pendidikan.html

Post Primary Teachers' Association, 2004. *Teacher Competence.* New Zealand: Guide series to the STCA and ASTCA.

Prasetyo, Lis. 2010. *Strategi Pengelolaan Warga Belajar Program Kejar Paket B Setara SLTP Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM).* Diakses dari: http://blog.uny.ac.id/iisprasetyo/2010/02/27/strategi-pengelolaan-warga-belajar-program-kejar-paket-b-setara-sltp-di-pusat-kegiatan-belajar-masyarakat-pkbm/, diakses pada tanggal 20 September 2011.

Renstra. 2007. Bab I: Pendahuluan. Diakses dari: http://www.unp.ac.id/downloads/renstra07-11.pdf, diakses pada tanggal 11 September 2011.

Riduwan, 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah – Teori Dasar dan Praktik Dilengkapi dengan Contoh Rencana Strategis dan Rencana Operasional.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Prosefional Guru Dan Tenaga Kependidikan.* Bandung: Alfabeta.

Sinde Meysin, 2009. Konsep Dasar Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, diakses dari http://sindemeysin.blogspot.com, pada hari Senin 31 Oktober 2011.

Spradley P. James, Marzali Amri. 2007. *Metode Etnografi.* Yogyakarta : Tiara Wacana.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sulistyoningrum, Nining . 2010. *Kompetensi Kependidikan*. Artikel pdf. Diakses dari http://niningsulistyoningrum.wordpress.com/2010/05/15/kompetensi-kependidikan. Diakses pada tanggal 5 November 2011.

Sutikno, M. Sobry. 2009. *Belajar Pembelajaran Upaya Kreatif Dalam Mewujudkan Pembelajaran Yang Berhasil*. Bandung: Prospect.

The Abell Foundation, 2001. *Teacher Certification Reconsidered: Stumbling For Quality*. Maryland: The Abell Foundation.

Tilaar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan.

Wati, Rosnia.2005. *Kamus Lengkap Ilmiah Populer.* Surabaya: Karya Ilmu.

Winarno, Budi. 2005. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo

Yamin, Martinis. 2007. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.