

**PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH DASAR NEGERI I RINGIN LARIK
BOYOLALI**

ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan



Oleh :

Heri Prastowo

NIM. Q. 100 110 028

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

**PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH DASAR NEGERI I RINGIN LARIK
BOYOLALI**

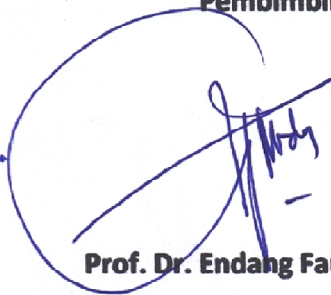
Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

Pembimbing II



Prof. Dr. Endang Fauziati, M.Hum.

PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH DASAR NEGERI I RINGIN LARIK BOYOLALI

**Oleh: Heri Prastowo¹, Bambang Sumardjoko², Endang Fauziati³
Mahasiswa UMS¹, Staff Pengajar UMS², Staff Pengajar UMS³**

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe (1) the planning of public elementary school educators I Ringin Array Boyolali. (2) the organization of public elementary school educators I Ringin Array Boyolali. (3) the direction of public elementary school educators I Ringin Array Boyolali. (4) evaluation of the performance of public elementary school educators I Ringin Array Boyolali.

This research is qualitative research with ethnographic research design. Researchers take a place in the Elementary School I Ringin Array Boyolali. Data was collected by observation, in-depth interviews, and observations. Analysis of the data using interactive analysis methods.

The results of this study are: (1) Planning needs teacher, a principal activity in planning the number and quality of teachers to support the implementation of education, based on the ratio that each teacher needs 20-32 takes 1 (one) classroom teachers, teachers of religion in accordance with religious adopted by students, and a teacher Penjasorkes. (2) Organizing public elementary school educators I Ringin Array Boyolali conducted by the principal to create a cooperative relationship with the teachers, staff, and students to achieve those objectives effectively and efficiently. (3) Directing public elementary school educators I Ringin Boyolali array is the principal form of activity in order to convey information and provide motivation for educators to be able to perform duties in a professional manner. (4) Evaluation of the performance of educators is the principal activities of assessing the performance of duties of teachers based on the division of tasks has been established, with the aim to assess the success of teachers in preparing lesson plan, managing learning, building relationships with students, and to assess .

Keywords: planning, organizing, directing, evaluating teachers

PENDAHULUAN

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber

organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan. Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan murid secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.

Maria Carmela T Mancao (2010) dengan judul *"Recruitment Viewpoints For Hiring Teachers in Basic Education Schools"*. Penelitian ini bertujuan untuk mencari faktor penting untuk merekrut guru, seberapa penting identifikasi dalam proses rekrutmen, dan badan pelatihan guru apa yang dipilih sekolah untuk merekrut guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif survei. Hasil penelitian adalah sudut pandang yang paling penting dilihat dari 3 hal, yaitu: ciri personal, latar belakang pendidikan, tingkat profesional, dan lampiran yang mendukung. Ciri personal meliputi: (1) kondisi kesehatan. (2) keterampilan komunikasi. (3) karakter moral. (4) jenis kelamin. (5) umur. (6) penampilan. Hal ini mengharapkan guru yang dipekerjakan

mempunyai spesifikasi mata pelajaran yang tinggi. Selain itu tingkat perguruan tinggi juga penting. Seorang guru harus lulus dari perguruan tinggi. Tingkat professional bisa didapatkan dengan melihat hasil wawancara.

Patrick J. McEwan (1999) dengan judul penelitian "*Recruitment of Rural Teachers in Developing Countries: an Economic Analysis*". Tujuan dalam penelitian ini adalah mengklarifikasi kebijakan insentif dan tujuan pengorganisasian guru untuk keefektifan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif untuk guru pedesaan merupakan aspek perfasif dalam sistem pendidikan di Negara berkembang. Namun hanya ada sedikit bukti yang dapat mengarah pada penerapan dan evaluasi kebijakan tersebut. Seharusnya teori ekonomi perbedaan kompensasi berguna untuk memikirkan tentang insentif. Di Amerika diberikan batasan dukungan tentang gaji guru moneter dan gaji guru non moneter dalam aspek pekerjaan dan lokasi.

Ronit Bogler (2004) dengan judul penelitian "*Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools*". tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara pemberdayaan guru dan pengorganisasian komitmen, profesional dan sikap guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik analisis data korelasi pearson dan korelasi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sejumlah dimensi pemberdayaan guru berdampak pada setting sekolah. Ditemukan hasil studi mengatakan adanya ketidaktahuan pihak luar sekolah bahwa tingginya tingkat pengorganisasian komitmen, profesional dan sikap merupakan hal yang sangat penting. Menteri pendidikan selaku kantor pusat dan tingkat operasional lokal harus mendorong partisipasi guru dalam seminar dan program yang mendorong profesional guru dan kepercayaan diri.

Susanna Loeb (2009) dengan judul penelitian "*The State Role in Teacher Professional Development and Education Throughout Teachers' Careers*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah negara sudah mencapai tujuan

kebijakan pengembangan profesional dan melatih guru yang lebih baik. Hasil penelitian ini adalah pengarah profesional dan kebijakan pendidikan guru berpotensi untuk mempengaruhi kemampuan guru mengajar, dan berpengaruh pada kemampuan siswa belajar. Negara mempunyai beberapa peran dalam pendidikan guru dan pengarah profesi. Negara terakhir ini melakukan pra pelayanan pendidikan, induksi dan mentoring, pengarah professional dan evaluasi guru. Pengarah professional dan pendidikan guru digunakan berbagai cara melalui karir guru sebelum guru mulai pengajaran, pengarah profesional dan program pendidikan guru dimaksudkan untuk menguatkan ketrampilan dan atau menilai tujuan yang telah dicapai.

Pengelolaan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali oleh kepala sekolah, hingga saat ini masih banyak faktor penghambat seperti dalam perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan, kepala sekolah masih terkendala dengan proses pengangkatannya tidak transparan. Dari segi penugasan tenaga kependidikan terkendala dengan keterbatasan kemampuan dalam mengukur kinerja guru, sehingga penugasan dirasa kurang tepat, sehingga banyak guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas. Demikian halnya dengan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan evaluasi dan monitoring, masih terkendala dengan kemampuan dalam menyusun instrumen evaluasi. Namun demikian sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali dinyatakan sebagai Sekolah Dasar yang memiliki tenaga pendidik dengan kinerja yang baik. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengelolaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, fokus dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengelolaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali?. Selanjutnya fokus penelitian tersebut dibagi dalam sub fokus sebagai berikut: (1) Bagaimana perencanaan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, perencanaan tenaga pendidik meliputi:

perencanaan kebutuhan guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan guru, rekrutmen guru? (2) Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, pengorganisasian tenaga pendidik meliputi: tujuan pengorganisasian guru, proses pengorganisasian guru, dan struktur organisasi serta tugas guru? (3) Bagaimana pengarahan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, pengarahan tenaga pendidik meliputi: fungsi pengarahan, cara pengarahan, dan model pengarahan? (4) Bagaimana evaluasi kinerja tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, evaluasi kinerja tenaga pendidik meliputi: tujuan evaluasi kinerja guru dan metode evaluasi guru?

Berdasarkan uraian fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mendeskripsikan perencanaan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, perencanaan tenaga pendidik meliputi: kebutuhan guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan guru, rekrutmen guru. (2) Untuk mendeskripsikan pengorganisasian tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, pengorganisasian tenaga pendidik meliputi: tujuan pengorganisasian guru, proses pengorganisasian guru, dan struktur organisasi serta tugas guru. (3) Untuk mendeskripsikan pengarahan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, pengarahan tenaga pendidik meliputi: fungsi pengarahan, cara pengarahan dan model pengarahan. (4) Untuk mendeskripsikan evaluasi kinerja tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali, evaluasi kinerja tenaga pendidik meliputi: tujuan evaluasi kinerja guru dan metode evaluasi guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Lokasi penelitian adalah Sekolah Dasar Negeri 1 Ringin Larik Boyolali. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan wawancara, metode pengamatan, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan

mengajukan beberapa pertanyaan kepada para informan yang meliputi: guru, komite sekolah, dan siswa yang kemudian dipertegas lagi oleh key informan yaitu kepala sekolah SD Negeri 1 Ringin Larik Boyolali. Wawancara dilakukan guna memperoleh data yang berkaitan dengan fokus penelitian yang meliputi: perencanaan guru, pengorganisasian guru, pengarahan guru, dan evaluasi kinerja guru. Dalam catatan lapangan ditranskripkan tempat penelitian, waktu, kegiatan dan gambaran secara umum kegiatan pengamatan dan hasil rekaman selama mengadakan pengamatan. Data yang diperoleh dalam dokumentasi dapat digunakan untuk memantapkan hasil pengamatan dan wawancara karena dokumentasi penting untuk mendukung dan menambah bukti dari sumber-sumber lainnya.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan (Miles dan Huberman, 2004: 16) yaitu meliputi: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Pada prinsipnya analisis data dilakukan bersama dengan proses pengumpulan data. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik domain, teknik taksonomi, teknik komponensial, dan teknik tema (Spradley, 2005: 56).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali

Perencanaan kebutuhan guru disusun atas beberapa pertimbangan, diantaranya adalah jumlah guru yang telah ada, dan jumlah siswa yang ada. Kebutuhan guru tersebut dimaksudkan untuk mengantisipasi agar pada pelaksanaan tahun ajaran baru tidak terjadi kekurangan guru dengan pertimbangan rasio jumlah guru dan jumlah siswa. Kebutuhan guru disebabkan adanya faktor jumlah siswa, rencana pengembangan sekolah, dan jumlah guru yang memasuki masa pensiun.

Rekrutmen guru dilakukan oleh pemerintah melalui seleksi penerimaan pegawai negeri sipil (PNS). Adapun prosedur rekrutmen guru dilakukan melalui test pengadaan pegawai negeri sipil (PNS) yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali. Pengangkatan dan penetapan tugas guru dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Boyolali.

Penyusunan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan analisis kebutuhan yaitu di mana setiap 20 – 32 siswa harus disediakan seorang guru kelas, seorang guru agama (sesuai dengan jumlah agama peserta didik), dan seorang guru penjasorkes. Adanya analisis yang tepat memungkinkan kebutuhan guru dapat terpenuhi baik segi kuantitas maupun kualitas yang diharapkan. Hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2009: 42), yang menyatakan bahwa: “sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*)”.

Prosedur rekrutmen kebutuhan guru bagi sekolah negeri tentunya harus mengikuti peraturan pengadaan Pegawai Negeri Sipil yaitu ditentukan oleh pejabat yang diberi wewenang untuk mengangkat seorang pegawai. Hal inipun telah dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengusulkan kebutuhan guru kepada pejabat yang berwenang, dengan kata lain kepala sekolah tidak memiliki wewenang untuk mengangkat dan menerapkan seorang guru. Namun demikian pada dasarnya apa yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut merupakan proses untuk mendapatkan sumber daya manusia, dengan kata lain tindakan kepala sekolah tersebut merupakan bagian dari rekrutmen seperti teori yang dikemukakan oleh Castetter (2006: 87), yang menyatakan bahwa: “Melalui

rekrutmen, organisasi mulai melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenali dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja”

2. Pengorganisasian tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali

Pengorganisasian bertujuan agar pembagian tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab, membantu koordinasi, memperlancar pengawasan, maksimalisasi manfaat spesialisasi, penghematan biaya, dan meningkatkan kerukungan hubungan antar guru. Proses pengorganisasian diawali dengan merinci seluruh jenis kegiatan yang ada, membagi tugas pekerjaan dalam aktivitas-aktivitas yang lebih rinci, membagi tugas kepada guru, dan mengkoordinir seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru.

Proses pengorganisasian guru dilakukan oleh kepala sekolah yang diawali dengan memperinci seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, membagi pekerjaan ke dalam aktivitas-aktivitas yang secara logis yang harus dilakukan oleh guru, memerinci aktivitas guru dalam kegiatan yang lebih rinci, dan terakhir menetapkan mekanisme kerja dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi yang ditetapkan di SD Negeri I Ringin Larik Boyolali, ditetapkan untuk proses pencapaian tujuan dan menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi SD Negeri I Ringin Larik Boyolali merupakan kerangka pola hubungan antara kepala sekolah dengan guru,

kepala sekolah dengan komite sekolah, kepala sekolah dengan siswa, guru dengan siswa dan sebaliknya, dan orang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Pembagian tugas tersebut dilakukan oleh kepala sekolah karena tugas-tugas yang begitu banyak, sehingga kepala sekolah harus melakukan tindakan tersebut. Aktivitas demikian menurut Sagala (2009: 61), merupakan sebuah aktivitas yang disebut dengan pengorganisasian yang merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis kegiatan, dan bentuk organisasi besar atau kecil. Kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian. Pengorganisasian sebagai kegiatan pembagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerja sama pendidikan. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi.

Adanya pembagian tugas tersebut sangat dimungkinkan kepala sekolah mudah melakukan koordinasi, memudahkan pengawasan, maksimalisasi manfaat spesialisasi, menghemat biaya, dan meningkatkan kerukunan antar warga sekolah. Koordinasi penting dilakukan oleh kepala sekolah untuk menciptakan komitmen guru terhadap keputusan yang diambil, dengan adanya koordinasi yang baik, maka setiap keputusan akan mendapat dukungan oleh guru, demikian pula dengan penugasan guru yang baik sesuai dengan bidang yang dimilikinya, maka guru dapat bekerja secara profesional. Hal ini sesuai dengan teori tujuan pengorganisasian yang dikemukakan oleh Sutisna (2005: 87), yang menyatakan bahwa tujuan pengorganisasian adalah: Memperlancar pengawasan, memaksimalkan manfaat spesialisasi, penghematan biaya, dan meningkatkan kerukunan hubungan antar manusia, sekaligus mendukung hasil penelitian Ronit Bogler (2004), yang menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan partisipasi guru

dalam pencapaian tujuan sekolah maka diperlukan pengorganisasian komitmen, professional dan sikap Guru. Adanya koordinasi yang pengorganisasian yang baik guru merasa memiliki andil di sekolah, yang pada dasarnya akan menunjukkan pengorganisasian komitmen, professional dan sikap.

Adanya struktur organisasi yang tegas tersebut memberikan gambaran bahwa masing-masing individu yang tergabung dalam organisasi SD Negeri I Ringin Larik Boyolali telah memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan kepadanya. Demikian juga dengan mekanisme perintah dan koordinasi, secara tegas telah digambarkan dalam struktur organisasi SD Negeri I Ringin Larik Boyolali, ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi SD Negeri I Ringin Larik Boyolali merupakan organisasi fungsional (Mulyono, 2008: 78).

3. Pengarahan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali

Pengarahan yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai fungsi membantu guru dalam mengubah rencana ke dalam tindakan dan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis. Cara-cara pengarahan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu: (1) Orientasi, yaitu cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. (2) Perintah, yaitu pengarahan dengan cara meminta kepada guru untuk melaksanakan tugas dengan baik dengan menggunakan bahasa yang santun dan bersahabat.

Model pengarahan yang digunakan oleh kepala sekolah adalah model Sumber Daya Manusia, yaitu suatu model dengan memberikan motivasi kepada guru akan tugas dan tanggungjawab yang diemban guru, dan mendorong kepada guru agar guru dapat bekerja lebih baik dengan selalu meningkatkan profesionalisme guru yang meliputi empat kompetensi yaitu

kompetensi pedagogik, kompetensi sosia, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional.

Data yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pengarahan kepada guru dalam bentuk bimbingan kelompok maupun secara individu. Kepala sekolah memberikan motivasi dan cara-cara pelaksanaan tugas, agar guru dapat bekerjasama dengan setiap warga sekolah sebaik-baiknya. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan peran sebagai manager sekolah dengan baik, artinya kepala sekolah menunjukkan dirinya sebagai pemimpin organisasi yang bertugas menunjukkan arah kebijakan sekolah dan tujuan sekolah serta cara-cara yang efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sagala (2009: 68) yang menyatakan bahwa: "Pengarahan merupakan pengarahan yang diberikan kepada anggota organisasi, sehingga mereka menjadi personil yang pengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Pengarahan juga mencakup kegiatan yang dirancang untuk memberi orientasi kepada pegawai antara lain memberikan informasi tentang hubungan antar bagian, antar pribadi, kebijaksanaan, dan tujuan organisasi".

Berbagai cara dan model pengarahan yang digunakan oleh kepala sekolah semata-mata bertujuan agar guru dapat mengembangkan kompetensi yang telah dimilikinya. Selain memberikan pengarahan terhadap guru terkait dengan kompetensi guru di bidang pedagogik, tentunya kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk memberi pengarahan guru terkait dengan pengembangan kompetensi guru di bidang kepribadian, bidang sosial dan bidang profesionalisme agar guru lebih profesionalisme. Pengembangan di bidang profesionalisme, kepala sekolah dapat mengarahkan kepada guru untuk lebih banyak melakukan penelitian, karena penelitian merupakan salah satu kegiatan guru yang dapat

memberikan pengalaman dan pengetahuan lebih luas. Karena jika guru diarahkan untuk melakukan penelitian maka jika harapan untuk pengembangan profesi melalui penelitian tidak dibatasi, maka guru akan lebih banyak mempunyai peluang harapan profesional yang lebih tinggi, dan kemungkinan profesional yang tinggi bisa dicapai dan pengajaran profesional dapat dipertahankan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitch (2005), yang menyimpulkan bahwa: Guru melakukan penelitian yang berkaitan dengan keseluruhan aktifitas kerja lebih mendalam. Dengan melakukan penelitian guru mempunyai peluang harapan profesional yang lebih tinggi. Para guru ahli merasakan frustrasi dengan adanya pembatasan pada kegiatan penelitian, selain itu infleksibilitas kurikulum dan tes yang dilakukan oleh pemerintah pusat kurang dapat diterima oleh guru. Jika harapan untuk pengembangan profesi melalui penelitian tidak dibatasi, kemungkinan profesional yang tinggi bisa dicapai dan pengajaran profesional dapat dipertahankan.

4. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Negeri I Ringin Larik Boyolali

Tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk menilai keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya keberhasilan guru dalam merencanakan rancangan pembelajaran, dalam melakukan pengelolaan pembelajaran, dalam membina hubungan dengan siswa, dan dalam melakukan penilaian, bertujuan meninjau kemampuan yang ada dan menentukan bentuk pembinaan yang dibutuhkan guna meningkatkan kinerja yang ada. Evaluasi kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan metode penilaian yang berorientasi masa lalu dengan menggunakan metode *rating scal*, *check point*, dan *performance test*.

Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan langkah dalam rangka memberdayakan guru untuk lebih profesional. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala sekolah telah menyadari bahwa evaluasi kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif adalah merupakan kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Hasil evaluasi nantinya digunakan oleh kepala sekolah sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya akan sangat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi sekolah, evaluasi kinerja guru sangat penting arti serta peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan program manajemen sumber daya manusia secara efektif, dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan teori evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Siagian (2008: 223).

PENUTUP

Perencanaan kebutuhan guru, merupakan aktivitas kepala sekolah dalam merencanakan jumlah dan kualitas guru untuk mendukung pelaksanaan pendidikan, berdasarkan rasio kebutuhan guru yaitu setiap 20-32 dibutuhkan 1 (satu) guru kelas guru agama sesuai dengan agama yang dianut siswa, dan seorang guru penjasorkes. Kebutuhan guru tersebut dimaksudkan untuk mengantisipasi agar pada pelaksanaan tahun ajaran baru tidak terjadi kekurangan guru dengan pertimbangan rasio jumlah guru dan jumlah siswa. Faktor yang mempengaruhi kebutuhan guru Sekolah Dasar Negeri 1 Ringin Larik Boyolali antara lain: jumlah siswa, rencana pengembangan sekolah, dan jumlah guru yang memasuki masa pensiun. Rekrutmen guru merupakan proses pendaftaran, seleksi, dan penempatan guru yang dilakukan oleh pemerintah

melalui seleksi penerimaan pegawai negeri sipil (PNS), melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali.

Pengorganisasian tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 1 Ringin Larik Boyolali dilakukan oleh kepala sekolah untuk menciptakan hubungan kerjasama dengan guru, staf, dan siswa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Proses pengorganisasian guru merupakan kegiatan memperinci seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh guru, membagi pekerjaan ke dalam aktivitas-aktivitas yang secara logis yang harus dilakukan oleh guru, memerinci aktivitas guru dalam kegiatan yang lebih rinci, dan menetapkan mekanisme kerja dalam struktur organisasi. Struktur organisasi Sekolah Dasar Negeri 1 Ringin Larik Boyolali memberikan gambaran yang jelas tentang garis wewenang dan tanggung jawab. Melalui pengorganisasian membantu kepala sekolah dalam melakukan koordinasi, penghematan biaya, dan meningkatkan kerukunan hubungan antar guru.

Pengarahan berfungsi membantu guru dalam mengubah rencana ke dalam tindakan, meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis. Cara-cara pengarahan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu: Orientasi, dan Perintah. Model pengarahan yang digunakan oleh kepala sekolah adalah model Sumber Daya Manusia, yaitu suatu model dengan memberikan motivasi kepada guru dan mendorong kepada guru agar dapat bekerja lebih baik dengan selalu meningkatkan profesionalisme.

Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan kegiatan kepala sekolah melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru berdasarkan pembagian tugas yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk menilai keberhasilan guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, melakukan pengelolaan pembelajaran, membina hubungan dengan siswa, dan melakukan penilaian. Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan menggunakan metode penilaian yang berorientasi masa lalu dengan menggunakan metode *rating scal*, *check point*, dan *performance test*.

Penelitian ini menyarankan kepada Kepala Sekolah, sebaiknya dalam merencanakan kebutuhan guru, kepala sekolah tidak hanya memperhatikan rasio kebutuhan berdasarkan jumlah siswa, tetapi juga kebutuhan guru khusus, misalnya guru untuk kelas inklusi. Sebaiknya kepala sekolah mewajibkan kepada semua guru untuk memahami uraian tugas secara baik, dan dalam melaksanakan tugas tetap berpedoman pada struktur organisasi yang telah ada. Pemberian pengarahan sebaiknya tidak hanya menggunakan cara orientasi dan perintah, tetapi menggunakan cara lain seperti delegasi apabila kepala sekolah harus meninggalkan tempat tugas dalam waktu tertentu sehingga aktivitas organisasi tidak terganggu. Evaluasi kinerja tenaga pendidik sebaiknya tidak hanya dinilai dengan ranting scale dan check point saja, tetapi dapat digunakan cara lain seperti performance test, yaitu metode evaluasi yang dilakukan dengan suatu tes keahlian seperti demonstrasi keterampilan. Selain itu dalam menilai kinerja guru sebaiknya dilakukan secara obyektif dan transparan.

Saran untuk guru, sebaiknya setiap guru mempunyai rencana pengembangan karir dan disampaikan kepada kepala sekolah agar kepala sekolah dapat memprediksi kebutuhan guru secara tepat. Sebaiknya dalam melaksanakan kerjasama dengan kepala sekolah dan guru lain, guru berpedoman pada struktur organisasi yang telah ada. Sebaiknya guru berlapang dada jika hasil penilaian kinerjanya masih kurang, dan menanyakan kekurangan sebagai bahan masukan perbaikan dikemudian hari.

Saran untuk peneliti berikutnya, sebaiknya melakukan penelitian terkait dengan pengelolaan tenaga pendidik di SD dengan sub fokus yang berbeda, misalnya perencanaan pembelajaran, perencanaan sarana prasarana, dan perencanaan pendapatan dan anggaran sekolah. Melakukan penelitian untuk wilayah penelitian yang lebih luas, misalnya guru SD se Kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogler, Ronit. 2004. *Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools*. Teaching and Teacher Education, www.elsevier.com/locate/tate.
- Castetter, B. William, 2006, *The Personnel Function in Education Administration*, New York: MacMillan Publishing Co.
- Mancao, Maria carmela T. 2010. *Recruitment Viewpoints For Hiring Teachers in Basic Education Schools*. Philippine Normal University, Manila.
- McEwan, Patrick J.. 1999. *Recruitment of Rural Teachers in Developing Countries: an Economic Analysis*. Teaching and Teacher Education, www.elsevier.com/locate/tate.
- Miles, Mathew, B., Huberman., 2004, *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : UI Press,.
- Mulyasa E., 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implikasi*, Bandung, PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyono, 2008, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sagala, Syaiful, 2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sitch, Greg, 2005, *Professionalism and Autonomy: Unbalanced Agents of Change in the Ontario Education System*, Education Law Journal, Scarborough;