

**PROFESIONALISME TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 7
BALAESANG TANJUNG KABUPATEN DONGGALA**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd)
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK)
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh

KODRATULLAH

NIM: 161030043

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU**



2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan Penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 05 Juni 2024
Penulis,


Kodratullah
NIM. 16.1.03.0043

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Profesionalisme Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Kabupaten Donggala” oleh mahasiswa atas nama Kodratullah, NIM: 16.1.03.0043, Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan.

Palu, 05 Juni 2024
Palu, 28 Dzulqa'dah 1445 H.

Pembimbing I



Dr. H. Azma., M.Pd

NIP. 19660221 199303 1 004

Pembimbing II



Dr. Elva, S.Ag., M.Ag

NIP. 19740515 200312 2 001

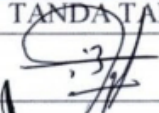
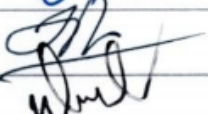
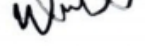
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Kodratullah, NIM 161030043 dengan judul **“Profesionalisme Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala”** yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu pada tanggal 21 Maret 2023 M bertepatan dengan 29 Sya’ban 1444 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar serjana pendidikan (S.Pd) program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan beberapa perbaikan.

Palu, 05 Juni 2024

Palu, 28 Dzulqa’dah 1445 H

DEWAN PENGUJI

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua Tim Penguji	Nursupiamin, S.Pd., M.Si.	
Penguji Utama I	Dr. Hamka., S.Ag., M.Pd.	
Penguji Utama II	Masmur M, S.Pd.I.,M.Pd.	
Pembimbing I	Dr. H. Azma, M.Pd.	
Pembimbing II	Dr. Elya, S.Ag., M.Ag	

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


Dr. H. Askar, M.Pd
NIP. 1967052111993031005

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan ini mengucapkan alhamdulillahirobbil'alamin, penulis panjatkan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah pada setiap ciptaan-nya, sehingga dengan bekal kemampuan yang minim penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: "Profesionalisme Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala".

Tak lupa sholawat serta salam penulis sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah mendidik manusia dari jaman jahiliyah menuju jaman islamiyah. Penulis skripsi ini bermaksudkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan UIN Datokarama Palu, namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan.

Pada penyelesaian skripsi ini, tidak sedikit rintangan dan hambatan yang penulis hadapi. Namun berkat dorongan dari semua pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menghaturkan penghargaan setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta "Kamarudin dan Hadra" serta istri tercinta "Siti hajar" dan anak tercinta "Nafilah Atthahirah

Kamarudin” yang selalu mencurahkan kasih sayang, kesabaran, memberi semangat serta do’a untuk keberhasilan penulis. Ayahanda, Ibunda, istri dan anak tercinta saya telah menjadi inspirasi terbesar dalam hidup penulis dengan cinta dan kesabaran yang tak terbatas serta Saudara Kandung tersayang dan Keluarga Besar yang lainnya. Terima kasih atas pembentukan karakter dalam keluarga yang telah membuat penulis mengerti akan arti sebuah keluarga.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan dan peran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektong UIN Datokarama Palu.
2. Bapak Dr. Askar, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
3. Bapak Arifuddin M. Arif, S.Ag.,M.Ag. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan UIN Datokarama Palu.
4. Bapak Dr. H. Ahmad Syahid, M.Pd. selaku Wakil Dekan II Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan UIN Datokarama Palu.
5. Ibu Dr. Elya, S.Ag.,M.Ag. selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan serta selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, masukan dan saran yang sangat berharga

bagi penulis. Sekaligus telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd. selaku Ketua dan Bapak Masmur M, S.Pd.,M.Pd. Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan UIN Datokarama Palu serta selaku penguji II penulis.
7. Ibu Nursupiamin, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Tim Penguji yang telah meluangkan waktunya dalam rangka ujian munaqasah.
8. Bapak Dr. H. Azma, M.Pd. selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, masukan dan saran yang sangat berharga bagi penulis. Sekaligus telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Hamka., S.Ag., M.Ag. selaku Penguji I yang telah mengoreksi dan membimbing penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Rifai, S.E.,M.M. selaku Kepala Perpustakaan UIN Datokarama Palu dan Petugas Perpustakaan UIN Datokarama Palu yang telah memberikan kesempatan kepada penulis serta fasilitas berupa berbagai literatur/referensi yang telah dibutuhkan khususnya dalam penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen dan Staf UIN Datokarama Palu, yang dengan ikhlas memberikan pengajaran dan pelayanan selama penulis mengikuti rutinitas akademik.

12.Seluruh sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
LEMBAR PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
-------------------------	---



B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penegasan Istilah	5
F. Garis-Garis Besar Isi	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	8
B. Pengertian Profesionalisme	10
C. Konsep profesionalisme	14
D. Indikator Profesionalisme	16
E. Pengertian Tenaga Kependidikan	17
F. Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan	25
G. Proses-Proses Dalam Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	28
H. Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Kehadiran Peneliti	37
D. Data dan Sumber Data	37
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Analisis Data	43
G. Pengecekan Keabsahan Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Profil SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung	46
--	----



B. Profesionalisme Tenaga Kependidikan	54
C. Implikasi Profesionalisme Tenaga Kependidikan	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Keadaan Guru di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung	49
2. Keadaan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesabg Tanjung	50
3. Keadaan Peserta Didik di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung	51
4. Keadaan Rombongan Belajar Siswa di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung	



5. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung	53
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Pengajuan Judul

3. Penunjukkan Pembimbing Skripsi
4. Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi
5. Berita Acara Seminar Proposal Skripsi
6. Surat Izin Penelitian
7. Surat Keterangan Penelitian
8. Daftar Informan Penelitian
9. Kartu Seminar Proposal Skripsi
10. Buku Konsultasi Bimbingan Skripsi
11. Dokumentasi Penelitian
12. Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Nama Penulis : Kodratullah

Nim : 16.1.03.0043

Judul Skripsi "Profesionalisme Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala"

Dalam lembaga pendidikan, isu tentang profesionalitas tenaga kependidikan dianggap sebagai suatu hal yang terbentuk dengan sendirinya tanpa proses manajerial yang terstruktur melalui proses perencanaan yang efektif, pengorganisasian yang sistematis, penggerakan dan pengevaluasian yang dilakukan secara aktif dan objektif. Asumsi tersebut selanjutnya melatarbelakangi kedudukan esensial manajemen profesionalisme tenaga kependidikan dalam suatu instansi dan lembaga pendidikan.

Berkenaan dengan hal tersebut, fokus utama dalam penelitian ini untuk menjawab 1) Bagaimana profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala ? dan 2) Apa implikasi profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala ?

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sebagai upaya menjelaskan dan menguraikan temuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data melalui proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan secara objektif dan representatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala masih mengalami pembenahan dan peningkatan. Hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam bidangnya sebagai tenaga kependidikan atau administrator. Akan tetapi, terdapat upaya kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalitas tenaga kependidikan melalui pelatihan, bimbingan dan pengajaran secara terus menerus dan berkesinambungan. Sedangkan implikasi profesionalitas tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses administratif sekolah, program pembelajaran, dan prestasi peserta didik.

Pelaksanaan penelitian ini, diharapkan memberikan sumbangsi pemikiran kepada kepala SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala dalam mengoptimalkan profesionalisme tenaga kependidikan dan mengantisipasi persoalan yang menjadi hambatan dalam pengembangannya serta memanfaatkan peluang-peluang dan program yang dapat memahami peningkatan profesional tenaga Pendidikan.

BAB I



PENDHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sarana pembentukan moral manusia menuju insan yang paripurna. Pendidikan dalam realitanya saat ini, menjadi mata rantai pemutus kemiskinan. Selain itu, pendidikan menjadi satu-satunya jalan menuju pembentukan kepribadian yang paripurna. Saat ini, keadaan pendidikan di Indonesia tengah mengalami perbaikan-perbaikan, baik dalam segi kurikulum, strukuktur dan infrastruktur yang berorientasi pada usaha pembentukan insan yang cerdas secara intelektual, emosional dan spiritual, dimana ketiga unsur tersebut harus terbentuk secara optimal dalam diri peserta didik.

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya, karena pendidikan merupakan suatu yang sangat penting bagi kehidupan manusia, untuk mencapai kehidupan yang sejahtera. Dalam prakteknya masyarakat ikut terlibat dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa tidak hanya dari segi materi dan moral, namun telah ikut serta memberikan sumbangan yang signifikan dalam pelaksanaan pendidikan.

Dalam proses pendidikan pembentukan karakter siswa, pendidik dan tenaga pendidikan memegang penuh tanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian dan nilai-nilai yang tinggi. Pelaksanaan pendidikan, terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi diantaranya harus ada pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam Undang-Undang Sistem

Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 Bab I pasal 1 disebutkan bahwa: "Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan".

Pengertian tersebut dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan diperlukan

dalam lingkungan keluarga, masyarakat, dan sekolah. oleh karena itu, orang tua sebagai tenaga kependidikan bagi anak-anak dalam lingkungan keluarga atau rumah sebaiknya meningkatkan ilmu pengetahuannya dalam mendidik anak anaknya. Demikian pula dengan tokoh masyarakat, kiai, ustad, dan sukarelawan

yang membantu pendidikan di pesantren, majelis taklim, dan mendidik anak jalanan adalah tenaga kependidikan dalam lingkungan masyarakat yang diharapkan terus-menerus meningkatkan ilmu pengetahuannya sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga mereka layak disebut sebagai tenaga kependidikan dalam masyarakat.

Pada bidang pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang turut berpartisipasi dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Demi mencapai hasil yang optimal perlu diterapkan manajemen dalam pemberdayaan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik agar lebih efektif dan efisien. Berkaitan terhadap hal tersebut, kepala sekolah harus melakukan fungsi manajemen disekolah yaitu menarik, mengembangkan,

mengkaji dan memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan pengembangan karir serta menyatukan tujuan individu, kelompok dan lembaga.

Setiap institusi selalu berharap agar anggota melakukan tugas pokok dan fungsi secara optimal dan menyalurkan seluruh kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta melakukan pekerjaan yang lebih optimal. Berkaitan dengan hal tersebut, tenaga kependidikan juga memerlukan evaluasi dan peningkatan kualitas diri dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu, di dalam fungsi pembinaan tenaga kependidikan dan pengembangan tenaga kependidikan yaitu tugas pengelolaan anggota yang harus diperlukan, untuk menjaga, memperbaiki dan meningkatkan tenaga kependidikan. Kegiatan tersebut dapat dilakukan dengan cara pelatihan kerja dan dalam layanan pelatihan. Aktivitas yang dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan dan pelaksanaan pengembangan tersebut bukan hanya berkaitan dengan aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan yang bertugas melakukan pengelolaan adalah kepala satuan pendidikan atau institusi, tugas tenaga kependidikan untuk pengembangan adalah peneliti, sedangkan tugas tenaga kependidikan dalam pengawasan adalah supervisor. Seluruh subjek dan tugas yang di emban dalam pelaksanaannya tidak terpisah, tetapi setiap tenaga

kependidikan secara umum bertugas menjalankan tugas administrasi, melakukan pengelolaan sebagai pengembangan satuan pendidikan atau institusi, melakukan pengembangan sebagai bagian dari pendidikan yang merespon perubahan, dan melakukan pengawasan sebagai bagian proses pertanggungjawaban profesi dan satuan pendidikan. Pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan, dan kecakapan tertentu serta didasarkan pada standar dan norma yang berlaku disebut profesi kependidikan.

Tenaga kependidikan dapat pula disebut sebagai tenaga penyelenggara pendidikan. Tugasnya ialah melaksanakan pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu satuan pendidikan. Tenaga kependidikan berkewajiban untuk membantu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis. Selain itu juga harus dapat menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesional, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Dalam keseharian, istilah lain yang terkait dengan profesi adalah istilah profesional, profesionalisme, profesionalitas, dan profesionalisasi. Keempat istilah tersebut memiliki kesamaan, yaitu menunjuk suatu pekerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis merumuskan



masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung ?
2. Apa Implikasi profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui profesionalisme tenaga kependidikan di SMP 7 Negeri Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.
- b. Untuk mengetahui implikasi dalam profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan terhadap peneliti dalam mengembangkan potensinya. Terutama dalam pengetahuan tentang profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.
- b. Bagi Sekolah, dapat memberikan pengetahuan dan memperluas

pemahaman serta jadi bahan masukan bagi tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.

- c. Bagi pembaca, dapat dijadikan sebagai referensi untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan profesionalisme tenaga kependidikan.

E. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini, yang dibahas berkaitan dengan profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala. Ada beberapa kata yang akan di uraikan oleh penulis oleh:

1. Profesionalisme berarti suatu pekerjaan yang berkaitan dengan profesi tertentu yang memerlukan keahlian tertentu untuk menjalankannya.
2. Tenaga kependidikan, ialah anggota masyarakat yang memberikan kontribusi dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana didalam termasuk tenaga pendidik.

F. Garis Garis besar isi

Untuk mempermudah pembaca dalam menganalisa beberapa topik bahasan dalam penelitian ini, diantaranya mengacu pada latar belakang permasalahan yang dijelaskan secara umum, dan garis-garis besar isi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bab I, pendahuluan, penulis mengemukakan beberapa hal pokok dengan menengahkan landasan dasar pembahasan ini. Pada bab ini

dijelaskan beberapa hal yang menjadi penyebab diangkatnya judul ini. Hal tersebut terlihat pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah dan garis-garis besar isi di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala

Bab II, menguraikan kajian pustaka sebagai landasan teoritis penelitian, yang terdiri dari penelitian terdahulu, pengertian profesionalisme, konsep profesionalisme, pengertian tenaga kependidikan, profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dan proses-proses dalam perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.

Bab III, membahas tentang metode penelitian berisi tentang cara-cara yang digunakan dalam penelitian, meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data dan terakhir pengecekan keabsahan data. Metode penelitian ini dilakukan guna memberikan informasi yang jelas dan data yang valid. Dalam penelitian ini setidaknya mampu memberikan gambaran umum tentang data dan gambaran umum tentang profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.

Bab IV, hasil penelitian membahas gambaran umum tempat penelitian, penyajian data dan analisis data tentang profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala serta implikasi profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung kabupaten Donggala.

Bab V, penutup memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian mengenai profesionalisme tenaga kependidikan dan implikasi profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala serta saran-saran dari hasil penelitian profesionalisme tenaga kependidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai prolog penulis dalam melakukan kajian dalam penelitian ini, penulis melampirkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya, penelitian yang berjudul Profesionalisme Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, oleh Yuli Anggraini, hasil penelitiannya dapat dilihat dari abstraknya yakni: Kualitas Pendidikan yang rendah dapat

menyebabkan kualitas SDM menjadi rendah pula; semakin tinggi tingkat Pendidikan maka semakin tinggi pula kualitas SDM yang nantinya sangat berpengaruh kepada cara nalar, berfikir, keluasan wawasan serta pengetahuan yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk mengetahui terkait profesionalisme, faktor-faktor yang mempengaruhi pendidik profesional serta kompetensi pendidik profesional. Profesionalisme pendidik dapat tercermin pada proses pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam hal materi yang disampaikan maupun strategi pembelajaran yang digunakan. Sosok profesionalisme seorang pendidik ditunjukkan dengan sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pengabdian. Sikap profesional ini hendaknya mampu menopang dan melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara, dan agamanya.¹

Penelitian berikutnya berkaitan dengan Profesionalisme Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sistem Dan Kreatifitas, oleh Sedya Santosa, hasil penelitian dapat dilihat dari abstrak yakni : Profesionalisme telah menjadi pilihan untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan kita. Berbagai eksperimen telah dilakukan untuk mewujudkan profesionalisme di seluruh kalangan pemangku pendidikan baik pendidik dan tenaga pendidikan. Di samping beberapa kelebihan praktik yang selama ini berjalan, di sana terdapat kelemahan-kelemahan pemahaman dan aplikasi profesionalisme. Dalam beberapa aspek, konsep

¹Yuli Anggraini, Skripsi, *profesionalisme tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan*, 2017

profesionalisme kita mengabaikan sistem. Pendidik masih diistimewakan dibanding komponen pemangku pendidikan yang lain. Sehingga pendekatannya kurang sistemis, tetapi lebih menonjol secara personal. Di dalam aspek yang lain, profesionalisme lebih banyak terpaku pada konsep sehingga cenderung mekanis, kurang memiliki daya adaptasi dan integrasi terhadap berbagai fenomena baru di dunia global. Profesionalisme dunia pendidikan kita sebaiknya juga diimbangi dengan kemampuan kreatif untuk mengintegrasikan setiap fenomena baru yang berkaitan dengan pendidikan, tidak hanya terpaku pada konsep-konsep beku.²

Kemudian penelitian mengenai, Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah, oleh, Wakhidati Nurrohmah Putri, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Muhammad Aji Nugroho, Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di madrasah, penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif yang mencoba mengeksplorasi makna profesionalisme pendidik sebagai langkah mengembangkan mutu madrasah dengan menyesuaikan tujuan pendidikan.

Penelitian ini melihat guru sebagai kunci atau figur sentral dalam penyelenggaraan pendidikan atau peningkatan mutu pendidikan madrasah, yang memiliki posisi yang sangat strategis bagi seluruh upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas murid dan persekolahan. Hal ini disebabkan, pada era globalisasi yang makin masif

²Edy Sentosa, *Profesionalisme Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sistem Dan Kreatifitas* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

dan ekstensif ini, tanpa didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu Negara akan tertinggal jauh. Tolak ukur pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas yang sangat urgen dalam pembentukan kepribadian bagi setiap Negara.

Menghadapi persaingan sosial, ekonomi, teknologi, dan kemanusiaan, semakin bereskalasi secara masif, Maka persyaratan kemampuan yang diperlukan orang untuk melakukan pekerjaan semakin meningkat, dimulai dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Dari sinilah, tuntutan akan perlunya profesionalisme dalam bekerja bagi seorang tenaga pendidik sangat Mudarrisa, dibutuhkan untuk memacu keberhasilan peserta didiknya. Betapapun baiknya kurikulum yang dirancang para ahli dengan ketersediaan peralatan dan biaya yang cukup sesuai dengan pendidikan, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan secara professional terletak ditangan guru.³

B. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme mempunyai makna mutu, kualitas, dan tindakan yang merupakan ciri suatu profesi dan sikap dari profesional. Hal ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan seseorang mempunyai keahlian dalam bidangnya yang mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar tinggi dan kode etik profesinya. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

³Wakhidati Nurrohmah Putri dan Muhammad Aji Nugroho, *Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah*, Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 8, No. 2, Desember 2016

peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau ketrampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu.

Seseorang yang profesional dituntut banyak belajar dan mendalami teori tentang profesi yang digelutiya. Sebab, profesi bukanlah suatu hal yang permanen, hal tersebut akan mengalami perubahan dan mengikuti perkembangan kebutuhan manusia, maka secara konsep profesional memiliki aturan-aturan dan teori untuk dilaksanakan dalam praktik dan unjuk kerja, teori dan praktik merupakan perpaduan yang tidak dipisahkan. Menurut pandangan Tjokrowinoto dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilaku sehari-hari. Istilah kemampuan menunjukan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Maka akan muncul kesadaran dalam diri untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaanya senantiasa

memberikan makna yang profesional. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi adalah semangat kerja. Hal ini dikarenakan dalam setiap usaha untuk mencapai suatu hasil dan semangat kerja yang tinggi, karena dengan semangat kerja yang rendah tentu akan mengalami kesulitan untuk meraihnya.

Pendapat lain dikemukakan Karsidi yang dikutip dari jurnal Endah Lestari dan Benar Sembiring menjelaskan profesionalisme guru harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru, baik dibidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodologi. Guru harus bertanggungjawab atas tugas-tugasnya dan harus mengembangkan kesejawatan dengan sesama guru mealui keikutsertaan dan pengembangan organisasi profesi guru. Selanjutnya, dijelaskan pula bahwa dalam era kompetitif sekarang ini, guru memiliki beberapa tantangan yang harus dihadapi. Menurut Karsidi mengemukakan beberapa tantangan bagi guru yang profesional pada saat ini, yaitu:

a. Perkembangan Teknologi Informasi

Terjadinya revolusi teknologi informasi merupakan sebuah tatangan yang harus mampu dipecahkan secara mendesak. Adanya perkembangan teknologi informasi yang demikian akan mengubah pola hubungan guru- murid, teknologi instruksional dan sistem pendidikan secara keseluruhan.

b. Otonomi Daerah dan Desentralisasi Pendidikan



Mengartikan bahwa kemauan berpartisipasi masyarakat dalam pembangunan (termasuk dalam pengembangan pendidikan) harus ditumbuhkan dan ruang partisipasi perlu dibuka selebar-lebarnya.

Seorang guru memiliki beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran. Menurut Danim yang dikutip dari jurnal Endah Lestari dan Bener Sembiring mengemukakan bahwa indikator dalam keprofesionalan seseorang guru dapat dilihat dari beberapa bagian, yakni:

- 1) Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi. Termasuk dalam kerangka yang berkaitan dengan keilmuan yang dimiliki oleh penyandang profesi.
- 2) Memiliki pengetahuan spesialis. Merupakan kekhususan penguasaan bidang keilmuan atau studi (study matter) pembelajaran. dan metodologi penguasaan
- 3) Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain. Pengetahuan khusus itu bersifat aplikatif dimana hal tersebut didasari atas kerangka teori yang jelas dan teruji.
- 4) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan. 5) Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri. Kemudian kemampuan intelektual yang diilikiseorang guru yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang

kemasyarakatan dan pengetahuan umum. Hal penting lain dari kemampuan guru yang berkaitan dengan berbagai keterampilan dan perilaku, yang meliputi keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa dan ketrampilan menyusun persiapan mengajar atau perencanaan mengajar sehingga guru mampu dalam mengukur kemampuan dan kemajuan siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar.⁴

C. Konsep Profesionalisme

Konsep profesionalisme dalam penelitian Sumardi dijelaskan bahwa memiliki lima muatan atau prinsip, yaitu: 1) Afiliasi komunitas, yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalam organisasi formal atau kelompok informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini paraprofesional membangun kesadaran profesi, 2) Kebutuhan untuk mandiri, merupakan suatu pandangan bahwa seseorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi) Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut yang bersangkutan dalam situasi khusus, 3) Keyakinan terhadap

⁴Endah Lestari, Benar Sembiring. "Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA PGRI 2 Kota Jambi", *Scientific Journals of Economic Education*, Vol. 2, No.1, 2018. Hal 48-49.

peraturan sendiri atau profesi, bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan orang lain yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka, 4) Dedikasi pada profesi, dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecapakan yang dimiliki dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan tetap untuk melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik dipandang berkurang. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama akan didapat dan 5) Kewajiban sosial, merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Oemar Hamalik mengemukakan tentang aspek-aspek tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi yang bersifat dinamis.
- 2) Aspek profesionalisme, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu.
- 3) Aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja menyelesaikan pekerjaan secara tepat guna.
- 4) Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan ketrampilan dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuni.
- 5) Aspek personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat

kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

6) Aspek produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil pekerjaannya, baik kualitas maupun kuantitas.⁵

D. Indikator Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dalam memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Ruswanda 2018). Indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi (Siagian 2009:163):

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan suatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan membantu maupun peralatan utama, yang

⁵ Oemar Hamalik, *Manajemen Pendidikan dan Pelathan*, (Bandung Y P Permindo 2000), hal 7-8.

keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

4. Jumlah sumber daya manusia suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyongkong suatu organisasi atau perusahaan sesuaidenagn keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas tugas yang berhubungan pemrosesan informasi.
6. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa serupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama.

E. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁶ Ada beberapa kategori tenaga kependidikan yakni kepala satuan pendidikan dan tenaga kependidikan lainnya. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.⁷

Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta

⁶ "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5

⁷ "Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 1 Ayat 7.

didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya meningkatkannya, adapun salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan pengembangan profesional ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini kepala sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan.

Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki pengetahuan 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. Tenaga kependidikan juga berkewajiban

untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dialogis dan mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan serta memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya.

Kepala satuan pendidikan yaitu orang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut. Kepala satuan pendidikan harus mampu melaksanakan peran dan tugasnya sebagai edukator, manajer, mediator.

"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. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan."

Tenaga kependidikan pada suatu lembaga kependidikan adalah semua manusia yang tergantung dalam kerjasama pada suatu lembaga pendidikan untuk melaksanakan tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa Standar Pendidik dan

Tenaga Kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Standar Kualifikasi Tenaga Kependidikan, Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 Tanggal 11 Juni 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah menyebutkan bahwa Kualifikasi Tenaga Kependidikan sebagai berikut: ⁸

1) Pelaksanaan Urusan Administrasi Kepegawaian

Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat, dan dapat diangkat apabila jumlah pendidik dan tenaga kependidikan minimal 50 orang.

2) Pelaksana Urusan Administrasi Keuangan

Berpendidikan minimal lulusan SMK/MAK, program studi yang relevan, atau SMA/MA dan memiliki sertifikat yang relevan.

3) Pelaksana Urusan Administrasi Sarana dan Prasarana

Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat.

4) Pelaksana Urusan Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat. Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat, dan dapat diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki minimal 9 (sembilan) rombongan belajar.

5) Pelaksana Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan

Berpendidikan minimal lulusan SMK/MAK, program studi yang

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga administrasi Sekolah Madrasah

relevan.

6) Pelaksana Urusan Administrasi Kesiswaan

Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau yang sederajat dan dapat diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki minimal 9 (sembilan) rombongan belajar.

7) Pelaksana Urusan Administrasi Kurikulum

Berpendidikan minimal lulusan SMA/MA/SMK/MAK atau sederajat dan diangkat apabila sekolah/madrasah memiliki minimal 12 rombongan belajar.

a) Tugas tenaga kependidikan

UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 menjelaskan Tugas tenaga kependidikan sebagai berikut:⁹

1. Melaksanakan administrasi pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Tenaga kependidikan harus bersikap 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 dan perguruan tinggi.

b) Hak-hak tenaga kependidikan

⁹ Muhammad Hakiki dan Radikal Fadli. *Buku Profesi kependidikan*, (Purwokerto: Pena Persada, 2021), Hal 6.

Tenaga Kependidik mempunyai tanggung jawab yang bermacam-macam, serta akan diimplementasi kedalam bentuk pengabdian terhadap masyarakat. Tugas pendidik melingkupi ranah profesi pendidikan, ranah kemanusiaan serta ranah kemasyarakatan. Tugas tenaga pengajar atau guru merupakan profesi yang meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik dapat diartikan mengembangkan dan melanjutkan asas-asas hidup dan kehidupan. Mengajar mengembangkan dan meneruskan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian yang terakhir, melatih berarti menumbuhkan keterampilan keterampilan siswa menjadi lebih baik.¹⁰

Tenaga kependidikan sesuai UU guru dan dosen yang berlandaskan UU No. 14/2005 pasal 14 ayat 1, menjelaskan bahwa:¹¹

1. Memperoleh penghasilan sesuai kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.

¹⁰ Ibid.,

¹¹ Ibid.,

6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundangundangan.

Hak-hak tenaga kependidikan berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 1, menjelaskan tenaga kependidikan berhak memperoleh:¹²

1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
2. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
4. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil dari kekayaan intelektual.
5. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Seorang tenaga pendidik harus paham terhadap fungsi dan tugasnya, salah satunya seorang guru harus dibekali dengan ilmu dibidang keguruan sebagai dasar, serta mempunyai teori-teori keterampilan melatih dalam bidang pendidikan dan pada situasi tersebut guru dapat mensosialisasikan sikap keguruan yang diajarkan sesuai dengan tindakan yang mencerminkan seorang tenaga pendidik. Guru harus mampu mentransformasikan keterampilan keguruannya

¹² Ibid.,

kepada anak didik atau siswanya.

Guru harus mampu dan paham terhadap fungsi dan tugasnya bukan sekedar perantara ilmu, tetapi harus mampu menjadi penghubung sekolah dengan masyarakat. Seorang guru profesional atau tenaga pendidikan memiliki Fungsi dan tugas antara lain sebagai berikut:¹³

1. Memberikan kebudayaan kepada siswa berupa ilmu, kecakapan dan pengalaman-pengalaman.
2. Membangun kepribadian siswa yang harmonis sesuai cita-cita dan Undang-Undang Dasar negara Indonesia serta pancasila.
3. Undang-Undang Pendidikan No. 2 Tahun 1983 sebagai perantara dalam belajar guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik menuju arah kedewasaan serta membentuk siswa menjadi warga yang diberikan kepadanya. Negara Indonesia yang baik dan berbudi pekerti.

c) Kewajiban Tenaga Kependidikan

Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003, memberikan pengertian bahwa tenaga pendidikan merupakan perwakilan masyarakat yang mengabdikan dirinya serta diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Pasal 1 ayat 5), sedangkan tenaga pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor,

¹³ Ibid.,

instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (pasal 1 ayat 6). Maka dari itu, pendidik itu merupakan tenaga kependidikan, tetapi tenaga kependidikan belum tentu pendidik.

Kewajiban tenaga kependidikan berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS pasal 40 ayat 2, adalah:¹⁴

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan.

F. Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1, ¹⁵ yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara itu, pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, yang mengabdikan diri

¹⁴ Ibid.,

¹⁵ UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Pendidik dan tenaga pendidikan merupakan pemangku pendidikan yang menentukan wajah dan kualitas pendidikan. Untuk itu, pemerintah melalui beberapa sejumlah peraturan mengatur dan menata profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.

Melalui UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pemerintah mengatur profesionalisme pendidik dengan menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki pendidik untuk dapat disebut sebagai profesional. Profesionalisme atau profesional, berasal dari bahasa Inggris, berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang digeluti. Gilley dan Eggland,¹⁶ mendefinisikan profesi sebagai bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, di mana keahlian dan pengalaman pelakunya diperlukan oleh masyarakat. Definisi ini meliputi aspek ilmu pengetahuan tertentu, aplikasi kemampuan/ kecakapan, dan berkaitan dengan kepentingan umum.

Bila mengacu Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tersebut, profesional berarti pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (pasal 1). Sedangkan prinsip profesionalitas yang harus dipedomani oleh guru dan dosen sebagai salah satu unsur pemangku pendidikan ada sembilan (pasal 7),

¹⁶ Ravik Karsidi, *Profesionalitas Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Makalah Seminar Nasional Pendidikan Dewan Pendidikan Kabupaten Wonogiri, 23 Juli 2005, hal

yaitu:

- 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; dan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.¹⁷

Berkaitan dengan kompetensi, undang-undang tersebut menetapkan bahwa pendidik (guru) untuk dapat disebut professional harus memenuhi kualifikasi akademik (berpendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat) dan empat kompetensi, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi ini diperoleh melalui pendidikan profesi (pasal 10). Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik untuk memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi, dan mengembangkan peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah

¹⁷ Ibid

kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi professional adalah kemampuan atau penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.¹⁸

Melalui beberapa peraturan menteri, pemerintah juga menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi untuk tenaga pendidikan, di antaranya; standar pengawas sekolah (Permen No 12 Tahun 2007), standar kepala sekolah (Permen No 13 Tahun 2007), administrasi sekolah (Permen No 24 Tahun 2008), tenaga perpustakaan (Permen No 25 Tahun 2008), dan konselor (Permen No 27 Tahun 2008). Sebagai misal untuk tenaga perpustakaan, pemerintah menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi yang bisa dibaca sebagai berikut:

Standar kualifikasi dinyatakan bahwa setiap perpustakaan sekolah/madrasah memiliki sekurang-kurangnya satu tenaga perpustakaan sekolah/madrasah yang berkualifikasi SMA atau yang sederajat dan bersertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah. Sementara itu, untuk dimensi kompetensi, tenaga keperustakaan harus kompeten di bidang manajerial, pengelolaan informasi, pendidikan,

¹⁸ Suyatno, Sertifikasi Guru, Jakarta: Indeks, 2008, hal. 15-17.

kepribadian, sosial dan pengembangan profesi.

Pengembangan keprofesionalitas guru berkelanjutan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta sosial ekonomi, dan budaya masyarakat. Supervisor sebagai penanggung jawab keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan untuk meningkatkan keprofesionalitas guru, di antaranya teknik supervisi, budaya organisasi pembelajaran, dan kegiatan pelatihan.

Jadi, profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan adalah kemampuan dan keahlian khusus seseorang di bidangnya serta telah berpengalaman dalam mengajar sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan dengan kemampuan yang maksimal serta berkompeten sesuai dengan kriteria profesional.

G. Proses-Proses Dalam Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan

Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi Organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Kepentingan Perencanaan SDM Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM), yaitu:¹⁹

1. Kepentingan Individu.
2. Kepentingan Organisasi.

¹⁹ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 49-53..

3. Kepentingan Nasional.

4. Komponen-komponen Perencanaan SDM Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu:²⁰

a) Tujuan Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

b) Perencanaan Organisasi Perencanaan Organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Melalui rencana suksesi, jenjang karier tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi.

5. Syarat-syarat perencanaan SDM

a. Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.

b. Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM.

²⁰ Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta, Bina Aksra, 2005) 166.

- c. Harus mempunyai pengalaman luas tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan SDM.
- d. Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang.
- e. Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.²¹
- f. Proses Perencanaan SDM Strategi SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola. Adapun proses perencanaan tersebut adalah:²²

1. Prosedur perencanaan SDM
2. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan
3. Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM.
4. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
5. Menetapkan beberapa alternatif.
6. Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana.
7. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

²¹ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, 57-66..

²² Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta, PT. Raja grafindo, 2005) 105.

Metode Perencanaan SDM ,dikenal atas metode nonilmiah dan metode ilmiah. Metode nonilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaanya saja. Rencana SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan.

Metode ilmiah diartikan bahwa Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan (forecasting) dari perencananya. Rencana SDM semacam ini risikonya relative kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

Pengevaluasian Rencana SDM Jika perencanaan SDM dilakukan dengan baik, akan diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- a. Manajemen puncak memiliki pandangan yang lebih baik terhadap dimensi SDM atau terhadap keputusan-keputusan bisnisnya.
- b. Biaya SDM menjadi lebih kecil karena manajemen dapat mengantisipasi ketidakseimbangan sebelum terjadi hal-hal yang dibayangkan sebelumnya yang lebih besar biayanya.
- c. Adanya kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas didalam rencana masa yang akan datang. Pengembangan para manajer dapat dilaksanakan dengan lebih

baik.²³

H. Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Kinerja

Kata "kinerja" dalam bahasa Indonesia adalah terjemah dari bahasa Inggris "performance" yang berarti (1) pekerja; perbuatan, atau (2) penampilan, pertunjukan. "Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan." Pengertian yang lain kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.²⁴

"Menurut Prawirosentoro dalam bukunya Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rang upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika".²⁵

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan prestasi atau untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau

²³ Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta, PT. Raja grafindo, 2005) 105.

²⁴ "Syaiful Sagala, Manajemen Strategik dalam Peningkatan mutu pendidikan: Pembukaan Ruang Kreativitas, Inovasi, dan Pemberdaya Potensi Sekolah dalam Sistem Otomasi Sekolah, (Bandung: Alfabet, 2011), hal. 179.

²⁵ Edy Sutrisno, Budaya Organisasi, (Jakarta: Prenadamedia, 2010), hal. 170.

organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Suprihanto berpendapat bahwa "Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu". "Sedangkan menurut Cormick dan Tiffin berpendapat bahwa kinerja adalah kuantitas,²⁶ kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas."

Berbagai pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan dalam suatu periode untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi sesuai dengan norma, etika dan tidak melanggar hukum.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel berpendapat bahwa ada empat kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a) Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) Timeliness, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan

²⁶ Ibid

pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

- d) Cost effectiveness, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) Need for supervision, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f) Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

3. Upaya meningkatkan kinerja, Islam sebagai agama yang sempurna telah menjelaskan tentang manusia pentingnya bersungguh-sungguh. Dimana setiap diperintahkan untuk bersungguh-sungguh atas apa yang Allah SWT berfirman:

Artinya: "Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan 30 menemui-Nya." (Qs. Al-Insyiqaq: 6)"

Nash di atas, dapat di pahami bahwa setiap manusia apabila bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu, maka tujuan yang diinginkan akan tercapai.

Menurut Stoner dalam bukunya Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa ada empat cara untuk meningkatkan kinerja:²⁷

a) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif atas mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang.

b) Pengharapan

Memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesahkan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c) Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk

²⁷ Ibid.,184-185

kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif



kualitatif. Pengertian secara teoritis tentang penelitian deskriptif adalah, “penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta”.²⁸

Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif dilakukan jika penelitian ingin menjawab persoalan tentang fenomena yang berlaku sekarang ini mencakup baik situasi tentang fenomena sebagaimana adanya maupun pengkajian hubungan atas berbagai variabel dalam fenomena yang diteliti.

Penelitian ini berupaya Mengungkapkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung yang menjadi bahan pertimbangan dalam memilih lokasi penelitian ini adalah karena melihat dari realita yang terjadi di sekolah tersebut dan dari sudut pandang yang objektif bahwasanya Profesionalisme Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala, perlu diteliti secara serius.

C. Kehadiran Peneliti

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya bahwa peneliti

²⁸ Hermawan Wisata, *Pengantar Metodologi Penelitian, Buku Panduan Mahasiswa* (Jakarta: PT. Gramedia Utama 1997), 10.

merupakan instrumen kunci dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti merupakan suatu yang penting dan mutlak pada lokasi yang dijadikan objek penelitian. Kehadiran peneliti dilakukan secara resmi yakni dengan cara peneliti mendapat dahulu surat izin dari pihak akademik . Dengan izin tersebut, peneliti melaporkan maksud kehadiran kepada kepala Madrasah yang diawali penyerahan surat izin penelitian. Berdasarkan izin tersebut diharapkan peneliti mendapat izin dan diterima sebagai peneliti oleh kepala Sekolah.

D. Data dan Sumber Data

Aktivitas peneliti tidak akan terlepas dari keberadaan data yang merupakan bahan baku informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai objek penelitian. Data adalah fakta empiris yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian didapat dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan berlangsung.²⁹

Data dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan suatu penelitian. Tidak dapat dikatakan suatu penelitian bersifat ilmiah, bila tidak ada data dan sumber data yang dapat dipercaya.

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan

²⁹ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Cet I: Jakarta : Kencana, 2010), 279.

dalam dua jenis yaitu, data primer dan skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara langsung dengan melakukan observasi terhadap kejadian-kejadian yang ada. Sumber data diantaranya informan, yaitu orang yang memberikan informasi pada saat wawancara (interview) oleh penulis yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan siswa-siswi di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Kabupaten Donggala.

Menurut Husen Umar, pengertian data primer adalah ("data yang didapat melalui sumber pertama, baik individu atau perorangan, seperti wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti").³⁰

2. Data Skunder

Data sekunder adalah data melalui dokumentasi dan catatan yang berkaitan dengan objek penelitian, data skunder yang diperoleh berupa data jumlah penduduk, sarana dan prasarana, dan informasi-informasi lainnya yang dipandang berguna sebagai bahan pertimbangan analisis dan interpretasi data primer.

Untuk lebih memperjelas pengertian dari data skunder ini, penulis kembali menuliskan kutipan dari Husen Umar, sebagai berikut:

Data skunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, misalnya dalam bentuk table atau diagram. Data skunder ini

³⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), 42.

digunakan oleh peneliti untuk proses lebih lanjut.³¹

Adapun sumber data skunder dalam penelitian ini,antara lain:

- a. Sejarah berdirinya Smp Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala
- b. Data guru dan data peserta didik. Dari keterangan diatas maka sumber data utama yang menjadi sumber informasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang nantinya akan memberikan pengarahan kepada peneliti dalam mengambil sumber data, memberikan informasi dan rekomendasi kepada informan yang lainnya diperlukan peneliti sesuai dengan kebutuhan peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian,dan kualitas pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data terdiri dari tiga metode, yaitu:

1. Teknik Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti.

³¹Ibid., 46.

Menurut Husaini Usman dan Setiady Akbar bahwa:

Obsevasi ialah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Obsevasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reabilitas) dan kesohihannya (validitasnya).³²

Berdasarkan kutipan diatas maka dalam proposal skripsi ini, jenis observasi yang digunakan yaitu observasi langsung sebagaimana dijelaskan oleh Kartini Kartono:

Yaitu studi yang sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Tujuan observasi atau pengamatan ialah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interelasi elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial yang serba kompleks dalam pola-pola kultur tertentu.³³

Dalam proses observasi, peneliti dengan aktif mengamati berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian ini, peneliti dalam hal ini melakukan pengamatan secara langsung kelapangan, ini dilakukan untuk mendapatkan fakta dilapangan atas perilaku dan suasana yang berkenaan dengan masalah penelitian. Observasi dilakukan secara menyeluruh

³² Husaini Usman dan Punomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 52.

³³ Kartini Kartono, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*(Cet. II; Jakarta: PT, Rineka Cipta, 1998), 120.

terhadap fenomena yang akan diteliti dengan melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu dan fenomena lapangan yang akan diteliti guna memperoleh focus penelitian. Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data tentang Profesionalisme Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.

2. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah suatu metode yang digunakan penulis dengan melakukan wawancara terhadap informan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lexy J. Moleong dalam buku “metodologi penelitian kualitatif” mengemukakan bahwa: wawancara ialah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³⁴

Berbeda dengan pendapat diatas, Huseini Usman dan Purnomo Setiady Akbar dalam bukunya menjelaskan bahwa: (“wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut interview, sedangkan orang yang diwawancarai disebut interview”).³⁵

Dalam teknik wawancara pencatatan dan selama melakukan wawancara sangat penting karena data dasar yang akan dianalisis didasarkan atas “kutipan” hasil wawancara. Olehnya, pencatatan data itu

³⁴ Moleong, *Metodologi*, 135

³⁵ Usman dan Akbar, *Metodologi*, 53.

perlu dilakukan dengan cara yang baik dan setepat mungkin. Ada pencatatan data yang dilakukan melalui tape-recorder dan ada pula yang dilakukan melalui pencatatan pewawancara sendiri.³⁶

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mewawancarai informan. Instrument penelitian yang digunakan dalam interview adalah alat tulis menulis untuk catatan reflektif dan pedoman wawancara.

Penelitian ini, penulis menggunakan kedua teknik tersebut yang dilakukan dalam waktu terpisah atau tidak bersamaan sehingga diharapkan penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien dalam menyaring atau memperoleh data-data yang diperlukan dan dianggap sesuai dengan rencana awal penelitian.

Jadi, peneliti mengumpulkan data dengan cara mewawancarai langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan terutama yang terkait dengan penelitian ini yaitu kepala sekolah dan tenaga kependidikan.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data melalui dokumentasi atau gambar berupa foto tentang keadaan desa atau lokasi penelitian.

Winarno Rachman dalam bukunya menjelaskan: Dokumentasi adalah ("kegiatan mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah

³⁶Ibid., 151.

kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian").³⁷

Adapun dalam penelitian ini, dokumentasi yang diperlukan yaitu sejarah berdirinya SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, visi, misi, dan tujuannya, data guru, data peserta didik data sarana dan prasarana.

F. Analisis Data

Setelah sejumlah data dan keterangan penulis kumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Patton yang dikutip oleh Lexy J. Maleong mengemukakan bahwa: "Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikanya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar".

Bogdan dan Taylor yang juga dikutip oleh Lexy J. Maleong mengemukakan bahwa:

Analisis data adalah proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu.³⁸

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu:

³⁷ Winarno Rachman, *Dasar-Dasar dan Teknik Research* (Jakarta: Tarsito, 1990), 132.

³⁸ Ibid.,103.

1. Reduksi Data

Secara etimologi reduksi berarti pengurangan atau pemotongan. *Reduksionismeteor* atau prosedur menyederhanakan gejala, data dan sebagainya yang kompleks sehingga menjadi tidak kompleks.

Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman mengemukakan:

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transfortasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis dilapangan, sebagaimana kita ketahui reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.³⁹

Reduksi data diterapkan pada hasil observasi, interview, dokumentasi dengan mereduksi kata-kata yang dianggap penulis tidak signifikan bagi penelitian ini, seperti keadaan lokasi observasi dan dokumentasi yang tidak terkait dengan masalah yang diteliti, gurauan dan basa basi informan dan sejenisnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut. Matthew B. Milles & A. Michael Huberman menjelaskan:

Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Kami membatasi suatu "penyajian" sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian-penyajian, kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis ataukah

³⁹ Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analisis, Diterjemahkan oleh Tjecep Rohendi, Analisis Data Kualitatif" Buku Tentang Metode- Metode Baru"* (Cet. I ; Jakarta: UI Press, 2005), 15-16.

mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian tersebut.⁴⁰

3. Verifikasi Data

Dengan demikian, pendekatan penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif. Olehnya, data disajikan dalam bentuk kata-kata/ kalimat sehingga menjadi satu narasi yang utuh.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman.

Kegiatan analisis data yang ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan verifikasi data. Dari permulaan pengumpulan data seorang penulis menganalisis kualitatif melalui mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola, yang memungkinkan sebagai akibat dari preposisi.⁴¹

Dalam kegiatan memverifikasi, penulis mengambil kesimpulan dengan mengacu pada hasil dari reduksi data. Data-data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, penulis memilih sesuai dengan judul dan membuang yang tidak perlu.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Sebagaimana telah dikemukakan oleh Lexy J. Moleong dalam buku "Metodologi Penelitian Kualitatif" bahwa ("keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*Reabilitas*) menurut versi "*positivisme*" dan disesuaikan dengan tuntunan pengetahuan, criteria dan pradigma sendiri").⁴²

⁴⁰Ibid., 17.

⁴¹Ibid., 19.

⁴² Moleong, *Metodologi*, 171.

Dan untuk menetapkan keabsahan (*Trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan dalam menetapkan keabsahan data yaitu: Drajat kepercayaan (*Credibility*), keteralihan (*Transferability*), kebergantungan (*Dependability*), dan kepastian (*Confirmability*).⁴³

Selain kedua hal diatas, pengecekan keabsahan data juga perlu dilakukan. Pengecekan keabsahan data dimaksudkan agar tidak terjadi keraguan terhadap data yang diperoleh, baik itu pada diri penulis maupun para pembaca sehingga dikemudian hari tidak ada yang dirugikan terutama penulis yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya imiah ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

1. Sejarah Berdirinya SMP Negeri / Balaesang Tanjung

SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala beroperasi sejak 14 Mei 2015. Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala berada di jalan Poros Labean Manimbaya KM37 Desa Ketong Kec. Balaesang Tanjung Kab. Donggala. NPSN SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala adalah 40203584, WPW

⁴³ Ibid., 173

adalah 0.190.314.5.831, NIS adalah 200050 dan NISS 201186002005. Status sekolah adalah Negeri dengan nama Kepala Sekolah Alwis, S.Pd. Luas tanah 8.978 m² dan luas bangunan 3000 m².

Adapun yang menjadi pimpinan sekolah atau Kepala SMP. Negeri 7 Balaesang Tanjung sejak pertama kali sampai saat ini adalah sebagai berikut:

1. Zainab, S.Pt, S.Pd, periode tahun 2016 – 2022
2. Alwis, S.Pd

Sedangkan keberadaan tenaga guru, tenaga kependidikan maupun siswa dan alumninya serta dukungan masyarakat telah mengalami perubahan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif telah mengarah kearah yang lebih baik, sehingga dengan prestasi yang diraih tersebut menjadikan status akreditasi SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung telah diakui dan hasil akreditasi Tahun 2019 mendapatkan predikat B serta kembali mendapatkan predikat B dari badan Akreditasi Nasional Sekolah.

2. Identitas Sekolah SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Nama Sekolah	: SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung
Status	: Negeri
Waktu Belajar	: Pagi
Alamat Sekolah	
Provinsi	: Sulawesi Tengah
Kabupaten	: Donggala
Desa	: Ketong

Jalan : Jl. Poros Labean-Manimbaya
Kode Pos : 94355
Nomor Telepon : (021) 69896187
E-mail/Website : smpn7baltang@gmail.com

Nama Bank : BANK SULTENG
Kantor Cabang : CAPEM DONGGALA
Kepala Sekolah : Alwis, S.Pd
Ketua Komite : Abdul Wahab
Wakasek Kurikulum : Hafid, S.Pd.I
Wakasek Prasarana : Muhammad Ilham Munir, S. Pd
Wakasek Humas : Surni, S.Pd

3. Visi dan Misi SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Visi SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala adalah
"Unggul dalam prestasi, Berkarakter, Berbudaya Dilandasi Imtaq dan Iptek
serta Peduli Lingkungan dan Masyarakat".

Misi SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala
adalah :

1. Mewujudkan Prestasi Akademik dan Non Akademik berlandaskan
Imtaq dan Iptek.



2. Mewujudkan Insan yang Berakhlak Mulia, Berkarakter dan Berbudaya.
3. Bebas Polusi, Rokok dan Narkoba.
4. Bebas Sampah.
5. Mewujudkan Lingkungan Hijau dan Sehat.
6. Mewujudkan Kesehatan Jasmani dan Rohani.

4. Keadaan Guru SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Guru adalah orang yang bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi peserta didik, baik potensi efektif, kognitif maupun psikomotorik. Tenaga guru di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung pada tahun pembelajaran 2021/2022 berjumlah 9 orang, yang terdiri dari 4 orang guru PNS dan 5 orang guru Honorer. Mereka adalah merupakan guru-guru yang berkompeten di bidang tugasnya masing-masing.

Tabel 1

Keadaan Guru di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Nomor	Status Guru	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	PNS	4	44,4



2.	Honoror	5	55,6
	Total	9	100,00

Sumber: SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui jumlah guru PNS di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung sebanyak 4 orang(44,4%) dan guru honoror sebanyak 5 orang (55,6%) kemudian guru PNS di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung yang tersertifikasi 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas guru didalam mengajar dan mendidik tidak perlu diragukan lagi, ditandai dengan adanya pemberian sertifikasi sebagai bentuk pengakuan dari kementrian Nasional terhadap mutu guru dan akreditasi sekolah yang saat ini berakreditasi B.

5. Keadaan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung memiliki 2 orang tenaga kependidikan yang masih Honoror secara lebih rinci, keadaan tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 2

Keadaan Tenaga Kependid

SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung



Nomor	Status Tenaga Kependidikan	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1.	Honoror	2	100
	Total	2	100,00

Sumber: SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung sebanyak 2 orang yang masih honoror(100%) kemudian kedua orang tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung bekerja sebagai pegawai TU (Tata Usaha) dan pengelola perpustakaan sekolah.

6. Keadaan Peserta Didik SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Keadaan peserta didik (siswa) adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan di suatu lembaga pendidikan, dimana kegiatan proses belajar mengajar berlangsung. SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung pada tahun pelajaran 2021/2022 mempunyai peserta didik sebanyak 110 orang.

Secara lebih rinci keadaan peserta didik di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3

Keadaan Peserta Didik SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Nomor	Tingkat Kelas Peserta Didik	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Laki-Laki	Perempuan		
1.	Kelas 7	16	16	32	29,09
2.	Kelas 8	14	23	37	33,63
3.	Kelas 9	23	18	41	37,28
	Total	53	57	110	100.00

Sumber : SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah peserta didik (siswa) di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung tahun pelajaran 2021/2022 adalah sebanyak 110 orang siswa. Terdiri dari sebanyak siswa 32 orang siswa (29,09%) berada di Kelas 7, sebanyak 37 orang siswa (33,63%) berada di Kelas 8 dan sebanyak 41 orang siswa (37,28%) berada di Kelas 9. Keseluruhan jumlah peserta didik di atas, sudah sesuai dengan jumlah ruangan dan kapasitas ruangan untuk setiap kelas yang ada.

7. Keadaan Rombongan Belajar Siswa SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Keadaan rombongan belajar siswa di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4
Keadaan Rombongan Belajar Siswadi SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Nomor	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1.	Kelas 7	L	16	32
		P	16	
2.	Kelas 8	L	14	37
		P	23	
3.	Kelas 9	L	23	41
		P	18	

Sumber : SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah rombongan belajar siswa di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung tahun pelajaran 2021/2022 untuk Kelas 7 adalah sebanyak 32 orang siswa terdiri dari 16 orang siswa laki-laki dan 16 orang siswa perempuan, untuk Kelas 8 adalah sebanyak 37 orang siswa terdiri dari 14 orang siswa laki-laki dan 23 orang siswa perempuan dan untuk Kelas 9 sebanyak 41 orang siswa terdiri dari

23 orang siswa laki-laki dan 18 orang siswa perempuan. Keseluruhan jumlah rombongan belajar siswa di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung sudah lebih dari cukup.

8. keadaan sarana dan prasarana SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Proses belajar mengajar di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung dapat berlangsung dengan baik dan lancar bila didukung dengan keberadaan sarana dan prasarana. Keberadaan sarana dan prasarana yang memadai di setiap sekolah sangatlah menunjang dan menentukan keberhasilan dari pendidikan. Adapun keadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5
Keadaan Sarana dan Prasarana di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Nomor	Uraian	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Kelas	6	Baik
2	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
3	Ruang Guru	1	Baik
4	Ruang Tata Usaha	1	Baik
5	Laboratorium IPA (Sains)	1	Baik
6	Laboratorium Komputer	1	Baik
7	Ruang Perpustakaan	1	Baik
8	Toilet Guru	4	Baik
9	Toilet Siswa	6	Baik

	TOTAL	22	
--	-------	----	--

Sumber : SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah saran dan prasarana belajar di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung untuk tahun pelajaran 2021/2022 adalah sebanyak 22 unit dengan kondisi baik dan memadai serta menunjang dalam kegiatan proses belajar mengajar.

B. Profesionalisme Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Profesionalitas tenaga kependidikan berhubungan dengan keberhasilan administrasi Pendidikan. Ukuran keberhasilan administrasi pendidikan adalah produktivitas pendidikan, dilihat dari produk, hasil atau efektivitas dan proses, suasana atau efisiensi. Dalam pencapaian produktivitas itu diperlukan suatu proses minimal perilaku manusia berorganisasi, perilaku itu dapat dinyatakan dalam bentuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan atau pembinaan atas tugas kewajiban administrasi. Tugas kewajiban administrasi dapat dikelompokkan dalam lima kategori yaitu: 1) program pendidikan; 2) murid, 3) personel, 4) kantor sekolah, 5) keuangan sekolah pelayanan bantuan dan hubungan sekolah masyarakat.

Ukuran profesionalitas tenaga kependidikan juga memiliki kesamaan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, berdasarkan temuan di lapangan, hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 7

Balaesang Tanjung berikut ini,

“Tenaga kependidikan di sekolah kami dalam upaya membenahi dan merancang setiap kegiatan pembelajaran, pembangunan atau penyelenggaraan kegiatan-kegiatan dalam lingkup sekolah selalu berusaha mengadakan rapat koordinasi yang didalamnya kami bahas proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pembentukan tim kerja yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja agar sesuai dengan orientasi program.”⁴⁴

Selain itu tingkat profesionalitas tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, dapat diamati dari tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Dalam hal ini, taat dan patuh mengarah pada sikap disiplin, seperti disiplin masuk kerja, cara berpakaian, atau ketepatan waktu mengerjakan tugas. Selain itu, juga dapat meningkatkan kinerja pegawai jika pegawai mengikuti aturan yang berlaku.

Hal ini berdasarkan keterangan yang dikemukakan oleh ketua komite SMP Negeri 7 Balaesar ang,

“Profesionalitas kependidikan di sekolah ini dapat diukur dari hal-hal yang sederhana seperti misalnya dilihat dari jam kehadiran guru untuk hadir, mengajar, dan melakukan kewajiban tambahan di sekolah. Selain itu, terlihat juga dalam hal berpakaian. Kami di sekolah ini berusaha untuk mematuhi tata aturan yang kami buat dan setuju bersama, demi kemajuan dan citra baik sekolah ini.”⁴⁵

Akan tetapi terdapat temuan permasalahan yang kompleks di lapangan yang berkaitan secara signifikan terhadap tingkat profesionalitas tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, jabatan Kepala Tata Usaha (KTU) tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Padahal dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) menuntut agar jabatan KTU diduduki oleh lulusan perkantoran atau yang sederajat, namun masih banyak KTU diangkat bukan dari lulusan perkantoran atau

⁴⁴ Alwis, Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Wawancara, Pada Tanggal 20 Agustus 2022 Pukul 08.35 Wita.

⁴⁵ Hafid, Wakasek Kurikulum SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Wawancara, Pada Tanggal 25 Agustus 2022 Pukul 09.30 Wita.

sederajat. Tenaga KTU diharapkan memiliki kompetensi dasar (kepribadian dan sosial) dan kompetensi bidang (profesional). Kualifikasi KTU minimal lulusan D3 administrasi perkantoran atau administrasi pendidikan/manajemen pendidikan. Hal ini sebagaimana keterangan yang kami peroleh dari wakasek bidang Humas, sebagai berikut:

“Untuk pegawai staf yang di sekolah rata-rata bukan dari lulusan administrasi, melainkan guru yang merangkap menjadi staf. Hal ini, dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang ada dan kondisi akses sekolah yang terbilang sulit dan jauh. Kondisi ini, masih kami coba untuk terus diperbaiki demi kelancaran operasional sekolah ini”.⁴⁶

Rendahnya sikap profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung disebabkan karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Dalam usaha meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, pihak sekolah memberikan pelatihan melalui diklat, kursus, atau workshop untuk meningkatkan kinerja dalam bidang administrasi.

Kegiatan tersebut cukup berhasil dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, meskipun belum sepenuhnya mampu menyelesaikan tugas secara menyeluruh. Kepala sekolah bersama tata usaha selalu bekerja sama untuk membangun tim, serta melakukan pembinaan bagi para staf/karyawan. Hal ini, sebagaimana hasil wawancara bersama kepala sekolah sebagai berikut :

“ Usaha yang kami lakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan staf yang ada di sekolah kami melalui diklat serta peningkatan supervisi, selain itu, kami berkomitmen

⁴⁶ Surni, Wakasek Humas SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Wawancara, Pada Tanggal 28 Agustus 2022.

berusaha mendatangkan tenaga ahli untuk memberikan pembinaan dan pengajaran. Biasanya pemateri berasal dari kabupaten dan provinsi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian staf yang ada di sekolah kami.⁴⁷

Berdasarkan keterangan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan harus selalu dilakukan agar sikap profesionalisme staf/karyawan selalu terjaga. Dalam hal ini, pihak sekolah, baik kepala sekolah maupun guru bekerja sama untuk membentuk budaya profesional di sekolah. Budaya profesional di sekolah dilaksanakan melalui pengadaan pelatihan dan pembinaan melalui diklat untuk menambah wawasan/pengetahuan. Tenaga kependidikan juga diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui program studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Kepala sekolah dan pengawas juga berperan dalam melakukan supervisi terhadap program yang telah dibuat, untuk melihat tingkat tenaga kependidikan dalam memahami dan menguasai materi/tugas yang diberikan.

Berdasarkan paparan di atas dapat penulis simpulkan bahwa tingkat profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung masih mengalami pembenahan dan peningkatan. Hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam melaksanakan kinerja kependidikan, akan tetapi dalam pihak sekolah terus

⁴⁷ Alwis, Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, Wawancara, Pada Tanggal 8 September 2022.

mengupayakan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan dengan melakukan upaya-upaya pelatihan, bimbingan dan pengajaran secara terus menerus.

C. Implikasi Profesionalisme Tenaga Kependidikan SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung

Implikasi profesionalisme pendidik mempengaruhi pembentukan karakter peserta didik hal ini dikarenakan pembentukan karakter dapat dilakukan dengan pembinaan iman, ibadah dan akhlak secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Diantara pendekatan yang tepat dilakukan adalah melalui pendekatan kebiasaan, keteladan, edukatif dan persuasif, nasehat serta kisah-kisah yang dapat menyentuh mata hati. Profesionalitas guru dan tenaga kependidikan akan terjalin sinergi antara implementasi kegiatan transfer ilmu yang tetap mengedepankan kualitas dengan terwujudnya siswa yang bermoral yang memegang teguh nilai-nilai agama.

Membangun karakter peserta didik dengan menanamkan kebiasaan (*habituation*) tentang hal yang baik sehingga siswa menjadi paham (domain kognitif), menanamkan tata nilai serta menanamkan mana yang boleh dan mana yang tidak (domain afektif), mampu melakukan (domain psikomotor) dan memberikan teladan hidup (*living model*). Hal ini, berdasarkan hasil wawancara bersama kepala sekolah SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung sebagai berikut:

“Profesionalitas guru di sekolah kami tidak dapat kami nilai secara tertulis akan tetapi dalam penilaian kami secara tidak langsung sebagai pimpinan sekolah bisa kami lihat dari kebiasaan tenaga kependidikan dalam pola tingkah laku kesehariannya, mereka memiliki kompetensi keberibadian yang baik, kompetensi kognitif (pengetahuan yang baik) dan afektif, selain itu, tenaga kependidikan disini juga memiliki ketaatan religius yang baik sehingga hal tersebut dapat memberikan keteladanan bagi peserta didik yang ada di sekolah kami”.⁴⁸

Keprofesionalan tenaga kependidikan memiliki pengaruh pada tingkat profesional guru meliputi yang dapat diamati melalui 4 hal, sebagai berikut; kemampuan dalam merancang program pembelajaran, kemampuan dalam melaksanakan dan memimpin kegiatan pembelajaran, menilai kemajuan dan hasil belajar, dan menguasai bahan ajar (mata pelajaran yang dibinanya). Hal ini, sebagaimana diungkapkan oleh ketua komite sebagai berikut:

“Dalam melihat tingkat professional di sekolah kami sebenarnya bisa dilihat dari bagaimana guru-guru kami bisa melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum. Selain itu, mungkin dapat dilihat dari kemampuan dalam menguasai materi ajar serta bagaimana guru-guru yang ada di sekolah kami bisa memberikan penilaian yang sesuai dengan kemampuan peserta didik”.⁴⁹

Pelaksanaan profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung berimplikasi pada peningkatan mutu pendidikan. Dari segi prestasi akademik, prestasi yang menonjol pada sekolah ini hanya persentase UN seratus persen dan rata-rata nilai UN di atas standar kelulusan. Sementara, prestasi lomba bidang studi, kemampuan berpikir

⁴⁸ Alwis, kepala sekolah wawancara di SMP Negeri 7 Balaesang tanjung

⁴⁹ Abdul Wahab, ketua komite wawancara di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung.

kritis, inovatif, dll kurang menonjol. Dari segi prestasi non akademik, prestasi yang menonjol pada gugus ini hanya kejuaraan lomba di bidang non akademik seperti olahraga, pramuka, kesenian, dll. Sementara, lulusan yang menunjukkan karakter jujur, disiplin, tanggung jawab, keingintahuan tinggi, komunikasi santun, dll kurang menonjol. Hal ini berdasarkan penjelasan dari wakasek bidang kesiswaan sebagai berikut:

“Untuk prestasi peserta didik di sekolah kami dalam beberapa lomba yang pernah kami ikuti di tingkat kabupaten pada lomba-lomba sains dan matematika kurang mendapatkan prestasi yang memuaskan, akan tetapi dalam lomba-lomba pramuka dan olahraga beberapa orang dari siswa disini mendapatkan rengking pertama, kedua dan ketiga. Sedangkan untuk siswa dan siswi lulusan sekolah kami banyak yang melanjutkan studinya di kampus-kampus negeri di kota Palu walaupun ada yang Sebagian memutuskan untuk Bertani dan menjadi nelayan”.⁵⁰

Berdasarkan paparan data di atas, dapat penulis simpulkan bahwasanya implikasi profesionalitas tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses administrasional sekolah, program pembelajaran, pemberian teladan kepada peserta didik dan lulusan dari SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung serta prestasi peserta didik.

Selain itu, berdasarkan beberapa hasil wawancara dan observasi yang telah penulis uraikan dalam hasil penelitian ini, peneliti dapat menganalisis secara menyeluruh bahwa, *pertama*, tingkat profesionalitas tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung berada di tingkat yang rendah karena didominasi dengan para tenaga pendidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan

⁵⁰ Alwis, kepala sekolah wawancara di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung.

konsentrasinya yakni bukan lulusan administrasi atau manajemen.

Kedua, terdapat upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk terus memperbaiki kompetensi profesionalitas tenaga kependidikan melalui pelatihan dan Pendidikan dengan mengundang tenaga ahli untuk melakukan bimbingan dan pelatihan secara khusus dan *ketiga*, terdapat implikasi yang mempengaruhi kualitas pelaksanaan pembelajaran dan Pendidikan sebagai dampak dari rendahnya tingkat profesionalitas tenaga kependidikan yang selanjutnya mempengaruhi tingkat prestasi peserta didik.

Potret tingkat profesionalitas tenaga kependidikan yang berada di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, berdasarkan observasi dan penelitian yang penulis lakukan juga sangat dipengaruhi oleh lemahnya kualitas sumber daya manusia yang ada di daerah tersebut. Selain itu, sangat dipengaruhi oleh keadaan geografis SMP 7 Balaesang Tanjung yang berada di daerah pesisir dan akses sarana dan prasarana umum yang sulit ditempuh yang selanjutnya mempengaruhi tingkat dan keinginan para sarjana untuk melakukan pengabdian di sekolah tersebut. Sehingga upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dan akreditasi sekolah bukan hanya kewajiban sekolah akan tetapi menuntut peran masyarakat dan pemerintah secara penuh.

BAB V

P | JP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah kami lakukan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung diperoleh kesimpulan sebagai berikut;

Tingkat profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung masih mengalami pembenahan dan peningkatan. Hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keahlian sebab bukan lulusan dari administrasi perkantoran atau administrasi pendidikan/manajemen pendidikan dalam melaksanakan kinerja kependidikan, akan tetapi dalam pihak sekolah terus mengupayakan peningkatan profesionalitas tenaga kependidikan dengan melakukan upaya-upaya pelatihan, bimbingan dan pengajaran secara terus menerus.

Implikasi profesionalitas tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses administratif sekolah, program pembelajaran, pemberian teladan kepada peserta didik dan lulusan dari SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung serta prestasi peserta didik.

B. Saran

Penelitian yang penulis lakukan terkait profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung, merupakan penelitian yang dilaksanakan secara mandiri dan terbatas oleh tingkat kemampuan penulis, olehnya penelitian lebih lanjut terkait penelitian yang sama

diharapkan mampu melengkapi kekurangan dalam penelitian ini. Selain itu, guna perbaikan dan kesempurnaan penelitian penulis meminta kritik dan saran yang konstruktif untuk perbaikan kesalahan dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sentosa, *Profesionalisme Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sistem Dan Kreatifitas* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia, 2010), Hal. 170.
- Endah Lestari, Benar Sembiring. *"Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA PGRI 2 Kota Jambi"*, *Scientific Journals of Economic Education*, Vol. 2, No.1, 2018, Hal 48-49.
- Hermawan Wisata, *Pengantar Metodologi Penelitian, Buku Panduan Mahasiswa* (Jakarta: PT. Gramedia Utama 1997).
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Terisi Bisnis*(Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), Hal. 42.
- Husaini Usman dan Punomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2009), Hal. 52.
- Kartini Kartono, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*(Cet. II; Jakarta: PT, Rineka Cipta, 1998), Hal. 120.
- Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 Tentang *Standar Tenaga ministrasi Sekolah Madrasah* UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Metthew B. Milles dan A. Michael Hubarman, *Qualitative Data Analisis*, *Diterjemahkan oleh Tjecep Rohendi, Analisis Data Kualitatif"* Buku

Tentang Metode- Metode Baru” (Cet. I ; Jakarta: UI Press, 2005), Hal. 15-16.

Muhammad Hakiki dan Radikal Fadli. *Buku Profesi kependidikan*, (Purwokerto: Pena Persada, 2021), Hal 6-9.

Moleong, *Metodologi*, Hal. 135

Oemar Hamalik, *Manajemen Pendidikan dan Pelathan*, (Bandung Y P Permino 2000), Hal 7-8.

Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
Pasal 1 Ayat 7.

Ravik Karsidi, *Profesionalitas Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Makalah Seminar Nasional Pendidikan Dewan Pendidikan Kabupaten Wonogiri, 23 Juli 2005, Hal. 36.

Syaiful Sagala, *Manajemen Statetik dalam Peningkatan mutu pendidikan: Pembukaan Ruang Kreativitas, Inovasi, dan Pemberdaya Potensi Sekolah dalam Sistem Otomasi Sekolah*, (Bandung: Alfabet, 2011), Hal. 179.

Suyatno, *Sertifikasi Guru*, Jakarta: Indeks, 2008, Hal. 15-17.

Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal. 49-53.

Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal. 57-66.

Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bina Aksra, 2005), Hal. 166.

UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan

Nasional Pasal 1 Ayat 5.

Usman dan Akbar, Metodologi, Hal. 53.

Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta, PT. Raja grafindo, 2005), Hal. 105.

Wakhidati Nurrohmah Putri dan Muhammad Aji Nugroho, *Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah*, Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol. 8, No. 2, Desember 2016

Winarno Rachman, *Dasar-Dasar dan Teknik Research* (Jakarta: Tarsito, 1990), Hal. 132.

Yuli Anggraini, Skripsi, *profesionalisme tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan*, 2017.



LAMPIRAN



PEDOMAN WAWANCARA

A. LOKASI PENELITIAN

1. Alamat lengkap SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung
2. Observasi sarana dan prasarana yang ada di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung
 - a. Gedung unit
 - b. Kantor unit
 - c. Ruang guru unit
 - d. Ruang kelas unit
 - e. Toilet/WC unit
3. Observasi jumlah guru, tenaga kependidikan dan peserta didik
 - a. Jumlah guru di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung
 - b. Jumlah tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung
 - c. Jumlah peserta didik di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung
 - d. Jumlah peserta didik laki-laki dan perempuan tiap kelas di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung



B. PETUNJUK PENGISIAN PEDOMAN WAWANCARA

Adapun petunjuk pengisian pedoman wawancara adalah sebagai berikut :

1. Bapak dan ibu dimohon mencermati dan memberikan tanggapan terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan se-objektif mungkin mengenai Profesionalisme Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung Kabupaten Donggala.
2. Berikan tanggapan atas sejumlah pertanyaan yang diajukan sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Apabila tanggapan yang bapak dan ibu berikan akan dikoreksi kembali, dapat dilakukan dengan menghapus tanggapan yang dibatalkan untuk mengganti dengan tanggapan yang dianggap benar.

C. PEDOMAN WAWANCARA

1. Kepala Sekolah

- a. Bagaimana sejarah singkat berdirinya SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?
- b. Apa saja VISI dan MISI SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?
- c. Bagaimana Keadaan SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?
- d. Bagaimana keadaan tenaga pendidik di SMP Negeri 7 Balaesang



Tanjung?

e. Bagaimana keadaan peserta didik di SMP Negeri 7 Balaesang

Tanjung?

f. Bagaimana keadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 7

Balaesang Tanjung?

g. Bagaimana profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7

Balaesang Tanjung ?

h. Apa Implikasi profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri

7 Balaesang Tanjung?

2. Wakasek Bidang Sarana dan Prasarana

a. Bagaimana keadaan sarana dan prasarana di SMP Negeri 7

Balaesang Tanjung??

b. Bagaimana bentuk pembiayaan yang dilakukan dalam pendanaan

Sarana dan prasarana di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung??

c. Bagaimana pelaksanaan manajemen sarana dan prasarana di

SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?

d. Bagaimana prosedur penggunaan sarana dan prasarana di SMP

Negeri 7 Balaesang Tanjung?

e. Bagaimana pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana di

SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?

f. Bagaiman optimalisasi pengadaan, penggunaan, pemeliharaan

dan penataan sarana dan prasarana di SMP Negeri 7 Balaesang



Tanjung??

- g. Bagaimana profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung ?
- h. Apa Implikasi profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?

3. Pendidik

- a. Bagaimana bentuk program Diklat keprofesionalan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung ?
- b. Apa orientasi dari program-program tersebut berkaitan dengan keprofesionalan pendidik di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?
- c. Apa saja capaian dari pelaksanaan program-program tersebut dalam mempengaruhi keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung ?
- d. Apa upaya yang di lakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?
- e. Apa yang menjadi kendala dalam melaksanakan program-program tersebut di SMP Negeri 7 Balaesang tanjung?
- f. Bagaimana profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri 7

Balaesang Tanjung ?

g. Apa Implikasi profesionalisme tenaga kependidikan di SMP Negeri

7 Balaesang Tanjung?

4. Peserta Didik

- a. Bagaimana keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan menurut anda di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung ?
- b. Apa anda merasakan Implikasi profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung?



HASIL DOKUMENTASI PENELITIAN



Keterangan: Gedung SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung



Keterangan: Hasil Wawancara Penulis dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung (Alwis, S.Pd)



Keterangan: Hasil Wawancara Penulis dengan Wakasek Sarana dan Prasarana SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung (Muhammad Ilham Munir, S.Pd)



Keterangan: Hasil Wawancara Penulis dengan Pendidik SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung (Surni, S.Pd)



Keterangan: Hasil Wawancara Penulis dengan Pendidik SMP Negeri 7 Balaesang Tanjung (Herlinda S.Pd.I)



**Keterangan: Hail Wawancara Penulis dengan Peserta Didik SMP Negeri 7
Balaesang Tanjung (Misbah)**
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Data Pribadi

Nama : Kodratullah

TTL : Ketong, 14 September 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Jl. Padat Karya, Tondo

Pekerjaan : Mahasiswa UIN Datokarama Palu Fakultas Tarbiyah
dan

Ilmu Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Status Perkawinan : Kawin

B. Data Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri 1 Ketong
2. SMP YPTB Ketong
3. SMA YPTB Ketong
4. Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam

C. Data Orang Tua

1. Nama Ayah : Kamarudin
2. Pekerjaan : Petani
3. Alamat : Desa Ketong

1. Nama Ibu : Hadra
2. Pekerjaan : IRT
3. Alamat : Desa Ketong

D. Data Istri



1. Nama Istri : Siti Hajar S.Pd
2. Pekerjaan : IRT
3. Alamat : Jl. Padat Karya, Tondo

