

# STUDI TENTANG KUALITAS TENAGA PENGAJAR (GURU) PADA SMPN 17 SENDAWAR KABUPATEN KUTAI BARAT

**Maria Ungin**

## ***Abstrak***

*Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kualitas tenaga pengajar (guru) Jenis Penelitian yang digunakan adalah peneliti Deskriptif Kualitatif pengumpulan data dalam bentuk data primer, data diperoleh secara langsung dari sumber (Informan). Dalam penentuan peneliti menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana Informasi atau data yang dikumpulkan dengan memilih Informan yang dianggap berkompeten untuk menjadi sumber data key informan, diantaranya Kepala Sekolah SMPN 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat. Dan Staff Guru dan Siswa sebagai informan pelengkap. Data sekunder adalah data yang di olah berupa dokumen, arsip-arsip dan instansi terkait. Yaitu analisis data yang diperoleh, kemudian dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya, yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan reduction), penyajian data (data display) dan penarikan kesimpulan (conclusion drawing). Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa secara umum, tentang kualitas tenaga pengajar (guru) pada SMPN 17 sendawar kabupaten kutai barat. Kepala Sekolah harus koordinasi dengan staf guru dan siswa dalam kedisiplinan waktu. Sebagian guru yang memiliki jenjang pendidikan S1. Kesimpulannya bagi para guru yang memiliki tingkat S1 harus memberikan contoh bagi staf guru yang belum sertifikasi, dan guru harus memiliki sertifikasi pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah.*

**Kata Kunci :** *Kualitas tenaga pengajar (guru)*

## **Pendahuluan**

### ***Latar Belakang***

Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peran yang amat penting karena pendidikan kualitas sumber daya manusia. Untuk menyelenggarakan pendidikan sesuai arah dan strategi yang ditetapkan sekaligus menjawab tuntutan organisasi pendidikan memasuki era persaingan global, maka manajemen pendidikan memerlukan suatu sistem informasi yang mampu menjangkau semua struktur dan elemen - elemen pendukung lainnya. Pembangunan nasional meliputi seluruh bidang tenaga pengajar (guru) terdiri dari tiga komponen yaitu tenaga pengajar: (Dosen, Guru, Instruktur, dan Tutor). Keberhasilan pembangunan nasional dalam kualitas tenaga pengajar (guru), semua rencana dalam pembangunan nasional indonesia dapat dilakukan apabila

memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang diharapkan mampu menghadapi berbagai macam tantangan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sementara pasal 1, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa: (1) Pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah ; ( 2 ) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat

Guru adalah pemegang peranan penting dalam pendidikan yang akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu di era globalisasi diperlukan guru-guru yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional. SDM merupakan masalah penting dalam mendapatkan tenaga pengajar ( guru ) yang mampu memberikan pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknik untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pemerintah dalam meningkatkan mutu SDM, memberikan kebijakan kepada tenaga pengajar ( guru ) untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan strata S1 untuk memenuhi standar kualifikasi akademik. sehingga dalam mengajar di sekolah juga akan berkualitas karena pemerintah mendukung guru untuk lebih termotivasi dalam melakukan tugas sebagai guru yang profesional.

Menurut Sarimaya ( 2008 : 14) sebagai tenaga profesional, guru yang berkualitas harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Memiliki kualifikasi akademik,
2. Memiliki kompetensi,
3. Memiliki sertifikat pendidikan,
4. Sehat Jasmani dan Rohani

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ Studi Tentang Kualitas Tenaga Pengajar (Guru) Pada SMPN 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat”.

### **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana kualitas tenaga pengajar (guru) pada SMPN 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat?
2. Apa saja Faktor pendukung dan faktor penghambat kualitas tenaga pengajar (guru) pada SMPN 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kualitas tenaga pengajar guru pada SMPN 17Sendawar Kabupaten Kutai Barat.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat kualitas tenaga pengajar (guru) pada SMPN 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Penataan manajemen pendidikan dan upaya mewujudkan manusia terdidik yang mempunyai kecakapan hidup memerlukan guru yang handal. Menurut Husain Z dan Sasongko, (2003 : 08) paradigma penataan manajemen pendidikan yang efektif di era Otonomi Daerah dapat digambarkan sebagai berikut. Pengembangan profesi guru memiliki hubungan fungsional dan pengaruh terhadap kinerja guru karena memperkuat kemampuan profesional guru dalam melaksanakan pekerjaan. Pola pengembangan profesi yang dapat dilakukan antara lain (1) program tugas belajar, (2) program sertifikasi dan (3) penataran dan *work shop*. Pengembangan seperti ini mampu menempatkan guru dalam berkerja secara baik. Jika seorang guru memiliki pendidikan yang baik maka ada kemungkinan dalam bekerja akan selalu mempertahankan dan memperhatikan profesionalismenya karena merasa malu dengan guru yang lain yang berpendidikan rendah tetapi kinerjanya lebih baik. Perasaan ini memupuk dan memacu guru untuk lebih baik dalam bekerja.

Menurut Penggabean (2004:13) “manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasianm pimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien”. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja di antra dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Yusuf Suit Almasdi (2006 : 10),” Peran manajemen dalam kehidupan manusia sangat besar sehingga sangat penting untuk dibahas. Hampir seluruh cita-cita; apakah itu cita-cita perorangan (individu), cita-cita kelompok masyarakat, atau cita-cita suatu bangsa, hanya mungkin dicapai melalui organisasi yang memiliki manajemen yang benar, baik itu organisasi yang bersifat pribadi, sosial, perusahaan, kenegaraan, maupun internal.

Kesemuanya itu memerlukan sumber daya manusia yang andal. Oleh karena itu, pembahasan tentang manajemen tidak dapat dipisahkan dari pembahasan tentang sumber daya manusia.

### **Pengertian Mutu/ Kualitas**

Dalam kamus Bahasa Indonesia (1995 : 533), “ kualitas artinya adalah baik buruknya sesuatu atau derajat atau taraf (mutu)”. Sedangkan Davis (dalam Yamit 2004 : 8), “ membuat definisi kualitas yang lebih luas cakupannya yaitu kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Gaspersz (1997), “mengatakan bahwa pada dasarnya kualitas mengacu kepada pengertian pokoknya yaitu kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan

produk, baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan atraktif yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk (<http://www.bloggerch.com/tugas-i-pengendalian-kualitas-quality.html> : 2012/06). Garvin (dalam Tjiptono dan Diana, 2001 : 24-25), “mengidentifikasi

adanya lima alternatif perspektif kualitas yang biasa digunakan, yaitu :

1. *Transcendental Approach*

Kualitas dalam pendekatan ini dirasakan atau diketahui, tetapi sulit didefinisikan dan dioperasionalkan.

2. *Product-based Approach*

Pendekatan ini menganggap kualitas sebagai karakteristik atau atribut yang dapat dikuantifikasi dan dapat diukur.

3. *User-based Approach*

Pendekatan didasarkan pada pemikiran bahwa kualitas tergantung pada orang yang memandangnya, dan produk yang paling memuaskan preferensi seseorang (misalnya *perceived quality*) merupakan produk yang berkualitas paling tinggi

4. *Manufacturing-based-Approach*

Perspektif ini bersifat supply-based dan terutama memperhatikan praktik-praktik perkerajaan dan pemanufakasi kualitas sebagai dan pemanufakturasi, serta mendefinisikan kualitas sebagai sama dengan persyaratannya (*conformanceto requirements*).

5. *Value-based Approach*

Pendekatan ini memandang kualitas dari segi nilai dan harga. Perbedaan pandangan terhadap kualitas sebagaimana diuraikan di atas dapat bermanfaat dalam mengatasi konflik-konflik yang kadangkala timbul di antara para manajer dalam departemen fungsional yang berbeda.

Secara umum, kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat.

Winston *dictionary* (dalam Azwar, 1996 : 23), “mutu adalah tingkat kesempurnaan dari penampilan sesuatu yang sedang diamati.

Bedias (dalam Azwar, 1996 : 23), “ mutu adalah sifat yang dimiliki oleh suatu program”.

Sumarsono (2004 : 16-18), “ menjelaskan bahwa dalam manajemen modern setidaknya kita perlu mengenal apa disebut trilogi manajemen, yaitu :

1. Perencanaan mutu (*Quality Planning*)

Perencanaan mutu ini melakukan analisis terperinci tentang kondisi sekolah sebelum menyusun program sekolah. Analisis ini menggunakan analisis SWOT, yaitu *Strength* (kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunity* (peluang), dan *threat* (ancaman). Biasanya kekuatan memberikan peluang dan kelemahan ancaman.

2. Pengendalian Mutu Secara Terpadu (*Integrated Quality Control*)

Keterpaduan mewujudkan dalam berbagai bentuk yang serba “satu” misalnya satu pedoman, satu arah, satu bahasa dan gerakan dan tidak serta satu kerja yang utuh. Keterpaduan ini merupakan satu sistem yang tiap komponennya saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Mutu harus dikendalikan dan dijaga tidak menurun dan hal ini merupakan jaminan mutu (*quality assurance*).

3. Peningkatan Mutu Secara Berkelanjutan (*Sustainable Quality Upgrading*). Sebuah perencanaan yang baik menuntut pengendalian yang baik dan ini akan meningkatkan mutu secara terus menerus. Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan (terukur) atau yang tersirat dalam pendidikan, yang mencakup mutu input, proses, dan output.

Dari trilogi manajemen mutu ini disimpulkan bahwa mutu atau kualitas ini gambaran dan jasa yang memiliki kemampuan dan dalam pencapaian mutu tersebut dilakukan dengan tahap mulai dari perencanaan mutu, mengendalikan mutu agar tidak menurun. Dan yang terakhir meningkatkan mutu secara berkelanjutan, dengan harapan mutu dapat terus ditingkatkan terus menerus.

### **Tenaga Pengajar (Guru)**

Menurut Soetjipto (1999 : 43), “mengatakan bahwa guru merupakan unsur aparatur negara dan abdi negara karena itu, guru mutlak perlu mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan, sehingga dapat melaksanakan ketentuan-ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Menurut Aqib (2009 : 3), “guru adalah sosok manusia yang harus digugu dan ditiru”. Predikat itu disandang dari pagi dia bangun tidur sampai malam saat dia masuk peraduan. Menurut Journal Education Leadership (dalam Aqib, 2009 : 2), “ada lima ukuran seorang guru itu dinyatakan profesional yaitu memiliki komitmen pada siswa dan proses belajar, secara mendalam menguasai bahan ajaran dan cara mengajarnya, bertanggung jawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, seyogianya menjadi bagian dari masyarakat belajar lingkungan profesinya. Sedangkan Allerd (dalam Aqib, 2009 : 2-3), “mengatakan bahwa selain kelima aspek itu, sifat dan kepribadian seorang guru yang amat penting artinya bagi proses pembelajaran adalah adaptabilitas, antusiasme, kepercayaan diri, ketelitian, empati, dan kerja sama yang baik. Berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia dapat bersifat eksternal adalah berbagai hal yang pada pertubuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendaliannya, akan tetapi harus diperhitungkan karena pertumbuhan dan perkembangan tersebut pasti berpengaruh, baik secara positif maupun negatif, terhadap organisasi adalah terhadap organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal

adalah rancangan *strategik* sesungguhnya setiap keputusan yang di ambil oleh manajemen pasti berpengaruh pada perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia.

### **Kualitas Tenaga Pengajar (Guru)**

Mandaru (2005 : 119), “ mengatakan kualitas seorang harus menjadi prioritas dalam upaya mengembangkan sebuah pola pendidikan yang efektif ”. Kualitas seorang guru ditandai dengan tingkat kecerdasan, ketangkasan, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi serta ikhlas dalam memajukan pendidikan mencerdaskan anak didik. Kualitas tenaga pengajar guru adalah bagian penting dari proses belajar-mengajar yang merupakan tujuan dari suatu organisasi pendidikan. Kualitas seorang guru terhadap mutu pendidikan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru yang diberikan kepada anak didiknya yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas kelulusan, baik dalam kualitas pribadi, moral, pengetahuan mampu kompetensi kerja. Guru harus berkualitas menurut standar tertentu. Bukti kualitas menurut standar tertentu yang menjamin seseorang dapat dikatakan sebagai guru profesional adalah selebar sertifikat. Pemerolehan sertifikat sebagai guru profesional harus melalui dan lulus uji kompetensi guru. Kualitas tenaga pengajar guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Kemampuan Profesional. Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”.

### **Definisi Konseptual**

Definisi Konseptual digunakan untuk memberikan batasan-batasan terhadap suatu masalah sehingga diperoleh gambaran yang jelas dan terperinci dari pengertian tersebut untuk lebih memahami. Dalam penelitian ini. “ Kualitas Tenaga Pengajar” adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk diberikan pada anak didiknya dimana guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada SMPN 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat.

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Sesuai dengan judul dari penelitian ini maka jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang memaparkan dan bertujuan untuk memberikan gambaran serta penjelasan dari variable yang di teliti.

#### ***Lokasi Penelitian***

Penulisan mengambil lokasi penelitian di SMPN 17 Sendawar Tanjung Isuy Kecamatan Jempang kabupaten Kutai Barat.

### ***Fokus Penelitian***

Berdasarkan definisi konsep, variabel penelitian ini adalah untuk kualitas tenaga pengajar (guru) pada SMPN 17 Sendawar dengan indikator untuk :

1. Kualitas Tenaga Pengajar (Guru) pada SMPN 17 Sendawar dengan indikator yang meliputi.
  - a).Memiliki Kualifikasi Akademik
  - b).Memiliki Kompetensi,
  - c).Memiliki Sertifikat Pendidikan,
  - d).Sehat Jasmani dan Rohani
2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Kualitas Tenaga Pengajar (Guru) pada SMPN 17 Sendawar

### ***Sumber Data***

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai sumber memperoleh data untuk penulisan skripsi ini. secara *purposive sampling*. *key informan* yaitu Kepala Sekolah SMPN 17 Sendawar, sedangkan yang menjadi *informan* Staf Guru dan Siswa SMPN 17 Sendawar.

Kemudian peneliti juga menggunakan (Siswa) yang menunjukkan narasumber yang layak untuk mengorek atau dijadikan informan didasarkan pada *teknik insidental*.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data disini adalah suatu cara yang peneliti gunakan untuk mendapatkan data-data atau masukan-masukan yang berkenaan dengan skripsi yang dibuat.

Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan teknik atau cara sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi dengan melakukan pengamatan langsung yang dilakukan, yaitu dengan mengamati atau melihat kondisi dilapangan. Kemudian peneliti melakukan pencatatan yang sistematis terhadap kondisi dan kejadian dari yang sudah diamati. Pengamatan disertai dengan pengambilan foto-foto selama kegiatan berlangsung. Sehingga penulis mendapatkan data yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Teknik Wawancara, yaitu mengadakan wawancara dengan beberapa informasi untuk melengkapi keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian skripsi ini.
3. Dokumentasi, yaitu peneliti melakukan dengan mengumpulkan data dengan membaca serta mengambil segala dokumentasi kejadian. Pengambilan data dilakukan melalui dokumen-dokumen dan berupa foto-foto, rekaman dan data-data yang berkenaan dengan Kualitas Tenaga Pengajar (Guru) pada

SMPN 17 Sendawar yang diperlukan. Hal Ini untuk membandingkan dengan data hasil wawancara dan pengamatan atau observasi sehingga data akan lebih lengkap dan akurat.

4. Studi Kepustakaan Peneliti menggunakan kepustakaan sebagai sarana pengumpulan data dengan mempelajari dari buku-buku atau referensi, foto-foto, rekaman, dan dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti.

### ***Teknik Analisis Data***

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh, kemudian dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman (2007:16-20 Penerjemah: Rohidi) yaitu analisis terdiri dari beberapa alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Berikut penjelasan dari alur kegiatan dari analisis model interaktif yaitu :

1. Pengumpulan Data

Data *collecting* atau pengumpulan data yaitu pengumpulan data pertama atau data mentah yang dikumpulkan dalam suatu penelitian.

2. Reduksi Data

Data *reduction* atau penyederhanaan data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dengan membuat abstraksi, mengubah data mentah menjadi yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah diperiksa. Tahap ini merupakan Tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat sekaligus dapat dibuktikan.

3. Penyajian Data

Penyajian data *Data Display* adalah menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga diperlukan penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

4. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

Penarikan kesimpulan *conclutions drawing* adalah merupakan langkah ketiga meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara memcatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksi hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

### **Sumberdaya Pada SMPN 17 Sendawar**

Diketahui bahwa pegawai administrasi sekolah di SMPN 17 Sendawar berjumlah 14 orang Guru dengan jenjang pendidikan yang berbeda-beda terdiri

dari 5 orang Guru lulusan SMA, 8 orang lulusan strata 1/sarjana dan 1 orang lulusan diploma III.

### **Pegawai Yang Bersertifikasi Dan Belum Bersertifikasi**

Ternyata dari 14 orang guru hanya 3 orang guru yang sudah bersertifikasi, sementara yang belum bersertifikasi 11 orang guru.

### **Penempatan Pegawai Dan Masa Jabatan**

Penempatan pegawai sudah sesuai keahlian dan pendidikannya. Masa kerja para guru SMPN 17 Sendawar sebanyak 6 orang di atas 20 tahun, dan 8 orang di bawah 5 tahun.

### **Sarana dan Prasarana Sekolah**

Keadaan sarana dan prasarana yang ada di SMPN 17 Sendawar belum sepenuhnya menunjang di dalam memberikan pelayanan karena masih banyaknya peralatan yang dalam keadaan rusak bahkan ada yang tidak bisa dioperasikan atau di fungsikan.

### **Guru Mengajar Sesuai Jadwal Mata Pelajaran**

Berdasarkan Kurikulum yang meliputi sejumlah mata pelajaran yang ditempuh dalam jenjang pendidikan selama tiga tahun guru memberikan ilmunya kepada siswa SMPN 17 Sendawar.

### **Ketidak hadirannya Guru SMPN 17 Sendawar**

Berdasarkan tingkat absen pegawai yang ada di SMPN17 Sendawar pada bulan desember tahun 2012. Data ketidak hadirannya guru pada bulan desember 2012. Ternyata 18,52% Dinas Luar, 5,56% tingkat Alpa guru, 27,78% Izin guru, 14,81 % Sakit dan 33,33% Cuti guru. Merupakan daftar absen pegawai di SMPN 17 Sendawar.

Keterangan :

DL : Dinas Luar

A : Alpa

I : Izin

S : Sakit

C : Cuti

### **Hasil Penelitian**

Berikut penulis akan menyajikan data-data mengenai kualitas tenaga pengajar (guru) pada SMPN 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat apa yang penulis peroleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa informan.

### **Kualitas Tenaga Pengajar (Guru)**

Dari data diatas menunjukkan berkualitas menurut standar tertentu, Diketahui bahwa pegawai administrasi sekolah di SMPN 17 Sendawar berjumlah 14 orang Guru dengan jenjang pendidikan yang berbeda-beda terdiri dari 5orang Guru lulusan SMA, 8 orang lulusan strata 1/sarjana dan 1 orang lulusan diploma III.

### **Faktor Pendukung (Guru)**

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa informasi, dapat diketahui faktor yang mendukung pelaksanaan kualitas tenaga pengajar (guru). Hal ini dapat dipandang sebagai keseriusan elemen Departemen Nasional dalam mengemban amanat Undang-undang Nomor 74 Tahun 2008Peraturan Pemerintah Tentang Guru.

#### **Pasal 1**

1. Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
2. Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh Guru sesuai dengan jenis, jenjang, satuan pendidikan formal di tempatkan penugasan.
3. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidikan untuk guru
4. Sertifikat Pendidikan adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan Guru sebagai tenaga profesional.
5. Gaji adalah hak yang diterima oleh Guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undang.
6. Organisasi Profesi Guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diutus oleh Guru untuk mengembangkan profesionalitas Guru.
7. Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama adalah perjanjian tertulis antara Guru dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undang.
8. Guru Tetap adalah Guru yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan untuk jangka waktu paling singkat 2 (dua) tahun secara terus-menerus, dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang memiliki izin serta pendirian dari Pendidikan atau Pemerintah Daerah serta melaksanakan tugas pokok sebagai Guru.

### **Faktor Penghambat Dalam Proses Mengajar**

Berdasar hasil pengamatan dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan informen, dapat diketahui dengan faktor penghambat pada SMPN 17 Sendawar adalah :

- a. Masih banyaknya guru yang kurang disiplin waktu
- b. Kurangnya pemahaman mengenai metode pengajaran
- c. Kurangnya fasilitas buku-buku paket, ruang lab dan Uks.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan :

#### **A. Kualitas tenaga pengajar (guru)**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas tenaga pengajar (guru) harus minimal S1 sedangkan tenaga pengajar (guru) masih belum optimal karena masih banyak guru tingkat pendidikannya lulusan SMA.

##### **1. Memiliki Kualifikasi Akademik**

Seorang guru harus memiliki ijazah S1 hanya 8 orang guru presentasinya 57,14%, sedangkan tenaga pengajar (guru) masih belum optimal karena masih ada guru pendidikannya D3 (1 orang guru) 35,71 % dan 5 orang guru SMA 7,14 % .

##### **2. Memiliki Kompetensi (Guru)**

Seorang guru memiliki kompetensi sebagai seperangkat tindakan yang cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan sebagai agen pembelajaran. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, diujikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

##### **3. Sertifikat (Guru)**

Guru harus memiliki sertifikat pendidikan sedangkan yang ada masih tingkat D3 dan SMA. Seorang guru harus diwajibkan memperoleh sertifikasi profesi guru sebagai tenaga profesional, minimal S1 atau S2 pendidikan.

##### **4. Sehat Jasmani dan Rohani**

Berdasarkan hasil penelitian seorang guru harus dalam keadaan fisik yang sehat yang dikatakan sehat bila secara fisiologis (fisik) terlihat normal tidak cacat, tidak mudah sakit, tidak kekurangan sesuatu apapun.

### **Saran-saran**

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah di kemukakan diatas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Hendaknya jenjang pendidikan guru SMPN 17 Sendawar Kabupaten Kutai Barat lebih ditingkatkan dalam rangka peningkatan kualifikasi guru

di Kabupaten Kutai Barat khususnya SMPN 17 Sendawar karena masih ada yang belum strata I.

2. Hendaknya guru dapat meningkatkan tenaga mengajar secara profesional. Pengetahuan yang dimiliki dalam mengembangkan pelatihan-pelatihan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Untuk lebih menunjang program sertifikat guru kami berharap dari pihak Dinas Pendidikan dapat memberikan kebijakan kepada guru yang masih belum mempunyai sertifikat pendidikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ashari, M. Hasyim, *Siapa Bilang Jadi Guru Hidupnya Susah? 7 Kiat Praktis Mendapatkan Penghasilan Tambahan*, Pinus, Yogyakarta : 2007

Asmani, Jamal Ma'mur, *Tujuh Kompetensi Guru Menyakut dan Profesional*, Power Book(ihdina), Yogyakarta : 2009

Aqib, Zainal, *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*, Yrama Widya, Bandung : 2009

Globalisasi. *Mimbar Pendidikan. Jurnal Pendidikan* No. 4 Tahun IX h. 30-35

Matthew B. Milles & A. Michael Huberman 2007 : 20. *Analisis data kualitatif*. (Ui – preses), Jakarta

Mandaru, MZ, *Guru Kencing Berlari*, Yogyakarta, ar-Ruzz, 2005

Moleong.2005. *Metode Penelitian Kualitatif* .PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Sarimaya, Farida, *Serifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana*, Yrama Widya, Bandung : 2008

Samani, Muchlas. 2006. *Sertifikasi Guru*. Jakarta : Ditjen Depdiknas

Soetjipto, dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Rineka Cipta, Jakarta : 1999.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV . Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.

## **Dokumen-dokumen:**

.....,Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.

.....,Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

....., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

**Sumber internet :**

<http://ads3.kompasads.com/new/www/delivery/avw.php?n20neid=1319&>

amp;cb=INSERT (diakses 28 juni 2012)

<http://ads3.kompasads-com/www/delivery/ck.php?n=ac2203/e & amp;INTSET>

(diakses 28 juni 2012)

<http://www.blgerch.com/2012/06/tugas-i-pengendalian-kualitas-quality.>

Www. Wikipedia.com