

PENGELOLAAN GURU SD

Ruhim

SDN 04 Curup Utara Kabupaten Rejang Lebong
e-mail: ruhim@yahoo.com

Abstract: This study was to describe the management of teachers at State Primary School 4 North Curup Rejang Lebong District. This research used qualitative descriptive method. Planning needs of teachers has been done by analyzing the shortage of teachers, with the involvement of the board teachers alone. Recruitment procedures can not be done because of the intervention of the local government. Coaching and development has been done in spite of its still modest. Beluam positively motivating nothing is done, it only needs to always be excited in the line of duty. Displacement (mutations) that are already done Roling teaching duties. Supervision and assessment has been carried out by means of diaries and classroom supervision. Dismissal has been done especially for civil servants who have retired and for tenga honorary who resigned.

Keywords: management, teachers

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengelolaan guru di Sekolah Dasar Negeri 4 Curup Utara Kabupaten Rejang Lebong.. Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Perencanaan kebutuhan guru sudah dilakukan dengan menganalisis kekurangan guru, dengan melibatkan dewan guru saja. Rekrutmentidak bisa dilakukan secara prosedur karena adanya campur tangan Pemda .Pembinaan dan pengembangan sudah dilakukan walaupun sifatnya masih sederhana.Pemotivasian secara positif beluam ada yang dilakukan, hanya diperlukan untuk selalu bersemangat dalam menjalankan tugas. Perpindahan (mutasi) sudah dilakukan yang sifatnya roling tugas mengajar. Pengawasan dan penilaian sudah dilakukan dengan cara catatan harian dan supervisi kelas. Pemberhentian sudah dilakukan terutama bagi PNS yang telah memasuki masa pensiun dan bagi tenga honorer yang mengundurkan diri.

Kata kunci: pengelolaan, guru

PENDAHULUAN

Dalam rangka perkembangan organisasi dari waktu ke waktu di berbagai Negara memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi.

Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan, pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian

tujuan pendidikan nasional. Dalam Undang-undang Sisdiknas Pasal 1 ayat 1 dikatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Keberhasilan program pendidik melalui proses belajar-mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah tersedianya tenaga pendidik yang memadai disertai pemanfaatan dan pengelolaannya secara optimal. Guru merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pemberdayaan dan pengelolaannya agar tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Manajer yang profesional harus mempunyai kemampuan konseptual dan

teknikal. Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk membuat persepsi organisasi sebagai suatu sistem, dapat memahami perubahan terjadi dalam organisasi sekolah apabila program yang dibuat tidak sesuai dengan rencana yang sudah dibuat bersama, mengorganisasikan semua kegiatan dan kepentingan organisasi. Kemampuan ini digunakan agar manajer mampu berkerja sama, memimpin kelompok dan memahami anggota individu. Kemampuan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan alat. Prosedur dan teknik dibidang khusus, misalnya teknik penyusunan program, yang berupa program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, teknik perencanaan anggaran dan teknik-teknik lainnya yang relevan dan berkaitan dengan pengelolaan organisasi sekolah. Manajer sebagai motor penggerak organisasi dalam kegiatan manajemen secara umum, mampu menghasilkan proses pendidikan berkualitas yang dilaksanakan oleh guru sebagai pelaksana proses pendidikan dan pembelajaran.

Ada lima standar pendidik dan tenaga kependidikan yang telah ditetapkan pemerintah harus dipenuhi oleh setiap pendidik, untuk menentukan keberhasilan seorang manajemen pada sekolah dasar yaitu, kualifikasi pendidik, sertifikat pendidik, kompetensi pendidik, kesesuaian beban mengajar mata pelajaran yang diampu, promosi dan formasi pendidik serta pendataan rasio kebutuhan guru. Yang menjadi fokus pembicaraan dalam penulisan ini atau masalah yang diteliti pada penulisan ini adalah guru. Sebagai sutradara pembelajaran, guru dijadikan prioritas utama yang dikelola dengan baik, sebab guru adalah orang yang paling bertanggung jawab langsung untuk mewujudkan kurikulum yang direncanakan hingga menjadi kenyataan, agar guru memiliki mutu yang baik, maka perlu dilakukan pengelolaan secara menyeluruh.

Pengelolaan guru disusun, dalam rangka penyegaran dan penggiatan kembali penerapan pengelolaan guru di satuan pendidikan SD. 09 Curup Timur, sehingga diharapkan akan menjadikan sekolah ini menjadi lebih maju, baik secara kualitas guru maupun kualitas lulusan yang dihasilkan, untuk menjadikan sebuah sekolah menjadi bermutu tentunya perlu proses, kometmen, sumberdaya manusia, kurikulum, biaya dan dukungan dari pemerintah maupun dari masyarakat. Keempat unsur tersebut tentunya tidak bisa dipisahkan satu sama lain, agar supaya harapan masyarakat dapat terwujud yaitu pendidikan yang bermutu, dan lulusannya

dapat diterima pada sekolah-sekolah yang paporit. Dilihat secara umum SDN 09 Curup Timur, guru semuanya sudah memenuhi standar tenaga pendidik yaitu minimal S 1 atau D IV, semuanya pendidikan gurunya linier pada mata pelajaran yang diampuhnya dan dilihat masa kerjanya tidak ada lagi yang dibawah sepuluh tahun, bahkan ada tiga orang guru yang sudah memiliki masa kerja 30 tahun keatas. Adapun yang melatarbelakangi penulisan artikel ini adalah: Kurang optimalnya kinerja guru, banyaknya guru tidak mendapatkan pelatihan, adanya pelatihan guru yang tidak merata, kurangnya penghargaan terhadap kinerja guru yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk memberi judul artikel, "*Pengelolaan Guru di SDN. 09 Curup Timur Kabupaten Rejang Lebong*".

Penelitian pada komponen guru berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan pengelolaan guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di SDN 09 Curup Timur. Penelitian ini berfokus pada: (1) Bagaimana perencanaan kebutuhan guru di SDN 09 Curup Timur?; (2) Bagaimana rekrutmen guru di SDN 09 Curup Timur?; (3) Bagaimana pembinaan dan pengembangan guru di SDN 09 Curup Timur?; (4) Bagaimana pemotivasian guru di SDN 09 Curup Timur?; (5) Bagaimana perpindahan (mutasi) guru di SDN 09 Curup Timur?; (6) Bagaimana pengawasan dan penilaian kinerja guru di SDN 09 Curup Timur?; dan (7) Bagaimana pemberhentian guru di SDN 09 Curup Timur?

Tujuan Penelitian secara umum untuk mendeskripsikan rekrutmen guru di SDN 09 Curup Timur. Mendeskripsikan pembinaan dan pengembangan guru di SDN 09 Curup Timur. Secara khusus adalah mendeskripsikan pemotivasian guru di SDN 09 Curup Timur, perpindahan (mutasi) guru di SDN 09 Curup Timur, pengawasan dan penilaian kinerja guru di SDN 09 Curup Timur, mendeskripsikan pemberhentian guru di SDN 09 Curup Timur.

Kegunaan penelitian secara teoritis diharapkan dapat memperkaya khasana kajian manajemen pendidikan khususnya dibidang guru. Sedangkan secara praktis adalah menjadi sumbangan bagi dunia pendidikan umumnya, di kabupaten Rejang Lebong khususnya bagi SDN 09 Curup Timur, dalam melakukan pengelolaan sekolah diwaktu yang akan datang.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian deskriptif kualitatif, yakni pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan tujuan agar dapat memperoleh gambaran secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1988:63). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dan observasi, dokumentasi.

Wawancara adalah tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancarai untuk meminta keterangan atau pendapat mengenai suatu hal. Wawancara digunakan oleh seorang peneliti untuk menilai keadaan seseorang, secara fisik teknik wawancara dapat dibedakan atas wawancara terstruktur dan tidak terstruktur (Arikunto, 2006:155).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara, yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. (Sugiyono, 2010:140).

Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara, dan hasilnya dapat dipahami dalam konteksnya. Observasi yang akan dilakukan adalah observasi terhadap objek, perilaku subyek selama wawancara, interaksi subyek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Menurut Bungin (2007:115) mengemukakan beberapa bentuk observasi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu observasi partisipasi, observasi tidak terukur, dan observasi kelompok tidak terstruktur.

Observasi partisipasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data yang ingin digunakan dengan melalui pengamatan dan penginderaan dimana observasi atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.

Observasi kelompok adalah observasi yang dilakukan secara berkelompok terhadap sesuatu atau beberapa objek sekaligus. Juga tidak kalah pentingnya yang perlu diperhatikan dalam observasi adalah topografi, jumlah dan durasi, intensitas atau kekuatan respon, stimulus kontrol (kondisi dimana perilaku muncul), dan kualitas perilaku. Pada penelitian ini pengamatan dilaksanakan secara langsung (observasi langsung). Dengan teknik ini akan memudahkan peneliti untuk berinteraksi dengan subyek

penelitian sehingga peneliti bisa melihat apa saja yang terjadi, mendengarkan sendiri apa yang menjadi kendala dalam proses manajemen guru.

Dengan mengadakan observasi diharapkan peneliti lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi, peneliti akan mudah menemukan hal-hal yang sedianya tidak akan terungkap oleh responden dalam wawancara, peneliti dapat menemukan hal-hal di luar persepsi responden sehingga peneliti memperoleh gambaran lebih komprehensif dan dengan melalui observasi peneliti tidak hanya dapat mengadakan pengamatan, akan tetapi juga memperoleh kesan-kesan pribadi.

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti catatan atau tulisan. Di dalam menggunakan metode dokumentasi berarti ini peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan natulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2006:144)

Lincol dan Guba (dalam Hodder, 2001: 544) membedakan antara dukomen dan salinan. Sedang pendokumentasian yang dilakukan peneliti adalah berupa catatan-catatan, natulen rapat, foto-foto, dokumen hasil dokumen lain yang berkaitan dengan kegiatan kepala sekolah dan guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kebutuhan Guru

SDN 09 Curup Timur, merupakan sebuah organisasi telah berlangsung sejak keterbatasannya, walaupun dengan segala keterbatasannya. Berdasarkan analisis kebutuhan tenaga guru di SDN 09 Curup Timur pada tahun 2012 terdapat kekurangan tenaga guru yaitu 1 guru kelas dan 1 guru mata pelajaran, yaitu guru muatan lokal. Terjadinya kekurangan itu karena 1 orang guru kelasnya meninggal dunia, dan guru mata pelajaran muatan lokal yang belum ada. Untuk memenuhi kebutuhan guru kelas itu ada tenaga honorer yang sudah ada sejak lama, yang selama ini telah honor sebagai tenaga perpustakaan. Kepala sekolah sudah melaksanakan perencanaan kebutuhan guru, hanya melibatkan guru, tetapi belum melibatkan orang tua/wali murid, komite sekolah, dan stakeholder lainnya.

Pada analisis itu ternyata terdapat kekurangan guru, karena dari enam kelas itu sekolah ini memiliki 7 rombongan belajar, tenaga guru yang ada terdiri dari 1 kepala sekolah, 6 orang guru 1

Pendidikan Agama Islam dan 1 orang guru pendidikan jasmani dan kesehatan, dan 1 orang tenaga honorer, yaitu tenaga honor untuk perpustakaan. Untuk penerimaan guru PNS kepala sekolah bisa mengusulkan kepada pihak dinas pendidikan Kabupaten, dan membuat rekomendasi penerimaan sesuai dengan kebutuhan.

Tidak optimalnya kinerja pendidik salah satu penyebabnya adalah kurangnya tenaga guru sehingga penyampaian materi pelajaran yang kurang efektif, dikarenakan kelebihan jam mengajar, sehingga dipandang perlu mengadakan perekrutan guru yang diperlukan.

Rekrutmen Guru

Guru muatan lokal yaitu Guru metode Iqra pada kelas I sampai 3, dan Aksara Kaganga pada kelas IV sampai VI. Yang dirangkap oleh satu orang guru. Kepala sekolah telah menerima beberapa lamaran, semuanya lulusan S1 dari berbagai jurusan, untuk memenuhi kekurangan itu kepala sekolah tidak mengadakan pengumuman, seleksi baik berupa tes tertulis maupun tes lisan atau wawancara. Untuk penerimaan tenaga guru honorer itu kepala sekolah tidak melakukan mekanisme yang ditentukan, dikarenakan menerima nota dari Bupati yang tertulis pada surat lamaran itu, untuk dapat diterima sebagai tenaga honorer di SDN 09 Curup Timur. Berdasarkan nota tersebut kepala sekolah menerbitkan/ mengeluarkan SK honorer untuk guru muatan lokal. Sehingga ketentuan prosedur yang ada tidak bisa dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pada awal tahun 2014, diusulkanlah satu orang guru PNS ke Dinas pendidikan Kabupaten yang oleh kepala sekolah, tindakan kepala sekolah adalah membuat rekomendasi penerimaan dari usul guru PNS yang mau mutasi itu. Dengan adanya rekomendasi pelepasan dari sekolah asal, dan rekomendasi penerimaan pihak dinas pendidikan kabupaten meneruskan usul tersebut ke BKD untuk menerbitkan surat keputusan (SK) mutasi, sehingga pada semester II tahun pelajaran 2013/2014 guru bersangkutan sudah menerima SK mutasi itu, atau sudah melaksanakan tugas pada SDN 04 Curup Utara. Untuk penerimaan guru PNS kepala sekolah hanya berwenang mengusulkan, memberikan rekomendasi penerimaan.

Pembinaan dan Pengembangan Guru

Pada SDN 09 Curup Timur pembinaan terhadap guru tentunya dilakukan secara terus

menerus, hal ini dilakukan bukan saja dari kepala sekolah, tetapi juga dari dinas pendidikan kabupaten, unit pengelola teknis dinas pendidikan kecamatan (UPT) Disdik dan pengawas. Kepala Dinas pendidikan melakukan pembinaan secara berkala setiap 1 tahun sekali. Kepala UPT disdik melakukan setiap tiga bulan sekali, sedangkan pengawas melakukan pembinaannya setiap satu bulan satu kali, begitu juga kepala sekolah juga setiap satu bulan sekali, ini semua terdokumentasi pada buku pembinaan.

Aspek pembinaan yang dilakukan pada guru merujuk pada beban kerja guru seperti tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 52, Ayat 1 dan 2, mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Adapun bentuk pembinaan yang dapat dilakukan adalah: studi lanjut (pendidikan), Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah maupun dengan guru, diantara dewan guru tidak ada masa kerja yang dibawah 10 tahun. Bahkan ada yang mempunyai masa kerja 30 tahun keatas, tetapi mereka tidak pernah mendapatkan pelatihan, baik ditingkat kecamatan, Kabupaten, Provinsi apalagi tingkat Nasional. Hanya pada pendidikan latihan profesi guru yang sering di sebut dengan PLPG yang dilaksanakan oleh LPMP Provinsi Bengkulu, yang sipatnya wajib bagi guru yang ingin mendapatkan sertifikat pendidik. Kesemuanya sudah mengikuti pelatihan itu, pelatihan itu dilaksanakan selama 10 hari. Pada awalnya untuk mendapatkan sertifikat pendidik dengan system Potofolio bagi yang tidak lulus baru mengikuti PLPG, setelah tahun 2010 sistem portofolio ditiadakan, kesemuanya harus mengikuti kegiatan PLPG.

Pelatihan atau penataran untuk guru yang dialami di SDN 04 Curup Utara ini, boleh dibilang sangat kurang sekali. Padahal sarana pelatihan ini sangatlah dibutuhkan setiap guru agar selalu dapat menyesuaikan diri ditengah derasnya arus globalisasi yang semakin maju, sehingga dibutuhkan informasi yang baru terutama dalam dunia pendidikan, supaya tetap selalu mengikuti kemajuan zaman. Ada ungkapan yang sederhana menyebutkan bahwa semakin tingginya penguasaan terhadap teknologi maka akan semakin majulah negeri itu.

Kegiatan pelatihan terhadap guru dirasakan sangat kurang s

diantara guru yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun keatas akan tetapi sedikit sekali dipanggil untuk melaksanakan pelatihan. Selain itu ada impelmentasi kurikulum 2013, untuk kelas 1, 2 dan 4, 5 diharuskan mengikuti implementasi kurikulum 2013

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan kepala sekolah dan guru, belum satupun dewan guru yang mengajar di SDN 09 Curup Timur ini mengikuti lokakarya baik yang dilaksanakan oleh pihak pemerintah maupun pihak lain, begitu juga sekolah belum pernah memprogramkan untuk mengadakan lokakarya. Kursus keterampilan

Pada SDN 09 Curup Timur kalau dilihat dari dokumentasi dan berdasarkan wawancara langsung dengan kepala sekolah, belum pernah melaksanakan kursus keterampilan untuk dewan guru, begitu juga hasil wawancara dengan dewan guru, tidak pernah dewan guru mengikuti kursus keterampilan yang sifatnya dapat menunjang proses kegiatan belajar mengajar di kelas. Baik yang dilaksanakan oleh pihak pemerintah maupun pihak lain.

Dilihat dari wawancara dan dokumentasi pertemuan seprofesi ini sudah lama dilaksanakan, forum pertemuan pada tingkat SD ini disebut kelompok kerja guru (KKG). Pertemuan KKG ini dilaksanakan setiap bulan sekali dengan cara mengelompokkan guru kelas, bukan berdasarkan mata pelajaran, pertemuan guru kelas 1, II, dan III pada minggu kedua, sedangkan guru kelas IV,V, dan VI pada minggu keempat setiap bulanya. Pertemuan ini dilaksanakan secara bergilir dari satu SD ke SD lainnya dan masing-masing kelas dipandu oleh seorang guru pemandu yang dianggap mampu. Pertemuan guru mata pelajaran hanya dilakukan oleh guru Pendidikan Agama Islam dan guru Penjaskes. Pada pertemuan inilah guru-guru dapat bertukar pikiran, untuk menyelesaikan program kerja, persiapan mengajar, sistem penilaian, anlisis penilaian, pembuatan kisi-kisi soal dan bahkan permasalahan yang ditemui di kelas.

Diskusi sering dilakukan oleh guru, baik berupa diskusi kelompok maupun antara kepala sekolah dengan guru-guru, untuk menyelesaikan suatu masalah yang di temui, hanya saja sifatnya tidak begitu formal sehingga tidak tercatat dalam buku pribadi guru, maupun agenda sekolah. Diskusi sangat diperlukan untuk menyelesaikan suatu masalah, baik masalah kesiswaan maupun masala lainnya yang sifatnya dalam lingkup

pembelajaran di sekolah. Disamping itu penyelesain siswa yang bermasalah yang malas dan masalah kenakalan, dengan adanya diskusi akan diputuskan cara menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

Kegiatan seminar diikuti oleh guru hanya sebatas peserta, belum ada yang pernah menjadi pemateri atau sebagai nara sumber, berdasarkan wawancara terhadap seluruh guru, semuanya rajin mengikuti seminar dengan alasan sertifikatnya diperlukan untuk angka kredit dan kenaikan pangkat. Tetapi setelah kenaikan pangkat dengan golongan IV A, nampaknya tidak ada lagi guru yang mau mengikuti seminar, dengan alasan mereka tidak lagi memerlukan sertifikat itu, karena untuk kenaikan pangkat ke IV B sulit terwujud, karena disyaratkan untuk membuat karya tulis ilmiah yang angka kreditnya minimal 12 poin. Kegiatan seminar sebenarnya sangat diperlukan untuk tetap mengasa kemampuan, dan menyesuaikan pengetahuan ditengah kuatnya arus globalisasi saat ini. Studi banding merupakan sala satu cara mendapatkan pengalaman dan pengetahuan di tempat lain, yang dijadikan contoh untuk dapat ditiru dan dilaksanakan disekolah kita. Stadi banding yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dewan guru di SDN 04 Curup Utara dengan cara kegiatan pertemuan seprofesi, karena setiap sekolah yang berada di Curup Utara akan menjadi tempat pertemuan. Walaupun sifat dan ruang lingkupnya yang kecil, tetapi ini juga dapat dikatakan studi banding.

Pembinaan dan pengembangan guru diarahkan pada peningkatan empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Sedangkan pembinaan kompetensi tenaga kependidikan diarahkan pada optimalisasi pelaksanaan tugas masing-masing. Untuk kepentingan hal tersebut, guru PNS di sekolah diwajibkan untuk mengisi Standar Kinerja Pegawai (SKP) untuk satu tahun yang ditandatangani kepala sekolah dan diketahui oleh pengawas. Selain itu, diakhir tahun diwajibkan mengisi format realisasi kinerja selama satu tahun. Selanjutnya setiap tahun, setiap PNS dinilai kinerjanya yang merujuk pada capaian kinerja selama satu tahun, yang ditandatangani kepala sekolah dan pengawas.

Pemberian piagam terhadap guru yang mempunyai prestasi dibidang tertentu adalah merupakan sala satu bentuk motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga siapa saja yang berprestasi maka

sekolah untuk memberikan penghargaan tersebut dengan tanpa pilih kasih. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, belum pernah dilakukan pemberian penghargaan yang berupa piagam karena adanya perestasi dari guru. Tidak adanya pemberian piagam penghargaan terhadap guru yang berprestasi di SDN 04 Curup utara ini, dengan alasan belum adanya diantara dewan guru yang mempunyai perestasi seperti menjadi pemenang karya tulis ilmiah, melatih siswa selingga mendapatkan juara seperti pada lomba siswa berprestasi, lomba MIPA, cerdas Cermat dan kegiatan pada cabang olahraga.

Kenaikan pangkat yang lakukan oleh seluruh dewan guru dengan sistem kredit poin, dengan demikian seluruh dewan guru diberi kesempatan untuk mengajukan usulan angka kredit setiap 2 tahun setengah (minimal 5 semester). Sehingga sekarang 8 orang dewan guru yang ada sudah menduduki golongan IV/A, tidak ada satu orang pun yang mengalami keterlambatan kenaikan pangkat.

Pemberian hadiah merupakan bentuk ransangan atau pemotivasian terhadap guru yang berprestasi dibidang tertentu, karena perestasi itu maka setiap guru berhak untuk mendapatkan penghargaan berupa hadiah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah dan guru, sudah pernah dilakukan berupa dasar pakain seragam harian, dilakukan setiap tahun, yang dimulai sejak tahun 2013. Dengan anggaran biaya diambil dari, hasil komisi yang jualan dilingkungan sekolah yang dipungut setiap hari, setelah akhir tahun ajaran barulah uang yang dikumpulkan itu dibelikan dengan dasar pakaian.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah maupun guru, belum pernah adanya pengumuman adanya capaian perestasi dari guru, yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Teguran merupakan bentuk usaha setiap atasan terhadap bawahannya yang melakukan sikap yang melanggar peraturan berupa disiplin dan lainnya, sikap ini perlu dilakukan dengan tujuan demi perbaikan kinerja seseorang guru untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila kepala sekolah tidak melakukannya maka akan berdampak terhadap guru yang lainnya, yang memungkinkan kepala sekolah tidak mempunyai wibawah sehingga kemungkinan mereka ikut-ikutan, dan terjadinya kecemburuan sosial.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, sudah pernah dilakukan teguran secara lisan, terhadap guru yang kurang disiplin waktu dalam melaksanakan tugas. Kalau teguran secara tertulis tidak pernah terjadi, berdasarkan dokumen yang ada.

Berdasarkan bukti wawancara dengan kepala sekolah pada tanggal 9 Maret 2015 belum pernah terjadi penundaan kenaikan pangkat terhadap guru yang ada di SDN 04 Curup Utara, yang diakibatkan adanya kemalasan dan kurang disiplin. Hanya saja kenaikan pangkatnya lebih dari 5 semester diakibatkan angka kredit yang belum mencukupi. Akan tetapi kalau kenaikan pangkat lebih dari 4 tahun belum pernah terjadi, kecuali sekarang ini, ada 8 orang guru yang sudah mencapai pangkat Pembina dengan golongan IV A. ada yang sudah tujuh tahun belum naik pangkat dikarenakan tidak pernah menulis karya ilmiah, yang merupakan sala satu syarat untuk dapat mengusulkan kenaikan pangkat ke Pembina tingkat I, IV/B. dengan alasan tidak bisa atau tidak mampu menulis karya ilmiah dan mempublikasikannya.

Mutasi Guru

Mutasi atau perpindahan adalah sala satu hak bagi setiap guru asalkan tujuannya untuk penyegaran dan tidak dilakukan semena-mena oleh pihak atasan. Perpindahan guru ada beberapa cara yaitu karena kemauan/ permintaan sendiri, ada karena dipormusikan dengan tugas tambahan seperti kepala sekolah dan menjadi pengawas.

Diantara 10 orang guru yang ada di SDN 09 Curup Timur ini ada 5 orang yang telah bertugas/mengabdikan lebih dari 30 tahun, ada yang pernah mutasi atau pindah tugas, malah ada 2 orang yang sejak tugas pertamanya pada tahun 1982 belum pernah mutasi atau pindah tempat tugas ke sekolah lain. Mutasi yang dilakukan oleh kepala sekolah hanya sebatas roling mengajar saja terhadap guru, berdasarkan wawancara, guru beralasan kalau di suruh mengajar pada kelas lain tentu administrasinya harus berubah, sehingga mereka cenderung mau mengajar pada kelas yang mereka ajar sekarang.

Pengawasan dan Penilaian Kinerja Guru

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah mempunyai catatan harian terhadap masing-masing guru, yang meliputi perestasi, loyalitas, sikap, tingka laku, dan kehadiran. Prestasi yang dimaksud disini adalah, prestasi tenaga pendidik seperti, gu

karya tulis ilmiah, melatih siswa hingga mendapatkan perestasi akademik dan bukan akademik.

Penilaian terhadap perangkat pembelajaran, Ini baru dilakukan dengan sistem penilaian kinerja guru (PKG) yang dimulai pada tahun 2014, kalau sebelum itu belum pernah dilakukan penilaian secara terdokumen, hanya saja berupa buku catatan kepala sekolah tentang pembuatan perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru. Yang ditemui oleh kepala sekolah bahwa seluruh guru telah membuat program, silabus, RPP, penilaian, dan analisis hasil pembelajaran, hanya saja mereka mengcopy, dalam arti bukan hasil karya mereka sendiri. Penilaian perangkat pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, dengan cara melihat perangkat pembelajaran itu pada waktu guru menyodorkan untuk mengetahui pada tiap RPP, Program, analisis perbaikan dan pengayaan serta daftar nilai ditandatangani oleh kepala sekolah. Dikarnakan rendahnya penguasaan untuk mengoprasikan komputer, diduga penyebab utama guru menggunakan jalan pintas itu.

Penguasaan dalam pelaksanaan pembelajaran dapat diartikan penguasaan materi ajar, setiap guru seharusnya sadar bahwa penguasaan materi ajar itu harus dimiliki. Selain itu strategi pembelajaran yang diterapkan oleh guru kurang menarik, kedua keterlibatan siswa yang kurang aktif dalam proses pembelajaran, kurangnya kerjasama anggota kelompok belajar, keempat kemampuan siswa untuk memahami materi pelajaran masih rendah.

Berdasarkan observasi dilapangan, guru cenderung menggunakan metode ceramah, belum memfokuskan pusat pembelajaran pada peserta didik. Penguasaan materi ajar berdasarkan observasi di kelas semua guru menguasai bahan ajar, atau materi yang disampaikan. Pada pelaksanaan pembelajaran, berdasarkan observasi dan wawancara ada diantara guru yang kurang disiplin waktu, seperti terlambat masuk kelas, sehingga kepala sekolah pernah menegur secara lisan guru bersangkutan. Selain itu juga guru seharusnya mengembangkan kreativitas siswa dalam proses pembelajaran, seperti mengajar tidak lagi bersifat ekspositori, memperhatikan sikap siswa, belajar tidak lagi bersifat konvergen, dan berupaya meningkatkan kepercayaan diri siswa. Namun keadaan sesungguhnya guru masih mengajar bersifat konvensional, kurang memperhatikan sikap siswa dalam proses pembelajaran, kurang membantu mengembangkan bakat siswa. Begitu

juga dengan siswa belum begitu termotifasi untuk belajar lebih giat secara kesadaran sendiri.

Penggunaan media atau alat pembelajaran yang dilakukan oleh guru sudah ada dilakukan walaupun belum maksimal, terutama penggunaan buku belajar siswa yang sangat kurang, sekolah belum memenuhi kebutuhan secara menyeluru untuk buku siswa. Begitu juga dengan alat bantu atau alat praga belum digunakan secara maksimal oleh guru. Berdasarkan wawancara dan pengamatan dari 10 orang guru yang PNS, hanya 2 orang yang bisa mengoprasikan komputer. Untuk itu kepala sekolah pernah menghimbau agar guru, untuk belajar mengoprasikan komputer.

Penilaian yang dilakukan oleh setiap guru sudah dilaksanakan baik penilaian harian (tes formatif), pekerjaan rumah, dan penilaian sumatif, setiap guru mempunyai daftar nilai, secara rutin. Penilaian yang dilakukan guru cenderung bersifat pengetahuan saja. Itupun pada penilaian harian tidak terjadual dengan baik. Begitu pula dengan pemberian tugas pekerjaan rumah (PR) yang masih dianggap kurang. Pada pengayaan dan perbaikan berdasarkan dokumen yang ada belum dilaksanakan. Kepala sekolah sudah pernah mengingatkan, agar penilaian dilakuan secara rutin dan objektif.

Guru belum melaksanakan penilaian secara rutin dan sestematis sehingga penilain ini belum dilkukan secara maksimal, sesuai dengan acuan yang ada. Juga perbaikan dan pengayaan yang belum dilakukan, administrasi yang ada hanya sebatas kelengkapan administrasi saja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:

Perencanaan kebutuhan guru di SDN 09 Curup Timur yang dilaksanakan pada SDN 09 Curup Timur selama lima tahun terakhir ini meliputi, menganalisis kekurangan, sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah beserta guru lainnya, menentukan jumlah kebutuhan, tentunya sangat erat kaitannya dengan hasil analisis kekurangan yang didapat sehingga sudah terlaksana dengan baik, dan mengoptimalkan kinerja guru, berdasarkan observasi belum tewujud secara maksimal.

Pembinaan sudah terlaksana secara terus menerus, hanya saja ha

dikatakan memuaskan atau belum dapat berhasil dengan baik. Pengembangan dengan cara pendidikan (studi lanjut) semuanya sudah dilakukan, dapat dikatakan sudah berhasil dengan bukti dari 10 orang guru yang PNS sejak tahun 2012 sudah semua menyelesaikan pendidikan S1, yang disyaratkan undang-undang guru dan dosen. Untuk pelatihan berdasarkan dokumentasi sangat kurang sekali, karena ini bukan kewenangan kepala sekolah untuk mendapatkan pelatihan. Sedangkan pertemuan rekan seprofesi dapat terlaksana sebagaimana mestinya walaupun disana sini terdapat kekurangan.

Pemotivasian berupa penguatan positif seperti pemberian piagam penghargaan terhadap guru yang berprestasi belum pernah dilakukan, untuk kenaikan pangkat pilihan tidak dikenal pada kenaikan guru. Pemberian hadiah hanya berupa pemberian dasar baju seragam sekolah. Pengumuman capaian prestasi belum pernah dilakukan. Penguatan negatif berupa tegoran telah dilaksanakan, dan penundaan kenaikan pangkat tidak pernah terjadi pada guru SDN 09 Curup Timur.

Untuk mutasi secara internal atau rotasi mengajar sudah dilakukan walaupun tidak secara rutin. Sedangkan mutasi kesekolah lain hanyalah sebatas pemberian rekomendasi saja terhadap guru PNS. Sedangkan untuk guru honorer belum pernah melakukan mutasi ke sekolah lain.

Pengawasan sudah dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara supervisi kelas yang dilakukan setiap satu tahun dua kali. Penilaian kinerja pada perangkat pembelajaran telah dilakukan oleh kepala sekolah pada waktu menandatangani administrasi perangkat pembelajaran. Penilaian dalam pelaksanaan pembelajaran, penggunaan media, kemampuan melaksanakan penilaian telah dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara supervisi kelas bukti terdokumentasi.

Pemberhentian guru dengan alasan pensiun, dapat terlaksana dengan baik. Permintaan diri sendiri, sakit fisik atau mental, hukuman jabatan, keputusan pengadilan, belum pernah terjadi di SDN 09 Curup Timur. Sedangkan pemberhentian karena meninggal dunia pernah terjadi pada tahun 2012.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti tentang pengelolaan guru ternyata belum optimal di SDN 09 Curup Timur, hal ini merupakan kesimpulan umum karena disarankan kepada: seluruh dewan guru untuk melakukan perubahan dengan cara meningkatkan kinerja, seperti meningkatkan disiplin, pembuatan perangkat pembelajaran yang sesuai, melakukan penilaian dengan prosedur yang benar. Sehingga apa yang diharapkan oleh masyarakat betul-betul akan dapat terwujud.

Begitu juga dengan kepala sekolah walaupun minimnya guru mendapatkan pelatihan, kiranya tetap selalu bersikap optimis dan selalu berjuang mengusulkan kepada pihak dinas Pendidikan agar kiranya seluruh dewan guru dapat memperoleh pelatihan, agar supaya peningkatan kinerja guru betul-betul terlaksana. Kemauan dan kerja keras dari kepala sekolah dan setiap guru sangat dituntut demi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Begitu juga pihak dinas pendidikan kabupaten kiranya dapat memprogramkan dan memberikan kesempatan yang sama terhadap guru di SDN 04 Curup Utara untuk mendapatkan pelatihan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, M. 1989. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial : Format-format Kualitatif*
- Imron. 2007. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung, PT Remaja
- Lincoln dan Guba. 2001. *Naturalistic Inquiry*. London: Sage Publication, Inc.
- Sagala Syaipul, 2009. *Kemampuan Professional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sanjaya. 2010. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian R&D*. Bandung: Alfabeta