

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta tingkah laku seseorang atau kelompok dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan pelatihan. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas atau tindakan aktif dan interaksi dinamis yang dilakukan secara sadar dalam usaha untuk mencapai tujuan (Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003).

Pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi. Hal ini sesuai dengan kebutuhan di lapangan yang menuntut pengelola pendidikan agar dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan, dan evaluasi pendidikan secara mandiri sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Itulah sebabnya setiap perbincangan mengenai pembaharuan kurikulum, pengadaan alat-alat belajar sampai pada kriteria sumberdaya manusia yang dihasilkan oleh usaha pendidikan, selalu bermuara pada guru. Hal ini menunjukkan betapa signifikan (berarti penting) posisi guru dalam dunia pendidikan (Muhibbin syah, 2010:222).

Untuk mendukung kemajuan sekolah juga tidak kalah pentingnya mengenai kompetensi profesional tenaga pendidik, yaitu kemampuan dasar untuk menjalankan tugas secara profesional. Tenaga pendidik harus mengetahui dan menguasai materi yang harus diajarkan, mempunyai kemampuan menganalisis materi yang diajarkan, dan menghubungkannya dengan konteks komponen-komponen secara keseluruhan, mengetahui dan dapat menerapkan berbagai pendekatan dan metode pembelajaran sesuai dengan kebutuhan, di samping mengetahui, dan terampil memanfaatkan berbagai media serta alat pembelajaran yang relevan dengan bahan ajar yang akan diajarkan (Muhaimin, 1993:170).

Secara etimologi profesi dari kata profession yang berarti pekerjaan. Profesional artinya orang yang ahli atau tenaga ahli. Profesionalisasi artinya proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi professional. Profesionalitas artinya suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Sedangkan Profesionalisme artinya sifat professional (suatu paham yang mengajarkan bahwa segala sesuatu pekerjaan harus dilandasi pekerjaan tertentu) (John M. Echols & Hassan Shadily, 1990:449).

Profesionalisme yang dekade terakhir ini menjadi permasalahan yang urgen dan dijadikan setiap pemberdayaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia saat ini. Pada hakekatnya profesionalisme tenaga pendidik itu bagaimana sering difahami oleh kebanyakan tenaga pendidik, menurut Dedi Supriadi, bahwa profesional menunjuk pada dua hal, yakni

orangnya dan kinerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan profesionalisme menunjuk kepada derajat atau tingkat kinerja seseorang sebagai seorang professional dalam melaksanakan profesi yang mulia (Dedi Supriadi, 2002:170).

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau jabatan ditentukan oleh tiga faktor penting, yaitu: (1) memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi, (2) kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus) yang dimiliki, (3) penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian yang dimiliki itu. Koswara, mengatakan bahwa tenaga pendidik merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai tenaga pendidik. Suatu profesi memiliki persyaratan tertentu yaitu : (1) Menurut adanya keterampilan yang mendasar pada konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendasar, (2) menekan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesinya, (3) menuntut tingkat pendidikan yang memadai, (4) menuntut adanya kepekatatan terhadap dampak permasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan, (5) memungkinkan perkembangan berjalan dengan dinamika kehidupan, (6) memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, (7) memiliki obyek tetap seperti dokter dengan pasiennya, tenaga pendidik dengan peserta didiknya, dan (8) diakui dimasyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat (D. Deni Koswara, 2008:47).

Pengertian di atas menunjukkan bahwa unsur-unsur terpenting dalam sebuah profesi adalah penguasaan sejumlah kompetensi sebagai keahlian khusus, yang

diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus, untuk melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien. Kompetensi tenaga pendidik berkaitan dengan profesionalisme adalah tenaga pendidik yang kompeten (memiliki kemampuan) dibidangnya. Karena itu kompetensi profesionalisme tenaga pendidik dapat diartikan sebagai kemampuan memiliki keahlian dan kewenangan dalam menjalankan profesi ketenaga pendidikan.

Para pakar menggunakan klasifikasi yang berbeda tentang fungsi-fungsi tersebut. Perbedaan klasifikasi itu dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti filsafat yang dianut, perkembangan di masyarakat, termasuk iptek, serta pandangan yang dominan tentang kecenderungan-kecenderungan dalam manajemen sumber daya manusia. Rata-rata para ahli menyebut fungsi-fungsi manajemen antara lain; (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penyusunan staf, (4) pembimbingan, (5) pengkoordinasian, dan (6) pengawasan.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan seorang manager (pimpinan), yaitu; perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Karena apa yang direncanakan harus dilaksanakan dan diorganisasikan dengan baik. Pengawasan atau evaluasi diperlukan agar pelaksanaan sesuai dengan rencana (Nanang Fattah, 2004:4).

Disini merupakan tugas utama bagi Kepala Sekolah dan tenaga pendidik bagaimana cara mengefektif dan mengefisienkan dalam sebuah organisasi formal di mana nantinya berdampak pada pembentukan karakter siswa. Serta bagaimana cara mengembangkan sumber daya yang ada agar tepat guna dan tepat sasaran.

Ini merupakan hal yang sangat fundamental dan patut untuk dikritisi. Karena bukan hanya “tong kosong nyaring bunyinya” tetapi juga sebaliknya “talk lest do more” artinya “sedikit bicara tapi bermakna dan terlaksana dengan baik”.

Realita dilapangan berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah pak Kurniawan, pada tanggal 05 Mei 2016 yakni di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam yang terletak di daerah Kampung Calingcing Kecamatan Sukahening Kabupaten Tasikmalaya. Diperoleh penomena adanya keunggulan dan kelemahan dalam profesionalisme tenaga pendidik. Penomena keunggulan dan kelemahan tersebut diantaranya adanya sebuah prestasi siswa yang membawa nama baik sekolah dikancah provinsi dengan memenangkan lomba sains matematika se-Provinsi dengan dukungan dari seorang tenaga pendidik yang non PNS, yang menjadi pertanyaan peneliti apakah pada pelaksanaan profesionalisme tenaga pendidik hanya berbentuk seremonial saja? Ataukah hanya untuk melengkapi kualifikasi seorang tenaga pendidik saja?. Dengan tenaga pendidik yang ada di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam mempunyai 16 tenaga pendidik diantaranya 6 PNS dan 15 lulusan S1 Dan 1 orang pengabdian.

Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh mengenai Manajemen tenaga pendidik yang dituangkan kedalam judul penelitian “MANAJEMEN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK” (Studi Penelitian di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana latar alaminya Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana perencanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya ?
3. Bagaimana pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya ?
4. Bagaimana evaluasi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya?
5. Bagaimana hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya?
6. Apa faktor penunjang dan penghambat dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya?

C. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, Maka tujuan peneliti ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui latar alamiah Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- b. Untuk mengetahui perencanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- c. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik siswa di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- d. Bagaimana evaluasi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- e. Untuk mengetahui hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- f. Untuk mengetahui faktor penunjang dan penghambat dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini tentang Manajemen Pengembangan Profesionalisme Tenaga pendidik diharapkan memiliki kegunaan, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna untuk menambah wawasan keilmuan, terutama yang terkait dengan manajemen pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran baik di sekolah umum maupun binaan, tenaga pendidik dan siswa.

b. Praktis

Secara praktis, diharapkan berguna dan sebagai masukan informasi bagi:

- 1) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten, Penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk menentukan kebijakan dan pengembangan sekolah-sekolah yang berbasis Islam ke depan yang lebih baik.
- 2) Bagi kepala Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya sebagai sumber informasi dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah masing-masing.

D. Kerangka pemikiran

Penelitian ini akan terlebih dahulu membahas mengenai latar alamiah sekolah yang akan diteliti, karena penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*) (Moleong . 2011:8).

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. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberhasilan anak didik sangat dipengaruhi oleh kemampuan pendidik atau sering kita sebut dengan tenaga pendidik. Mereka diharapkan dapat mengondisikan suasana kelas sedemikian rupa dan membawa peserta didik masuk ke dalam dunia pembelajaran yang sedang berlangsung. Selain itu, pendidik diharapkan memberikan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk penyaluran wawasan yang dapat diwujudkan melalui kegiatan perkumpulan dalam masyarakat (UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2).

Kamus besar indonesia (KBBI) manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran. Terry yang dikutip oleh Sudarwan dan Yunan (2011:8) mendefenisikan manajemen sebagai proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu. manajemen pendidikan merupakan suatu proses mengoptimasi sumber daya pendidikan yang tersedia dan dapat diakses untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Sudarwan dan Yunan 2011:8).

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan salah satu aset yang penting dan berharga dalam sebuah lembaga pendidikan. Sumber daya manusia

memerankan peran penting dan berfungsi konseptor dan inovator sekaligus eksekutor program-program organisasi. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidikan dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional (Jahari 2012:54).

Berdasarkan Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang tenaga pendidik dan dosen. Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pengertian tenaga pendidik diperluas menjadi pendidik yang dibutuhkan secara dikotomis tentang pendidikan. Pada bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Dijelaskan pada ayat 2 yakni pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, Hasil motivasi berprestasi, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada pertengahan pendidikan tinggi (himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2011:4).

Dalam sejarah, lama sebelum persyaratan profesional semakin sering ditekankan kepada tenaga pendidik, kedudukan tenaga pendidik, dan kedudukan profesional tenaga pendidik belajar bergandengan tanpa pernah dimasalahkan. Masyarakat berbaik sangka bahwa mereka yang menjadi tenaga pendidik, karena misi mereka yang luhur, wajar dihormati dan diberi kedudukan sosial yang tinggi. Status tenaga pendidik dimasa lampau tidak dapat dikatakan rendah, walaupun

kopetensi tenaga pendidik tidaklah seberapa maju. Tetapi didalam perjalanan citra ini berubah, pada zaman sekarang tenaga pendidik dan kompetensinya sangat diperhatikan oleh pemerintah bahkan diatur didalam Undang-Undang (Departeman Agama, 2005:13-14).

Sanusi Uwes (2003:149) menyatakan ada tiga bidang yang harus dikuasai oleh seorang tenaga pendidik yang professional dalam menjalani profesinya, yaitu: (1) ahli dalam bidang pengajaran, (2) terampil dalam bidang penelitian, dan (3) memiliki kompetensi dalam pengabdian kepada masyarakat. Selain dari tiga bidang tersebut, seorang tenaga pendidik juga harus memiliki kemampuan dalam memberikan bimbingan kepada siswa, dan melaksanakan tugas administrative lainnya.

Agar pembahasan dan penelitian tidak terlalu luas, pada skripsi ini peneliti akan lebih jauh membahas dan meneliti tentang manajemen pengembangan kopetensi profesional tenaga pendidik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) poin C ditemukan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi-memenuhi standar kopetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (E. Mulyasa 2012:135).

E.Mulyasa (2012:135) menjelaskan lebih luas ruang lingkup kompetensi profesional tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologi, sosiologis, dan sebagainya.
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf pengembangan peserta didik.

3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
5. Mampu menggunakan dan mengembangkan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan latihan (baru atau lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan ini bisa terlaksana dengan baik harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan (Hasibuan, 1995:75-76). Mengacu pada penjelasan di atas pendidikan harus senantiasa mengembangkan kemampuannya melalui program pendidikan dan latihan yang telah direncanakan pemerintahan sekolah secara berkesinambungan sesuai dengan tuntutan pendidikan.

Beberapa cara atau teknik pengembangan pegawai (pendidik) yang dapat dilakukan antara lain:

1. Melalui usaha sendiri seperti melalui buku, majalah atau kursus-kursus
2. Melalui kelompok profesi misalnya kelompok bidang studi sejenis, PGRI (Persatuan Tenaga pendidik Republik Indonesia).
3. In-Service training misalnya penataran, tugas belajar, latihan keahlian.
4. Loka karya, seminar, rapat kerja, symposium, dan sebagainya.

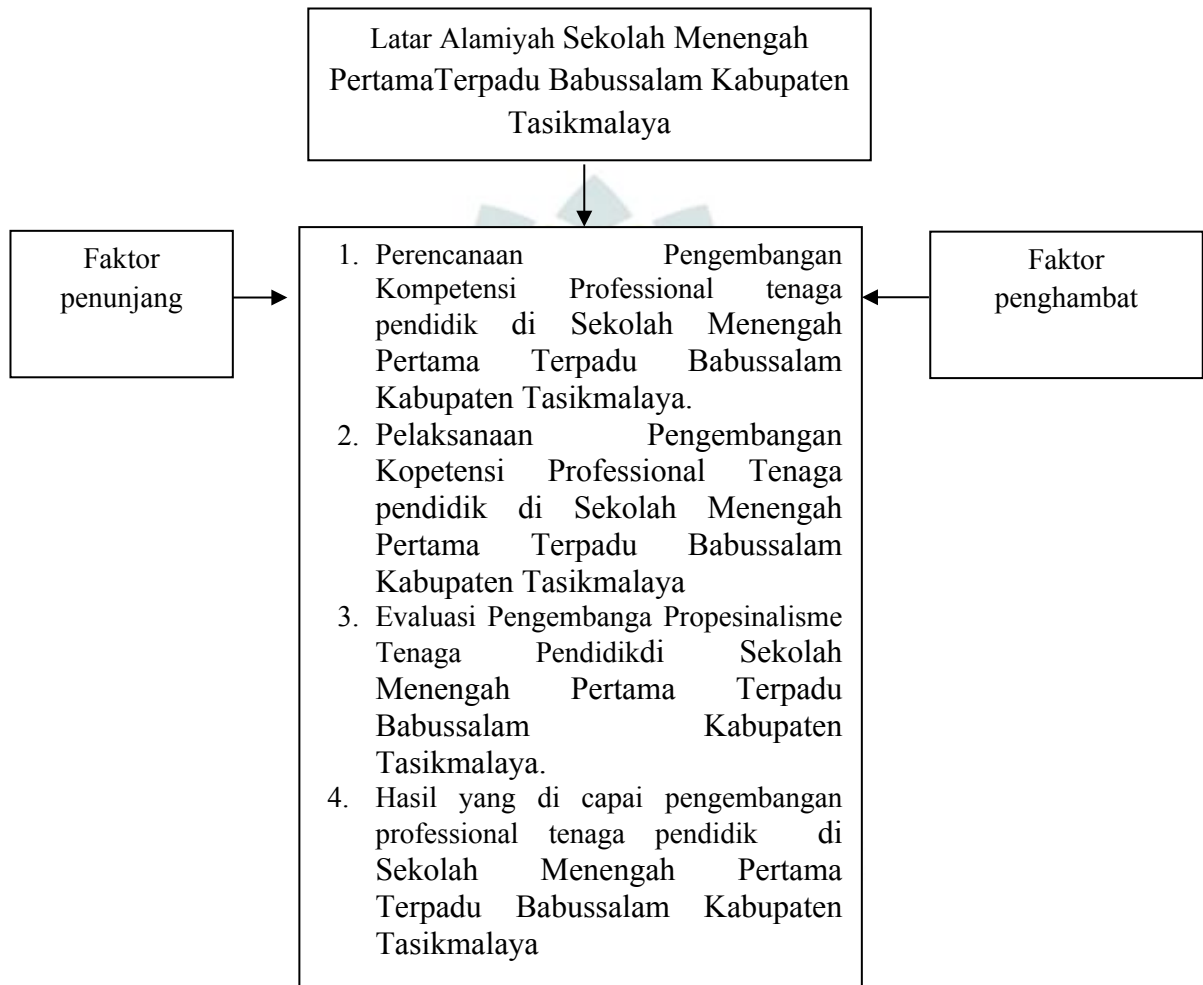
5. Promosi: diberi jabatan dan beban tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan yang semula (Afifuddin dkk, 204:96).

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Maka pendidikan harus senantiasa mengembangkan kopetensinya dalam hal ini kompetensi profesional agar menghasilkan peserta didik yang kompeten.

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga pendidik sebuah sekolah tidak terlepas dari faktor penunjang yaitu segala sesuatu yang dapat mendukung terhadap pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan faktor penghambat yaitu segala sesuatu yang dapat menghambat terhadap pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Sebuah lembaga pendidikan tentunya sangat mengharapkan keberhasilan, tolak ukur keberhasilan sebuah lembaga ialah jika hasil yang didapatkan sesuai dengan apa yang dicita-citakan.

Untuk mengetahui faktor penunjang dan faktor penghambat itu perlu diadakan suatu penelitian yang intensif dan evaluasi sehingga dapat diketahui faktor penunjang dan faktor penghambat yang ada pada sekolah atau lembaga itu. Usaha yang dilakukan agar faktor penunjang dapat semakin ditingkatkan dan faktor penghambat semakin diperkecil, bahkan hilang sama sekali sehingga hasil yang dicapai dapat memenuhi sasaran atau target yang ditentukan oleh lembaga itu. Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat dalam skema berikut:

MANAJEMEN PENGEMBANGAN PROFESIONALISME TENAGA
PENDIDIK
(Penelitian di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten
Tasikmalaya)



Bagan 1.1 Kerangka Pemikiran

E. Langkah-Langkah Penelitian

secara garis besar langkah-langkah penelitian akan menguraikan lima tahap kegiatan yang akan dilakukan sebagai metoda yaitu 1) menentukan jenis data, 2) menentukan sumber data, 3) menentukan metode dan tehnik pengumpulan data, 4)

menentukan teknik pengumpulan data, dan 5) teknik pemeriksaan uji abasah data.

Secara rinci kelima tahapan diuraikan sebagai berikut:

1. Menentukan jenis data

Jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif yaitu yang berkaitan dengan:

- a. Data tentang latar alamiah Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- b. Data tentang perencanaan pengembangan profesional tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- c. Data tentang pelaksanaan pengembangan kompetensi profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- d. Data tentang keberhasilan yang telah dicapai dari pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.
- e. Data tentang faktor penunjang dan faktor penghambat pelaksanaan pengembangan profesional tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.

2. Menentukan sumber data

- a. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya yang terletak di Kampung Calingcing

Kidul, Desa Calingcing, Kecamatan Sukahening, Kabupaten Tasikmalaya, dipilih lokasi ini dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya ini terdapat masalah menarik untuk diteliti dan harus ada perbaikan di kemudian hari.
- 2) Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu sekolah yang mempunyai jadwal padat dengan 3 kurikulum dan hanya satu-satunya di daerah tersebut dengan tingkat minat siswa dari luar Jawa Barat.

b. Sumber Data Pokok

Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, tindakan, dan selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Lofland dan Lofland; Moleong, 2007:157).

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan key informan yaitu pimpinan lembaga pendidikan Islam Babussalam yang dilanjutkan dengan snow ball proses yang dilanjutkan dengan mewawancarai kepala sekolah dan para tenaga pendidik-tenaga pendidik, masyarakat di lingkungan Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya. Sedangkan data tambahan adalah data yang berupa arsip, dokumen, foto, buku dan lain sebagainya yang berkaitan dengan Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya

3. Metode dan teknik pengumpulan data

a. Metode penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang realita pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya. Alasan deskriptif karena adanya penerapan metode kualitatif dan untuk menentukan latar alamiah di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya. Penulis melakukan penelitian selama dua bulan dari tanggal 05 Mei 2016 sampai dengan tanggal 29 Juli 2016.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Teknik observasi, dilakukan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung dilapangan yaitu mendapatkan informasi tentang kondisi objektif Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya dengan memperhatikan, mengamati situasi-situasi tertentu, kegiatan serta proses yang berlangsung di lokasi penelitian.

2) wawancara

Teknik wawancara adalah teknik percakapan dengan maksud tertentu (Moleong, 2007:186) yaitu mengajukan pertanyaan langsung dengan memakai panduan wawancara pada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat ataupun direkam. Wawancara ini dilakukan kepada key informan yaitu pimpinan

lembaga Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya yang dilanjutkan dengan snow ball proses yang dilakukan dengan mewawancarai kepala sekolah dan tenaga pendidik-tenaga pendidik Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya. Wawancara menggunakan model terbuka; untuk mengumpulkan data tentang masalah pokok yang diteliti, khususnya untuk verifikasi data dan mengenai hal-hal terkait kondisi latar alamiah dan perkembangan pelaksanaan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya.

3) Teknik Dokumentasi dan Teknik Menyalin

Teknik ini digunakan untuk mengetahui data tertuli Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya dan setting penelitian lainnya seperti data kepala sekolah atau tenaga pendidik, peserta didik serta sejarah berdirinya. Melalui proses penelusuran dokumen, buku-buku referensi, data yang ada dijadikan bahanda data pokok dan data tambahan untuk melengkapi.

4. Analisis data

Analisis data yang dilakukan yaitu analisis data kualitatif. Menurut moleong (2007:288-289) adapun langkah tahapan analisis yang dilakukan yaitu:

a. Reduksi Data

- 1) Identifikasi satuan (*unit*) pada mulanya diidentifikasi adanya satuan yaitu bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian.

- 2) Sesudah satuan diperoleh langkah berikutnya adalah membuat koding. Membuat koding berarti memberikan kode pada setiap “satuan”, supaya dapat ditelusuri data atau satuannya, berasal dari sumber nama.

5. Kategorisasi

- 1) Menyusun kategori. Kategorisasi adalah upaya untuk memilah-memilih setiap satuan kedalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan.
- 2) Setiap kategori diberi nama disebut table.

c. Sintesisasi

- 1) Mensitetiskan berarti mencari kaitan antara satu kategori dengan kategori yang lain
- 2) Kaitan satu kategori dengan kategori lainnya diberi nbama atau label lagi.

d. Menyusun “Hepotesis Kerja”

Hal ini dilakukan dengan jalan merumuskan suatu pernyataan yang proposisional. Hipotesis kerja ini sudah merupakan teori substantif (teori yang berasal dan masih berkaitan dengan data).

6. Uji Keabsahan Data

Menurut Moleong (2007:326-343) uji keabsahan data adalah mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan data yang terkumpul. Hal ini dilakukan dengan dasar pada kriteria derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Adapun cara yang ditempuh penulis dalam menguji keabsahan data adalah sebagai berikut:

- a. Perpanjangan keikutsertaan, hal ini dilakukan dengan cara tinggal di lokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan seperti administrasi tata sekolah, tata usaha, kegiatan belajar mengajar siswa, dan lain-lain. Dengan waktu yang cukup lama. Perpanjangan keikutsertaan yang dilakukan dengan tinggal di lokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan dengan waktu kurang lebih tiga bulan, yaitu sejak tanggal 05 Mei 2016 sampai dengan tanggal 29 Juli 2016.
- b. Ketekunan pengamatan, dilakukan dengan cara mengamati berbagai kegiatan di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya, lalu mencatat hasil pengamatan tersebut.
- c. Triangulasi, hal ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil penelitian penulisan dengan penelitian orang lain, membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan data hasil teknik menyalin, dan membandingkan data dari sumber data yang satu dengan data yang lain, hal tersebut untuk mengetahui kebenaran dan keabsahan yang ditemukan.
- d. Pengecekan teman sejawat, hal ini dilakukan penulis dengan mengadakan diskusi dengan teman-teman yang sedang melakukan penelitian serupa dan mengadakan konsultasi dengan dosen pembimbing.

- e. Kecukupan referensi, dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai referensi yang sesuai atau relepan dengan masalah yang penelitian. Hal tersebut dilakukan sebagai patokan untuk menguji keabsahan data.
- f. Analisis kasus negative, dilakukan dengan cara mengumpulkan contoh kasus atau data yang tidak sesuai dengan poila yang dikumpulkan. Hal tersebut dilakukan untuk menjadi perbandingan.
- g. Pengecekan anggota, dilakukan dengan mengecek seluruh data yang telah tekumpul kemudian menganalisis seluruh data tadi. Hal tersebut dilakukan dengan melibatkan anggota dalam hal ini para siswa, dalam proses pengumpulan data dengan cara meminta pendapatnya.
- h. Uraian rinci, dimaksudkan agar proses keteralihan informasi dapat memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian. Cara yang dilakukan adalah dengan melaporkan hasil penelitian dengan menggambarkan konteks atau fokus penelitian yang diselenggarakan di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya dalam bentuk uraian rinci.
- i. Auditing untuk kriteria kebergantungan, ddengan cara berkonsultasi dengan auditor (pembimbing) untuk menentukan apakah peneletian ini perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan sesuai dengan lengkap atau tidaknya data yang dikumpulkan.
- j. Auditing untuk kriteria data kepastian, dilakukan denagn cara memerikas data atau mengadakan klarifikasi data yang terkumpul dalam subjek penelitian yaitu pimpinan lembaga pendidikan Sekolah

Menengah Pertama Terpadu Babussalam Kabupaten Tasikmalaya dan hasil pemeriksaan data tersebut dibuktikan dengan surat persetujuan atau pernyataan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan data yang sebenarnya.

F. Kajian Pustaka

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai manajemen pengembangan Profesionalisme tenaga pendidik ini telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian diantaranya:

1. Buku “Pengembangan Kepribadian Tenaga pendidik” karangan Dr. Uus Ruswandi, M.Pd dan Dr. Badrudin, M.Ag; buku ini bebrisi tentang pengembangan kepribadian tenaga pendidik termasuk didalamnya pengembangan profesionalisme tenaga pendidik diterbitkan oleh penerbit CV. Insan Mandiri, bandung tahun 2010
2. Buku “ Standar Kompetensi dan Sertifikasi Tenaga pendidik”, karangan Dr. E.Mulyasa, M.Pd; buku ini berisi tentang standar kompetensi tenaga pendidik termasuk didalamnya standar profesionalisme tenaga pendidik. Diterbitkan oleh penerbit PT. Remaja Rosdaya Offset, Bandung tahun 2012.
3. Skripsi sarjana manajemen pendidikan islam atas nama Femi nur astarina; tahun 2014 dengan judul manajemen pengembangan kopetensi profesionalisme tenaga pendidik penelitian di sekolah dasar islam As-Syafi’iyah pulo air Sukabumi”. Isi pokoknya adalah

seputar system dan konsep manajemen tenaga pendidik yang bagus sekolah dasar islam As-Syafi'iyah pulo air Sukabum.

4. Jurnal dengan judul Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia oleh Mustafa Staf Pengajar FISE Universitas Negeri Yogyakarta “Guru merupakan unsur dominan dalam suatu proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas pendidik dalam menjalankan peran dan tugasnya di masyarakat. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi guru menjadi suatu syarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa. Meningkatnya kualitas pendidik akan mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya. Upaya pemerintah untuk terus mengembangkan profesi pendidik sebagai profesi yang kuat dan dihormati sejajar dengan profesi lainnya terlihat dari lahirnya UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang berusaha mengembangkan profesi pendidik melalui perlindungan hukum.