

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Profesionalisme kerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari

Data penelitian tentang profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru diperoleh menggunakan instrumen pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan studi dokumen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profesionalisme dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari

Dalam setiap lembaga ataupun organisasi profesionalisme dan kepuasan kerja itu sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu ketika profesionalismenya sudah baik sesuai dengan kemampuan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya.

#### 1. Kemampuan

Adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya. Kemampuan atau keterampilan yang wajib dimiliki oleh seorang guru agar tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Keterampilan berkaitan dengan hal-hal teknis yang berkaitan dengan kinerja guru.

Sejalan dengan itu yang diungkapkan oleh kepala sekolah ibu Dra. Saenab M.Pd yang mengatakan bahwa:

Kemampuan atau kompetensi guru disini sudah sebagian mengajar sesuai dengan kompetensinya walaupun masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya untuk mengganti guru yang tidak bisa mengajar dikelas tersebut.

Dari wawancara bersama kepala sekolah yang menyatakan bahwa guru-guru yang ada di MTs Asy-Syafi'iyah sebagian sudah mengajar dengan kemampuannya namun masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya hal tersebut diungkapkan dengan Wawancara bersama ibu Siti Nurlala S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia yang menyatakan bahwa : “saya sudah mengajar sesuai dengan kemampuan saya yaitu mata pelajaran Bahasa Indonesia sudah sesuai dengan kompetensi yang saya punya”.

Hal serupa juga dikatakan oleh Bapak Mustika selaku guru IPA ; “Masalah kemampuan saya sudah mengajar dengan kemampuan saya yaitu mengajar mata pelajaran IPA”.

Dan diperkuat wawancara bersama Ibu Yuslianti S.Pd guru Matematika yang mengatakan bahwa: “saya mengajar sesuai dengan kompetensi saya sesuai dengan bidang ku sendiri”.

Dengan demikian masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya hal itu diungkapkan oleh beberapa guru diantaranya :

Wawancara bersama Bapak Haerun Waris S.Pd selaku guru Prakarya yang mengungkapkan bahwa :

Kalau kompetensi menurut saya hampir mendekati walaupun saya mengajar tidak sesuai dengan keahlian saya karena saya lulusan manajemen akan tetapi saya mengajar mata pelajaran Prakarya di MTs ini, walaupun demikian saya mempunyai SK mengajar yang bisa saya gunakan untuk mengajar di sekolah ini.

Dan diperkuat wawancara bersama bapak Jusran S.Pd selaku guru PAI yang mengatakan bahwa :

kalau mau dibilang kemampuan sesuai dengan kompetensi saya mengajar mata pelajaran PAI sesuai dengan jurusan saya akan tetapi saya juga mengajar mata pelajaran PPKN yang masih ada keterkaitannya juga dengan PAI.

Dan diperkuat lagi wawancara bersama Bapak Sultan Habib S.Pd yang mengatakan bahwa :

Masalah kompetensi saya sekarang menjadi guru BK akan tetapi dulu saya juga mengajar IPS dikarenakan menggantikan guru yang jadwal kelas nya sama jadi saya yang diamanahkan untuk mengajar IPS tapi sekarang sudah tidak lagi karena saya sekarang lebih fokus di BK.

Jadi bisa disimpulkan bahwa sebagian besar guru yang ada di MTs Asy-Syafi'iyah kendari sudah mengajar sesuai dengan kemampuan walaupun ada beberapa guru yang masih mengajar tidak sesuai dengan kemampuannya.

## 2. Kualitas

Merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian yang berakitan dengan pekerjaan dari seseorang. Kepala sekolah di MTs Asy-Syafi'iyah menilai kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh guru dan melihat hasil kerja guru dari pekerjaan yang diberikan.

Mengenai hal tersebut kepala sekolah Ibu Saenab, M.Pd selaku kepala sekolah MTs Asy-Syafi'iyah Kendari yang menyatakan bahwa : “ Untuk kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh guru sejauh ini sudah baik saya selalu memantau hasil kerja guru dan selalu megevaluasi atas pekerjaannya”.

Dapat dikatakan bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh guru sudah dapat dikatakan baik sesuai arahan yang telah diberikan kepada kepala sekolah.

## 3. Sarana dan Prasarana

Adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Sarana dan Prasarana sangat penting dalam menunjang terselenggaranya suatu proses. Sarana yang ada di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari belum lengkap dan masih ada yang tidak memadai karena keterbatasan sarana yang sekolah miliki dapat mempengaruhi proses belajar mengajar. Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Saenab, M.Pd selaku kepala sekolah MTs Asy-Syafi'iyah Kendari yang mengatakan bahwa :



Terkait dengan sarana disekolah ini masih belum cukup memadai masih ada beberapa peralatan yang kurang lengkap salah satunya yaitu sarana terkait dengan LCD di MTs ini masih hanya terdapat satu. Kalau terkait dengan gedung sekolah diatur oleh yayasan alhamdulillah ketua yayasan juga sudah memberikan yang terbaik. Keterbatasan sarana tersebut dapat mempengaruhi mengajar guru

yang menjadi tidak maksimal karena keterbatasan sarana tersebut. Hal tersebut diungkapkan oleh ibu Yuslianti S.Pd selaku guru matematika yang mengungkapkan bahwa :

Terkait dengan fasilitas disekolah ini apalagi terkait dengan mata pelajaran masih belum memadai dan masih ada yang kurang seperti alat ukur, alat peraga itu tidak ada jadi kontribusinya masih ada yang kurang terkait dengan saprasnya.

Kemudian wawancara bersama Bapak Jusran S.Pd yang mengatakan bahwa : “ Terkait dengan fasilitas sarana yang ada disekolah ini masih sangat terbatas masih ada yang belum memadai ”.

Hal serupa juga dikatakan oleh Bapak Haerun Waris S.Pd yang mengatakan bahwa : “Fasilitas yang ada disekolah ini masih sangat kurang masih ada beberapa peralatan yang tidak cukup yang jumlahnya masih terbatas”.

Dan diperkuat lagi wawancara bersama bapak Mustika S.Pd selaku guru matematika yang mengungkapkan bahwa : “ terkait dengan sapras disini masih sangat terbatas dimana kita harus menggunakan media yang lebih banyak disini tidak tercukupi”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di MTs Asy-Syafi'iyah kendari masih ada yang belum memadai dan masih ada yang kurang.

Untuk mengetahui lebih dalam lagi peneliti melakukan wawancara terkait dengan profesionalisme guru yang ada di MTs Asy-Syafi'iyah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Asy-Syafi'iyah Kendari yaitu ibu Dra. Saenab, M.Pd yang menyatakan bahwa :

Profesionalisme guru disekolah ini terkait dengan guru nya bisa dibilang belum sempurna karna kita masih terus mengupayakan supaya guru itu bekerja lebih profesional,walaupun masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya. Kita sedang mengarah untuk lebih profesional. Profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru disini dengan melakukan banyak latihan agar kompetensi yag dimiliki dapat meningkat lagi.

Kemudian wawancara dengan guru PAI yaitu Bapak Jusran S.Pd beliau mengatakan bahwa :

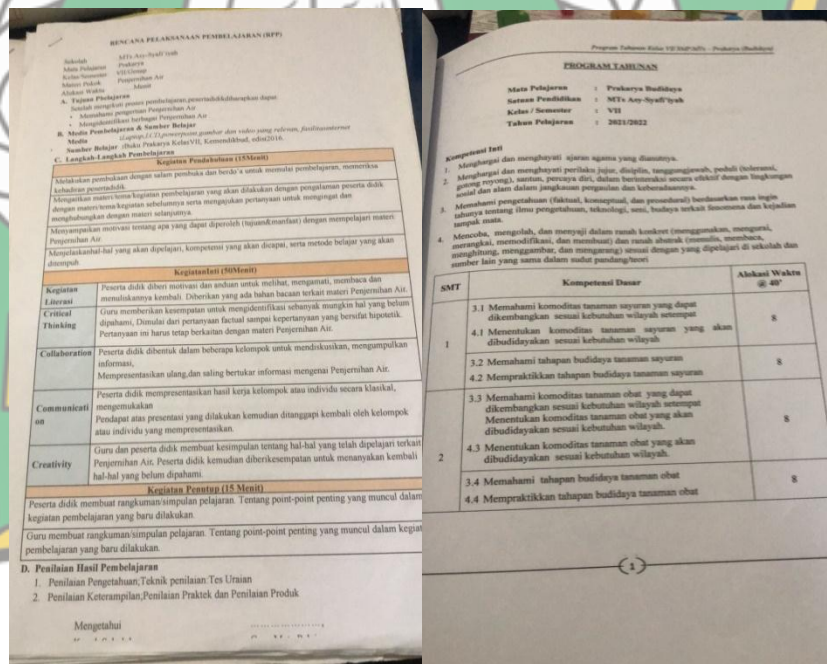
Profesionalisme guru disini alhamdulillah baik walaupun belum bisa dikatakan sempurna karena setiap sekolah itu pasti berusaha untuk menjadi lebih baik dengan profesi yang dimiliki. Dan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru disini yaitu dengan memperbanyak latihan belajar sesuai dengan kompetensi kita sebagai guru agar dapat lebih menambah pengetahuan kami sebagai guru.

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Dengan

tugas yang diberikan selesai dengan tepat waktu maka tingkat kompetensi profesionalisme guru dapat meningkat.

Wawancara bersama Bapak Haerun waris S.Pd yang mengatakan bahwa :

Profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru secara umum profesionalisme guru disini secara basic menunjang untuk lebih profesional guru dapat meningkatkan kembali sesuai dengan profesionalitasnya, secara umum jika tugas guru itu terlaksana seperti merencanakan pembelajaran, melakukan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran maka dapat meningkatkan profesionalisme diri sendiri dengan tugas tersebut. Dan saya sebagai guru prakarya disekolah ini selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas tersebut dalam hal ini pembuatan RPP.



Gambar 4.1.1 RPP sekolah yang dibuat oleh Bapak Haerun Waris S.Pd

Dan diperkuat lagi oleh Ibu Yuslianti S.Pd selaku guru Matematika yang mengatakan bahwa :

Profesionalisme guru yang ada di sekolah ini bisa dibilang sudah baik walaupun belum bisa dikatakan sempurna, begitu pula dengan kepuasan kerja. Terkait dengan profesional kita usahakan dalam dunia belajar mengajar walaupun tidak ada umpan balik pada siswa kita harus tetap profesional terhadap pekerjaan kita.

Guru Profesional adalah guru yang memiliki komponen tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan. Guru profesional senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, serta senantiasa mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan, baik dalam segi ilmu yang dimilikinya maupun pengalamannya.

Sejalan dengan wawancara bersama oleh Bapak Mustika S.Pd selaku guru IPA yang mengatakan bahwa :

Profesionalisme itu harus dengan sesuai basic yang dimiliki karena akan mempengaruhi profesionalnya terhadap kinerjanya misalnya mengajar harus sesuai dengan profesinya karena dengan profesionalnya guru akan mengembangkan kemampuan-kemampuannya siswa juga dapat menerima pengetahuan dari guru tersebut.

Dengan keprofesioanlisme kepala sekolah pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya. Kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya mendedep pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya melainkan bertambah dan berkembang dengan baik



sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Karena tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Dengan demikian adapun langkah-langkah kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru. Yaitu Kepala sekolah Ibu Dra.Saenab M.Pd yang menjelaskan bahwa :

Salah satu langkah dalam meningkatkan profesionalisme yaitu memberikan dukungan agar guru mau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, guru harus penuh dengan tanggung jawab dengan apa yang dia miliki sesuai dengan tupoksinya. Bekerjasama dengan guru lain ketika ada tugas yang diberikan karena dengan kerja sama itu akan memudahkan dalam pekerjaannya.

Sejalan dengan itu kepala sekolah juga melakukan strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah Ibu Dra. Saenab M.Pd yang mengatakan bahwa :“Strateginya yaitu saya selalu memberikan arahan kepada guru-guru serta membangun kesadaran kepada guru-guru terhadap apa yang dia kerjakan”.

Kepala sekolah Kepala sekolah Ibu Dra. Saenab M.Pd juga mengatakan salah satu bentuk kebijakan dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja yaitu:“Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Melakukan pelatihan terpadu dan memberikan motivasi kepada guru-guru saat rapat koordinasi”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari sudah baik walaupun masih belum sempurna dan masih ada guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan potensi kerjanya. Dan berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan bahwa profesionalisme guru di sekolah tersebut belum bisa dikatakan sempurna karena masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya.

#### 4.1.2 Kepuasan kerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari

Kepuasan yang sesungguhnya adalah kepuasan yang dapat dirasakan setiap manusia setelah melakukan kegiatan sesuai dengan kewajibannya dan mendapatkan bayaran sesuai dengan harapan hati nuraninya. Kepuasan dasar ini dapat diperoleh, karena adanya dorongan dari hati nurani untuk melaksanakan kewajiban yang bersifat fisik serta dilandasi oleh keikhlasan untuk melakukan kewajiban tersebut.

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja. Begitupun dengan pemberian gaji yang dilakukan MTs Asy-Syafi'iyah Kendari selalu dilakukan dengan tepat waktu hal tersebut diungkapkan oleh.

wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Asy-Syafi'iyah Kendari yaitu ibu Dra. Saenab, M.Pd yang mengatakan bahwa :

Gaji yang diberikan selalu dengan tepat waktu apalagi gaji buat guru honorer saya selalu memberitahukan kepada bendahara ketika dana bos masuk langsung memerintahkan untuk mengatur gaji guru yang honorer.

Kemudian wawancara bersama Bapak Haerun waris S.Pd yang mengatakan bahwa :

Pemberian gaji alhamdulillah sejauh ini selalu dilakukan dengan tepat waktu apalagi buat guru honorer yang diberikan dengan tepat waktu, ketika gajian sudah waktunya kepala sekolah selalu melakukan dengan tepat waktu memberitahu kepada bendahara untuk mengatur gaji yang buat honorer agar selalu tepat waktu untuk diberikan.

Dan diperkuat oleh guru Siti Nurlala S.Pd selaku guru Bahasa Indonesia yang menyatakan bahwa : “gaji yang diberikan oleh kepala sekolah buat guru apa lagi buat honorer alhamdulillah dilakukan dengan tepat waktu”.

Hal senada juga yang dikatakan oleh bapak Jusran S.Pd yang mengatakan bahwa : “alhamdulillah pemberian gaji selalu dilakukan dengan tepat waktu”.

Begitu pula yang dikatakan oleh Bapak Sultan Habib S.Pd :”alhamdulillah terkait dengan gaji selalu dilakukan dengan tepat waktu”.

Dan diperkuat lagi dengan wawancara bersama Ibu Yuslianti S.Pd yang mengatakan bahwa: “alhamdulillah dengan gaji selalu diberikan dengan tepat waktu”.

Dapat disimpulkan dari observasi yang saya lakukan bahwa mengenai dengan pemberian gaji di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari selalu dilakukan dengan tepat waktu. Karena salah satu penunjang kepuasan kerja guru itu bisa dikatakan adalah dengan gaji atau upah atas apa yang dikerjakan ketika gaji yang diberikan dengan tepat waktu maka guru-guru

juga puas akan hasil kerjanya atau jerih payah yang dilakukan dan begitu pula sebaliknya jika tidak dilakukan dengan tepat waktu maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan terhadap apa yang dikerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Asy-Syafi'iyah Kendari yaitu ibu Dra. Saenab, M.Pd yang menjelaskan bahwa

Kepuasan kerja guru disini tentunya sudah bekerja dengan 80% jadi ketika profesionalnya sudah baik maka dia beriringan dengan kepuasan kerja pun akan baik sejauh ini penilaian saya masalah kepuasan kerja guru sudah cukup namun keterbatasan media dan sarana yang kurang memadai sehingga membuat mereka belum puas akan pekerjaannya.

Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu tentunya berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang terdapat pada dirinya sendiri. Semakin banyak aspek- aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakannya, pun sebaliknya jika semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu itu maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil wawancara bersama guru MTs Asy-Syafi'iyah Kendari menunjukkan bahwa guru-guru memiliki kepuasan kerja dalam mengajar walaupun tidak sepenuhnya merasa



puasa dikarenakan fasilitas yang tidak memadai seperti terbatasnya LCD/infocus yang ada disekolah tersebut yang jumlahnya hanya 1.



Gambar 4.2.2 masih terdapat 1 LCD

Hal tersebut diungkapkan Wawancara bersama Bapak Haerun Waris S.Pd yang mengatakan bahwa :

Kami sebagai guru disini cukup puas dengan apa yang kita ajarkan, dengan fasilitas yang diberikan oleh sekolah begitu pun dengan gaji yang diberikan selalu tepat waktu kami puas dengan hal itu, namun kadang ada beberapa fasilitas yang kurang lengkap yang membuat kami tidak puas diakarenakan ada sarana yang kurang memadai seperti kurangnya LCD disini yang jumlahnya hanya satu ketika kita ingin memakai LCD tersebut namun telah digunakan oleh guru lain disitulah kadang kala kami tidak puas karena ketika saya metode pembelajaran saya menggunakan LCD namun tidak ada.

Keterbatasan sarana sehingga guru merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakan namun dengan adanya keterbatasan tersebut guru terus

mengupayakan semaksimal mungkin agar guru lebih profesional lagi dalam mengajar.

Hal tersebut diungkapkan juga Wawancara bersama guru PAI yaitu Bapak Jusran S.Pd beliau mengatakan bahwa :

Dan kepuasan kerja disini juga alhamdulillah sejak ini sudah baik begitu pun saya sebagai guru disini merasakan puas terhadap apa yang dikerjakan walaupun belum sepenuhnya karena keterbatasan sarana yang ada disekolah ini tapi kita sebagai guru mengupayakan agar selalu lebih profesional terhadap apa yang dikerjakan.

Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda, kepuasan kerja menunjukkan pada perasaan seseorang tentang dirinya atau situasi tempat seseorang dapat menemukan dirinya sendiri. Kepuasan kerja juga menentukan pada tingkat tempat seseorang dapat menemukan dirinya dan kebutuhan profesional dalam bekerja.

Wawancara bersama Bapak Mustika S.Pd selaku guru Ipa yang mengungkapkan bahwa :

Begitupun dengan kepuasan kerja yang akan timbul dari dalam diri akan kinerja yang dilakukan ketika siswa dapat mengerti dengan materi yang dibawakan kita akan merasakan kepuasan tersendiri dari hasil kinerja kita. Tapi sejauh ini saya cukup puas dengan apa yang saya ajarkan kepada siswa dalam proses pembelajaran.

Dan diperkuat lagi oleh Ibu Yuslianti S.Pd selaku guru Matematika yang mengatakan bahwa :

Saya sebagai guru disini terkait dengan kepuasan kerja saya sendiri terhadap kinerja saya sendiri merasakan puas dengan apa yang saya ajarkan kepada siswa walaupun dengan kondisi siswa yang cukup merespon dengan apa yang saya ajarkan, saya sebagai guru tetap profesional akan hal itu berusaha terus semaksimal dalam mengajar agar materi yang saya bawakan dapat dipahami oleh siswa saya. Dan kadang juga saya merasa tidak puas karena terbatasnya fasilitas yang diberikan masih kurang seperti infocus atau pun alat ukur buat praktek yang belum lengkap.

Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru terhadap pekerjaannya sendiri sejauh ini sudah merasakan puas dengan hasil pekerjaannya walaupun belum sepenuhnya merasakan puas.

3. Rekan Kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Hal ini diungkapkan oleh ibu Yuslianti S.Pd selaku guru matematika yang mengatakan bahwa :

Hubungan rekan kerja menurut saya sudah baik dengan para guru lain kami saling membantu dan saling kerja sama. Guru lain memberikan saya pengalaman bagi saya, kalau saya salah mereka selalu memberikan masukan kepada saya.

Dan diperkuat wawancara bersama Bapak Jusran S.Pd selaku guru PAI yang mengatakan bahwa : “ Hubungan antar guru alhamdulillah sudah baik, kita sesama guru selalu bekerja sama dan saling membantu terkait ada yang tidak dimengerti terkait tugas yang diberikan”.

Rekan sesama kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru, ketika hubungan kerja sesama guru tidak baik maka akan

mempengaruhi kepuasan guru lain yang tidak puas dengan akan pekerjaannya yang akan mengganggu kinerja guru. Hal tersebut juga diungkapkan wawancara bersama Bapak Sultan Habib S.Pd selaku guru BK yang mengatakan bahwa :

Hubungan antar sesama guru disini sudah baik karena ketika ingin bekerjasama dengan guru lain otomatis hubugannya juga harus baik terutama hubungan anatar guru wali kelas dan mata pelajaran begitupun kepada siswa alahamdulillah sejauh ini sudah baik.

Dan diperkuat lagi wawancara bersama Bapak Mustika S.Pd selaku guru IPA yang mengatakan bahwa :

Hubungan anatar guru kita disini dudah baik walaupun kadang kala berbeda pendapat tetapi kita masih berhubungan baik dan saling dukung satu sama lain menurut saya menyenangkan karna kita saling membantu ketika ada yang tidak mengerti.

#### 4. Atasan

yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil wawancara bersama Bapak Jusran S.Pd yang mengatakan bahwa :

Selain dengan hubungan antar rekan kerja, hubungan antar atasan juga menurut saya sudah baik kami merasa nyaman dengan cara kerja kepala sekolah karena kepala sekolah sekolah selalu melibatkan guru dalam kegiatan apa pun mengambil keputusan juga selalu melibatkan guru, apa lagi pada saat kegiatan supervisi ia selalu meberikan kita motivasi serta dukungan.



Hal sendada juga diungkapkan oleh Ibu Siti Nurlala S.Pd yang menyatakan bahwa :

Saya sudah nyaman denga apa yang dikerjakan oleh kepala sekolah karena ibu kepala sekolah tidak hanya sekedar menjadi kepala sekolah tetapi ia juga menjadi guru membantu mengajar jika ada guru yang tidak masuk, ketika ada kesalahan ibu kepala sekolah menegur kita tidak secara langsung didepan umum tetapi dengan memanggil kita ke ruangnya dengan bicara baik-baik,

Dan di perkuat lagi wawancara bersama Ibu Yuslianti S.Pd yang menyatakan bahwa :

Terkait dengan hubungan antar atasan menurut saya hubungan kami kepada kepala sekolah juga baik saya merasa nyaman dengan hal itu apalagi kepala sekolah dengan guru itu saling membantu contohnya dalam hal membersihkan kepala sekolah juga turun tangan untuk membantu guru-guru dan selalu memperdulikan guru-gurunya tidak cuek kepada kami. untuk mempererat hubungan itu kami bersama guru-guru lain serta kepala sekolah mengadakan arisan atau pun makan bersama pada saat berkumpul

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di MTs tersebut sebagian guru sudah merasakan puas dengan pekerjaannya nya walaupun masih terbatas faslitas yang membuat guru kurang puas dengan fasilitas yang kurang memadai.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan bahwa kepuasan kerja guru disekolah tersebut belum sempurna karena masih terdapat beberapa guru yang merasa tidak puas akan pkerjaan yang dikerjakan karena fasilitas yang kurang memadai dan tidak lengkap seperti kurangnya

infocus/LCD artau peralatan lain seperti komputer perlengkapan buat praktek seperti alat ukur.

#### 4.1.3 Upaya dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru.

Dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru sekolah harus memiliki berbagai upaya sehingga dapat tercapai arah dan tujuan sekolah sekaligus untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala Madrasah merupakan pimpinan pendidikan yang kedudukannya sangat penting dalam lingkungan madrasah, karena kepala madrasah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan setiap progra pendidikan.

Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untk memiliki berbagai kemampuan, baik kemampuan keterkaitan dengan madrasah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efekif, efesien, mandiri dan produktif. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai tidaknya tujuan pendidikan itu sangat bergantung pada kecakapandan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah Ibu Dra. Saenab, M.Pd mengenai upaya dalam meningkatka profesionalisme dan kepuasan kerja guru yang mengatakan bahwa :

Salah satu upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan profesionlisme dan kepuasan kerja guru yaitu memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk

menambah wawasan/pengetahuan guru dan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kemudian saya mengevaluasi apa yang mereka kerjakan setelah itu kami diskusikan kembali.

Penjelasan yang dipaparkan oleh responden di atas terkait dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah itu baik memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru dan mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik dalam pembinaan untuk menambah wawasan atau pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah guna mengetahui sejauh mana tiap-tiap guru bidang studi memahami dan menguasai mata pelajaran yang diampunya serta memberikan mereka tugas. Sejalan dengan penjelasan dari kepala sekolah terdapat pula beberapa penjelasan dari guru mengenai upaya yang dilakukan oleh guru mengenai upaya dalam meingkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru.

Hasil wawancara peneliti bersama Bapak Haerun Waris S.Pd yang mengatakan bahwa :

Salah satu upaya yang kami lakukan sebagai guru disini dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja kami yaitu dengan memperbanyak latihan dan terus belajar dalam hal ini untuk meningkatkan profesionalitas kita sebagai guru dengan

kompetensi yang kami miliki dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar ke jenjang yang lebih tinggi karena kepala sekolah mengupayakan hal itu juga untuk kita guru-guru disini dengan belajar ke jenjang yang lebih tinggi.

Selanjutnya melalui guru mata pelajaran dapat meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru dalam proses mengajar, hal tersebut diungkapkan oleh wawancara bersama Bapak Jusran S.Pd guru PAI yang mengatakan bahwa :

Upaya kami dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja kami ketika kendala yang dihadapi dalam peningkatan profesionalisme dan kepuasan kerja tidak terpenuhi seperti terbatasnya sarana seperti infocus maka kami berupaya semaksimal mungkin menjelaskan kepada siswa terkait materi yang dipaparkan walaupun terkadang ada materi yang memperlihatkan gambar kami tetap menjelaskan kepada siswa tersebut tanpa memperhatikan gambar yang ada dan memberikan pelatihan kepada siswa agar suasana dikelas tidak terasa membosankan serta memberikan tugas untuk tampil berbicara didepan teman kelasnya.



Gambar 4.2.3 dokumentasi pada saat latihan berbicara didepan kelas

Dan diperkuat lagi wawancara bersama Ibu Yuslianti, S.Pd guru Matematika yang mengatakan bahwa :



Upaya yang kami lakukan dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja yaitu dengan memperbanyak latihan kepada siswa tidak hanya memberikan penjelasan kepada siswa tetapi memberikan latihan juga agar siswa dapat mengerti dengan materi yang disampaikan, ketika pemberian latihan tugas yang diberikan walaupun sebagian siswa sudah ada yang mengerti dan tidak disitu kami sebagai guru cukup puas dengan pekerjaan kami karna sebagian siswa dapat mengerti dengan materi yang disampaikan.

Wawancara bersama Bapak Sultan Habib S.Pd. selaku guru BK yang mengatakan bahwa :

Upaya yang kami lakukan bersama guru-guru disini yaitu dengan mengadakan rapat terkait dengan hal tersebut dalam hal ini misalnya adalah LCD yang menjadi permasalahan disini karena ada beberapa guru disini mata pelajarannya menggunakan slide tapi kadang mereka tidak bisa menggunakan LCD tersebut karena digunakan oleh guru lain.



Gambar 4.2.3 Rapat anatar guru

Berdasarkan hasil wawancara dalam peningkatan profesionalisme dan kepuasan kerja guru terdapat kendala yang dihadapi oleh guru-guru dimana kendala tersebut adalah.

Wawancara bersama Kepala sekolah Dra. Saenab M.Pd yang mengatakan bahwa: “ kendala dalam hal ini yaitu dari segi finansial atau pun dari saprasnya yang masih terbatas “.

Adapun cara mengatasi hal tersebut kepala sekolah melakukan :

Saya sebagai kepala sekolah melakukan memanej semaksimal mungkin keuangan aau pendapatan dana bos semaksimal mungkin selain itu penggunaan dana bos ini kan dilakukan secara tranparansi artinya guru-guru juga terlibat dalam penggunaan dana bos ini. Selain itu kami juga membangun usaha untuk menambah keuangan sekolah yaitu dengan menjual baju seragam dari hasil keuntugan tersebut disimpan untuk menambah keuangan.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru telah diupayakan semaksimal mungkin oleh kepala sekolah memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/pengetahuan guru dan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan guru yang disekolah tersebut dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan bahwa salah satu upaya yang kepala sekolah lakukan yaitu dengan mengadakan pelatihan kepada guru-guru untuk menambah pengetahuan kompetensi yang dimiliki oleh guru dengan memberikan kesempatan kepada guru yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan begitu pun sebaliknya dengan guru-guru yang ada disekolah tersebut dengan meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja mereka selalu berusaha dengan melakukan latihan dan belajar.

#### 4.1.4 Dampak Profesionalisme dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks guru yang menjadi alat penilaian kemampuan guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan melakukan penilaian hasil belajar.

##### 1. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran

Tahap perencanaan adalah kegiatan pembelajaran tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

Penilaian ibu Kepala Sekolah ibu Dra. Saenab terhadap hasil kinerja guru yang mengatakan bahwa :

Terkait dengan penilaian saya dalam tahap perencanaan itu semua perangkat pembelajaran yang saya nilai jadi dari pembuatan RPP, silabus dan lain-lain yang terkait dengan perangkat pembelajaran,

sebelum saya mau supervisi saya memonitoring administrasi pembelajarannya, kecuali guru-guru baru belum saya minta. Sejuah ini selama saya menjabat menjadi kepala sekolah guru-guru itu selalu mengerjakan tugas itu dengan baik walaupun kadang ada beberapa guru yang terlambat menyetor perangkat nya ke saya. Tapi alhamdulillah guru-guru disini kinerjanya bagus tapi belum bisa dikatakan sangat bagus.

Perangkat pembelajaran termasuk bagian dari usaha dan upaya guru untuk merencanakan pembelajaran. Oleh karena itu, perangkat pembelajaran ini harus dibuat dan disusun oleh guru agar dapat mempersiapkan pembelajaran sesuai dengan kondisi siswa dan sekolah.

Tidak berbeda dengan sekolah lain, guru di MTs As-Syafi'iyah Kendari juga sudah melakukan penyusunan perangkat pembelajaran. Hal ini didasarkan kepada hasil wawancara dengan Bapak Mustika S.Pd yang menyatakan bahwa:”ya semua guru di sekolah ini sudah melakukan penyusunan perangkat pembelajaran sebelum memulai proses pembelajaran”.

Dan di perkuat wawancara bersama Bapak Herun waris S.Pd yang mengatakan bahwa: “ terkait dengan rencana pembelajaran saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan perangkat pembelajaran dalam hal ini pembuatan RPP”.



## 2. Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas.

Penilaian Kepala Sekolah ibu Dra. Saenab mengenai Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Kegiatan pembelajaran yang mengatakan bahwa :

Pada tahap pelaksanaan dalam hal ini saya menilai dengan pengelolaan didalam kelas lain dengan pengelolaan kelas itu sendiri ada juga pengelolaan kelas bidang studi yang masuk. Pengelolaan kelas itu sendiri saya bisa nilai dari awal dia masuk memberi salam hingga dia tutup semua itu saya nilai semua guru ada catatan penilaian yang saya berikan.

## 3. Pengevaluasian

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Hal serupa dengan yang dijelaskan wawancara bersama Kepala Sekolah ibu Dra. Saenab M.Pd yang mengatakan bahwa :

Mengevaluasi hasil kinerja guru saya mencatat apa yang masih kurang dan apa yang harus dibenahi ketika ada guru yang mengerjakan tugas sesuai dengan standar saya berikan suport kepada guru tersebut, dan ketika ada guru yang masih kurang saya memberitahu kepada guru tersebut bahwa ini yang masih kurang dan saya tidak mau melihat hal itu lagi pada supervisi berikutnya, setelah itu kita diskusikan bersama hal-hal yang harus dibenahi. Ketika hasil kinerja guru yang bagus saya memberi angka atau point kriteria penilaian dicatatan saya.



Dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja guru dari tahap perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran dari pembuatan perangkat pembelajaran guru-guru yang ada di MTs selalu mengerjakan tugas tersebut sesuai dengan arahan yang telah diberikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah pun selalu mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru tersebut dengan mencatat hasil kinerja guru.

## 4.2 Deskripsi Pembahasan

### 4.2.1 Profesionalisme

Profesionalisme guru terkait erat dengan mutu seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang pada gilirannya kinerjanya menjadi baik dengan demikian profesionalisme akan berpengaruh terhadap pekerjaannya, guna menciptakan kepuasan atas diri dan pekerjaannya. Untuk dapat mempertemukan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga keduanya dapat diwujudkan, maka perlu diusahakan berbagai macam cara guru untuk lebih giat dalam bekerja.

Profesionalisme merujuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang diguakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Istilah profesional juga sering dikaitkan dengan orang yang menerima upah atau gaji dari apa yang sudah dikerjakan dengan sempurna atau tidak. Dalam hal ini yang dimaksud dengan profesional adalah untuk guru. Suatu pekerjaan yang profesional ditunjang oleh ilmu tertentu yang mendalam yang diperoleh dari lembaga

pendidikan yang sesuai sehingga pekerjaannya berdasarkan keilmuan yang dimiliki yang bisa dipertanggung jawabkan. (Andriyuan, 2018)

Guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar didalam kelas. Oleh karena itu kemampuan guru merupakan indikator pada keberhasilan proses belajar mengajar. Disamping itu tugas profesionalisme kerja guru juga mencakup tugas terhadap diri sendiri, terhadap keluarga, dan terutama tugas dalam lingkungan masyarakat dimana guru tersebut tinggal. Tugas-tugas tersebut tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang guru, karena pada dasarnya sosok kehidupan seorang guru adalah merupakan sosok utama yang berkaitan dengan lingkungan dimana guru itu tinggal, sehingga guru harus mempunyai pribadi yang rangkap yang harus dapat diperankan dimana guru itu berada. Tugas personal guru yang dimaksud disini ialah tugas yang berhubungan dengan tanggung jawab pribadi sebagai pendidik, dirinya sendiri dan konsep pribadinya. (Zakiah Drajat, 2006).

Profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun profesionalisme guru harus didukung oleh kompetensi yang satandar dan harus dikuasai sebagai seorang pendidik. Menurut peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan.



Pada dasarnya tingkat kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap terhadap pekerja yang diemban. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan tugas fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik sekolah dengan penuh tanggung jawab. Peningkatan profesionalisme guru sangat diperlukan karena peningkatan kinerja dan profesionalisme itu tidak hanya dilakukan terhadap guru di Negara berkembang tetapi juga banyak Negara maju pun, sekarang adakecendrungan untuk meningkatkan kompetensi guru dan mengembangkan profesi guru secara terus menerus. (Djamroni, 2016)

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seseorang guru dalam penguasaan dan penerapan pengetahuan serta keterampilan sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Sebuah jabatan profesional perlu dikembangkan melalui jenjang pendidikan tertentu, yang mempersiapkannya dengan bekal pengetahuan, keteampilan, serta sesuai dengan bidang profesinya. Hal ini bertujuan agar lulusan lembaga pendidikan tidak hanya dinilai oleh lembaga tersebut tetapi juga masyarakat. (Andriyuan dkk, 2018)

#### 4.2.2 Kepuasan Kerja guru

Kepuasan kerja guru merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah sebagai upaya memelihara tingkat kinerja guru yang

diinginkan, kepuasan kerja yang merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan dengan situasi dan konteks yang berubah. (Erik Hidayat, 2021).

Kepuasan kerja guru merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kualitas kerja guru dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Silburian kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan yang menyenangkan dan atau tidak menyenangkan dari pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja ungkapan perasaan senang atau tidak senang, baru atau tidak baru berhasil atau tidak berhasil ataupun kemampuan melakukan terhadap suatu pekerjaan dan dibarengi ketercapaian apa yang diinginkan setelah melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan pekerjaan. (Zahara Mustika, 2022).

Kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin pendidikan, dituntut agar tepat dalam memberikan bantuan kepada guru –guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam meningkatkan kinerja kerja guru peranan kepala sekolah sangat penting, karena dengan tindakan kepala sekolah guru-guru akan mengerjakan tugas dengan baik yang dapat meningkatkan kinerjanya. (Safitri, 2015).

Guru sebagai peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah guru juga sangat

menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya proses belajar mengajar. Serangkaian masalah yang meliputi dunia pendidikan dewasa ini perlu mendapat perhatian dari semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pendidik yang belum mencapai target hingga masalah kesejahteraan guru. Permasalahan jauh lebih kompleks dalam lingkungan pendidikan kita. Tingkat kualitas kompetensi guru untuk mengajar mata pelajaran tertentu hingga rendahnya tingkat profesionalisme guru itu sendiri. (Hs.Pandipa, 2019).

Melihat hal ini sekolah harus mampu dalam meningkatkan kepuasan kerja guru agar dapat berlangsung aktivitas sekolah dengan baik. Kepuasan kerja guru dapat meningkat karena adanya pandangan positif guru terhadap sistem imbalan yang berpihak pada kesejahteraan guru.

Dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja menurut (Hariandja, 2012)

1. Dimensi gaji, yaitu kepuasan kerja yang berhubungan dengan jumlah bayaran yang diterima dari seseorang sebagai kompensasi dari tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk menimbulkan kepuasan kerja, maka gaji yang diterima harus sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan oleh guru.
2. Dimensi tugas atau pekerjaan itu sendiri, yaitu kepuasan kerja yang muncul karena seorang memperoleh sesuatu yang memuaskan dalam elemen-elemen tugas yang menjadi bagian dari pekerjaannya.

3. Dimensi rekan kerja sederajat, yaitu kepuasan kerja yang muncul karena interaksi dengan rekan-rekan yang ada di tempat kerja, diperoleh atau tidak diperolehnya teman kerja yang menyenangkan menentukan kepuasan kerja.
4. Dimensi atasan , yaitu kepuasan kerja yang muncul terkait kemampuan atasan dalam mengkomunikasikan perintah sangat menentukan kepuasan kerja, bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### 4.2.3 Upaya dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru.

Dalam dunia pendidikan perana yang sangat penting dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia,yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan disegala bidang. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa : pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, keagamaan, keterampilan diri, keprubadian, kecerdasan, akhlak mulia, sera keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, agama dan negara.

Sebagai tenaga profesional kedudukan guru adalah agen pembelajaran dalam rangka meingkatkan kualitas pendidikan indonesia, dalam hal ini guru dituntut memiliki kompetensi yang bagus maka diharapkan knerja guru dalam pembelajaran juga bagus sehingga pada akhirnya membuahkan pendidikan yang bermutu.



Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: melaksanakan pembinaan akademik kepada guru-guru, memberikan tambahan tugas pada guru baru dan memberikan penghargaan atau reward kepada guru yang berpartisipasi dan memberikan hukuman kepada guru yang malas serta tidak melaksanakan tugas dengan baik. Sekolah merupakan pihak paling memahami apa yang menjadi kekuatan, kekurangan dan apa yang perlu diperbaiki dari stakeholder sekolah, salah satunya adalah guru. Guru merupakan faktor terpenting yang menentukan berhasil tidaknya suatu tujuan pendidikan. Sudah mestinya profesi guru mendapatkan perhatian yang ekstra dari pemerintah, dikarenakan guru merupakan ujung tombak dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Menyadari kondisi tersebut berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme kinerja dan martabat guru yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. (Lailatusaddah, 2015).

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru di MTs Asy-Syafi'iyah Kendari yaitu dengan memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru

mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/pengetahuan guru dan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan guru yang disekolah tersebut dalam meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja guru.

Dari beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah di atas, faktor yang paling penting agar guru-guru dapat meningkatkan kualifikasi dirinya yaitu dengan menyetarakan banyaknya jam kerja dengan gaji guru. Program apapun yang akan diterapkan pemerintah tetapi jika gaji guru rendah jelasnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya guru akan mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhannya. Sejalan dengan melalui UU No.14 Tahun 2005 pasal 7 mengamanatkan bahwa profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan tidak deskriminatif, dan berkelanjutan dengan menunjang tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Disamping itu menurut pasal 20, dalam melaksanakan dan mengembangkan kualifikasi akedimik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni. (Mustofa, 2007).

#### 4.2.4 Dampak Profesionalisme dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Penilaian kinerja guru ialah salah satu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja guru tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi guru. Berkaitan dengan kinerja guru. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seseorang merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di sekolah dan bagaimana tindak lanjutnya untuk pembinaan peningkatan mutu pendidikan. Guru memiliki posisi yang sangat penting dalam penentuan hasil pembelajaran karena guru mengelolah proses pembelajaran secara langsung dari awal hingga akhir dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan. Kedudukan guru yang strategis ini kemudian diperlukan perwujudannya melalui kinerja guru. (Saiful, 2013).

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sekolah karena dengan penilaian tersebut dapat memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dan menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya (Donni Priansa, 2014)