e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599
DOI: https://doi.org/10.38035/jim.v1i4
Received: 4 Desember 2022, Revised: 20 Januari 2023, Publish: 31 Januari 2023
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

JIM
JURNAL ILMU MULTIDISIPLIN
E-ISSN:2829-4580, P-ISSN=2829-4599
https://greenpub.org/JIM
editor@greenpub.org
0811 7401 455

Guru Profesional sebagai Faktor Penentu Pendidikan Bermutu

Syifa Faujiah[1], Afriza Afriza[2], Tuti Andriani[3]
[1]Universitas Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia, syifafauziiah24@gmail.com
[2]Universitas Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia, afriza@uin-suska.ac.id
[3]Universitas Sultan Syarif Kasim, Riau, Indonesia, tutiandriani@uin-suska.ac.id

Corresponding Author: Syifa Faujiah

Abstract: *The development of professional competence in facing the golden era of Indonesia is absolutely necessary for the success of learning and improving the quality of education. Without the development of professionalism, the learning process and the quality of education will only stagnate. There is no innovation, and there is also no creativity and no effective learning. The educational paradigm should use a new paradigm, namely quality. Quality education is born from qualified and professional teachers. Professional teachers can influence quality education. From the discussion it can be concluded that: 1). Professional teachers must be prepared by quality and standardized higher education institutions (LPTK); 2). Professional teachers must have academic qualifications, competence, educator certification, be physically and mentally healthy, and have the ability to realize national education goals; 3). Professional teachers as a determining factor for quality education are teachers who meet the standards of educators and education staff, namely pre-service education criteria and physical and mental eligibility, as well as in-service education.*

Keyword: *Teachers, Professionals, Quality Education.*

Abstrak: Pengembangan kompetensi profesional dalam menghadapi era Indonesia emas mutlak diperlukan untuk keberhasilan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Tanpa pengembangan profesionalisme, proses pembelajaran dan mutu pendidikan hanya akan jalan di tempat. Tidak ada inovasi, dan tidak ada pula kreatifitas serta tidak ada pembelajaran yang efektif. Paradigma pendidikan sudah seharusnya menggunakan paradigma baru, yaitu mutu. Pendidikan yang bermutu lahir dari guru yang bermutu dan professional. Guru profesional dapat berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Dari pembahasan dapat disimpulkan, bahwa : 1). Guru yang profesional harus disiapkan oleh lembaga pendidikan tinggi kependidikan (LPTK) yang berkualitas dan terstandar; 2). Guru profesional wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional; 3). Guru profesional sebagai faktor penentu pendidikan bermutu adalah guru yang memenuhi standar pendidik dan tenaga

kependidikan, yaitu kreteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Kata Kunci: Guru, Profesional, Pendidikan Bermutu.

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang diperlukan guru yang profesional. Guru yang profesional mengedepankan mutu dan akan menghasikan lulusan yang bermutu pula. Namun di era persaingan yang ketat ini agar para pengelola lembaga pendidikan dapat mampu menjadikan lembaganya berdaya saing, maka guru profesional merupakan salah satu faktor untuk membangun lembaga pendidikan bermutu.

Dalam rangka turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, peranan guru sangat penting sekali untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlak mulia. Perlu sadari, bahwa peran guru sampai saat ini masih eksis, sebab sampai kapanpun posisi atau peran guru tersebut tidak akan bisa digantikan sekalipun dengan mesin sehebat apapun.

Guru sebagai seorang pendidik juga membina sikap mental yang menyangkut aspek-aspek manusiawi dengan karakteristik yang beragam dalam arti berbeda antara satu siswa dengan lainnya. Banyak pengorbanan yang telah diberikan oleh seorang guru semata-mata ingin melihat anak didiknya bisa berhasil dan sukses kelak. Tetapi perjuangan guru tersebut tidak berhenti sampai disitu, guru juga merasa masih perlu meningkatkan kompetensi profesionalnya agar benar-benar menjadi guru yang lebih baik dan lebih profesional terutama dalam proses belajar mengajar sehari-hari.

Oleh sebab itu, diperlukan guru memiliki kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan diharapkan secara berkesinambungan guru dapat meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Permasalahannya : bagaimanakah guru profesional yang dapat berpengaruh terhadap pendidikan bermutu?

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan tujuan untuk mendeskripsikan mengenai peningkatan profesionalisme guru, serta fenomena-fenomena yang muncul dilokasi penelitian. Data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Agar hasil penelitian tersusun secara sistematis maka langkah-langkah penulis dalam menganalisis data adalah pertama memilih kepada hal-hal pokok dan memfokuskan pada hal yang penting. Kedua menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, dan sejenisnya. Ketiga menarik kesimpulan guna menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembinaan Dan Pengembangan Profesional Pendidik

"Pembinaan berasal dari kata bina yang mendapat awalan ke- dan akhiran - an, yang berarti bangun/bangunan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pembinaan berarti membina, memperbaharui, atau proses, perbuatan, cara membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik."

"Secara umum pembinaan diartikan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan menekankan pada pendekatan praktis, pengembangan sikap, kemampuan dan kecakapan. Hal serupa diungkapkan oleh

Suryosubroto dan Cepi Safruddin[1] , pembinaan adalah semua upaya yang dilakukan oleh lembaga di dalam mempertahankan para personel untuk tetap berada di lingkungan organisasi dan mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan."

"Sedangkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mashuri, SH dalam Surat Keputusannya tanggal 25 November 1969 No. 0141/ 1969 telah merumuskan sebagai berikut:"

Pembinaan adalah segala kegiatan dan usaha yang berhubungan dengan perencanaan, penyusunan, pengembangan, pembangunan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna.(Pembinaan ini meliputi kegiatan-kegiatan melaksanakan menyelenggarakan pengaturan sesuatu supaya sesuatu itu dapat dilaksanakan dan diselenggarakan baik, tertib, teratur, rapi dan seksama menurut rencana program pelaksanaan secara berdaya guna dan berhasil guna mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan semaksimal mungkin).

"Menurut Sikula, dalam buku Zainal Aqib, pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses belajar mengajar dan profesionalitas tenaga kependidikan lainnya maupun dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan dan kebudayaan.[2]"

"Sudarwan Damin mengatakan bahwa, meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan perlu mengusahakan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan teknis yang dilakukan dengan cara berkesinambungan di sekolah dan di wadah-wadah pembinaan profesional seperti kelompok kerja guru (KKG), kelompok kerja kepala sekolah (KKKS) dan kelompok kerja pemilik sekolah (KKPS).[3]"

"Sedangkan, menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 yaitu ada empat macam yang harus ditingkatkan dan dikembangkan berkaitan dengan mutu pendidikan yaitu mutu dalam kompetensi pedagogik, mutu dalam kompetensi personal, mutu dalam kompetensi sosial dan mutu dalam kompetensi profesional."

"Pengembangan profesionalitas guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut danim dalam buku udin syaifudin saud dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk meransang, memelihara dan meningkatkan kualitas staff dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian."

"Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan dan pembinaan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu dikembangkan dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.[4]"

1. Pengertian Profesionalitas Guru

"Profesionalitas guru berakar pada kata profesi yang berarti pekerjaan yang dilandasi oleh pendidikan dan keahlian. Profesionalitas itu sendiri dapat berarti mutu,

[1] Suryosubroto, *Manajemen Tenaga Pendidikan*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2000), hlm. 17
[2] Zainal Aqib, &Elham Rohmanto, *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawasan Sekolah*, (Bandung: CV. Yrawa Widya, 2007), hlm. 155.
[3] Sudarwan Danim, *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 79
[4] Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 100.

kualitas, tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang professional."

"Profesionalitas guru dapat berarti guru yang professional, yaitu seseorang guru yang mampu merencanakan program belajr mengajar, melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan memanfaatkan hasl penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasilaiinya dalam penyempurnaan proses belajar mengajar."

"Profesionalisasi guru adalah simbol dan lambang sekaligus untuk mengetahui apakah sistem pendidikan mampu mengakomodir aspirasi dan inspirasi guru dalam melaksanakan tugas, yang bertujuan kepada anak peserta didik. Profesi guru dapat dijadikan simbol masyarakat, guru adalah lambang bagi kebudayaan yang dianut oleh suatu komunitas atau masyarakat yang telah membangsa."

"Keberadaan pengembangan dan pembinaan profesionalitas guru mutlak dibutuhkan dalam proses pendidikan sehingga terwujudnya tujuan dari belajar mengajar yaitu yang termuat dalam pasal 3 UU Sisdiknas tahun 2003 tentang pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[5]"

"Pengembangan profesi guru hanya bisa tercapai jika didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai dan efektif untuk kegiatan pendukung kebijakan. Tentu hal ini bisa mengarahkan kepada sekolah yang berprestasi. Jika ingin sarana pembelajaran yang meningkat, sarana dan prasarana yang dimaksud harus tersedia di sekolah, sebagaimana yang diamanatkan Pasal 45 Ayat (1) UU Sistem Pendidikan Nasional."

"Aturan atau bentuk instrumen pendidikan, yaitu sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang vital dalam menyelenggarakan pengembangan profesionalitas guru.[6] Di dalam dunia pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pengembangan kurikulum yang dapat menciptakan kondisi suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar yang menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberi ruang pada siswa untuk berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengolaborasi kemampuannya.[7]"

2. Problematika Pengembangan Profesionalitas Guru
   a. Faktor internal

      "Termasuk kedalam faktor internal adalah guru itu sendiri. Guru sebagai subjek merupakan faktor yang paling menentukan terwujudnya profesionalitas guru. Hal-hal yang menyebabkan profesionalime guru tidak berkembang antara lain kurangnya kereatifitas guru, kurangnya minat guru untuk berinovasi, minimnya niat guru untuk menjadi guru yang profesional (pasrah dengan kemampuan dan keadaan).""

      "Lalu, guru sudah hafal materi ajar diluar kepala sehingga mengesampingkan tugas-tugas administrasi guru seperti silabus dan RPP, guru kurang memanfaatkan waktu disekolah untuk bertukar pengalaman dengan guru sejawat dengan pengalaman-pengalaman proses pembelajaran yang baik, kurangnya persiapan guru sebelum mengajar, kecenderungan malas untuk mengupdate informasi yang berkaitan dengan

[5] Undang-Undang Sikdiknas 2003
[6] Irwan Nasution & Amiruddian Siahaan, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*, (Bandung: Media Perintis, 2009), hlm. 16.
[7] Rusman, *Model-model Pembelajaran*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 19.

pengembangan profesinya, kurang aktif dalam organisasi dan sosilisasi profesi, adanya anggapan bahwa pekerjaan guru adalah rutinitas, bukan pekerjaan yang dinamis.[8]"

b. Faktor eksternal

"Selain faktor internal, hambatan pengembangan profesi guru juga ditentukan faktor eksternal, diantaranya lingkungan, birokrasi dan sumber daya. Lingkungan dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan sosial lingkungan fisik berkaitan dengan letak geografis yang sulit dijangkau. Hal ini menyebabkan sulitnya guru dalam mengakses informasi mengenai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi."

"Sarana dan prasarana juga mempengaruhi peroses pembelajaran. Ketidak tersediaan sarana dan prasarana yang memadai atau menunjang proses pembelajaran mengakibatkan pelaksanaan pembelajaran berjalan tidak efektif dan penyampain bahan ajar dari guru cenderung tidak berkembang. Semestinya strategi pembelajaran dilakukan secara inovatif dan berfariasi dalam alat dan media. Hal ini berahir pada berimbas pada tidak terlaksananya indikator kompetesi pengembangan profesi guru.[9]"

"Lingkungan sosial juga ikut mempengaruhi pengembangan profesi guru. Jika masyarakat sekolah (atasan, temen sejawat) tidak mendukung pengembangan profesi, hal ini ikut menghambat perkembangan profesi guru. Untuk mewujudkan guru profesional harus ada kerjasama dan dukungan semua pihak."

"Guru yang tidak diberi kesempatan mengikuti pertemuan pengembangan kurikulum di tingkat sekolah, kelompok guru (antar sekolah) yang dikelola Diknas kota, provinsi, maupun nasional bahkan internasional membuat guru tidak berkembang dan kurang mengetahui perkembangan yang ada."

"Selain itu, minimnya program dan kegiatan kolaboratif antara diknas sebagai wadah sekolah dasar dan penengah dengan perguruan tinggi. Padahal sumber daya di perguruan tinggi berlimpah dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat) dengan pendanaan yang memadai."

"Faktor lain juga penting adalah sumber daya. Salah satunya yaitu tidak terlaksananya penelitian di sebabkan kekurangan dana, tidak memiliki waktu dan sumber daya lainnya, sampai pada tidak adanya pembinaan dari pihak yang terkait."

3. Tujuan dan Dasar Pengembangan Profesionalitas Guru

"Tujuan pembinaan guru adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar melalui pemberian bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru. Jika dalam proses belajar meningkat maka hasil belajar diharapkan juga meningkat."

"Tujuan pengembangan guru ialah mewujudkan guru profesional sesuai harapan sekolah. Menurut Sergiovanni jangan sampai harapan guru tidak tercapai, dimana:"

a. Status para guru sebagai tenaga profesional yang memahami pekerjaan mengajar sebagai suatu tugas birokrasi.
b. Menunjukan standar moral yang lebih tinggi kepada pimpinan dan pengawas dibandingkan kepada guru.
c. Mengansumsikan bahwa para guru lebih bermotivasi oleh kepentingan diri dan sedikit yang berkeinginan untuk kepentingan pekerjaan.
d. Mengansumsikan bahwa keputusan yang dibuat para guru tentang sesuatu yang penting dan harus dibuat suatu hal yang masuk akal dan merupakan tujuan setiap individu.

[8] Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UPI (Bandung: 2003), hlm. 108.

[9] Ondi Saondi & Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Revika Aditama, 2012), hlm. 78.

`

"Menurut Soetopo dasar yang digunakan mengapa profesi keguruan harus dikembangkan dan ini merupakan harapan guru sendiri ialah sebagai berikut:"

a. Dasar Filosofis

"Tuntutan zaman dan tuntutan anak didik selalu berkembang dari waktu kewaktu. Untuk itu profesi guru harus selalu dikembangkan agar tidak tertinggal dari kemajuan zaman."

b. Dasar Fisikologis

"Guru selalu berhadapan dengan individu lain yang memiliki keunikan dan kekhasan masing-masing jika guru tidak selalu meningkatkan pemahaman terhadap individu lain (anak didik), ia tidak dapat menerapkan sterategi pelayanannya sesuai dengan keunikan anak didik. Disisilah pentingnya guru mengembangkan pemahaman aspek psikologis individu lain."

c. Dasar Pedagogis

"Tugas profesional utama guru ialah mendidik dan mengajar. Untuk dapat menjalankan tugas mendidik dan mengajar dengan baik, guru harus selalu membina diri untuk mengetahui dan menerapkan sterategi mengajar baru, metode baru dan teknik-teknik mendidik yang baru, menciptakan suasana pengajaran yang bervariasi, mampu mengelola kelas dengan baik. Untuk itu guru harus meningkatkan perkembangan inovasi pada bidang metode pembelajaran."

d. Dasar Ilmiah

"Ilmu penetahuan, teknologi, dan seni selalu berkembang dengan pesat. Guru harus dapat mengembangkan cara berfikir ilmiah agar dapat selalu mengikuti perkembangan iptek tersebut."

e. Dasar Sosiologis

"Guru harus pandai-pandai mengadakan hubungan sosial dengan mendayagunakan sarana dan media yang berkembng begitu pesat ini.hal ini lah yang mengharuskan profesi guru dikembangkan."

"Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karir meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karir guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka."

"Untuk menjadi guru profesional, perlu perjalanan panjang. Dengan demikian, kebijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru harus dilakukan secara kontiniu, dengan serial kegiatan tertentu. Diawali dengan penyiapan calon guru, rekruitmen, penempatan, penugasan, pengembangan profesi dan karir, hingga menjadi guru profesional sejati, yang menjalani profesionalisasi secara terus-menerus."

"Merujuk pada alur berpikir ini, guru profesional sesungguhnya adalah guru yang di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bersifat otonom, menguasai kompetensi secara komprehensif, dan daya intelektual tinggi. Pengembangan keprofesian guru adakalanya diawali dengan penilaian kinerja dan uji kompetensi. Untuk mengetahui kinerja dan kompetensi guru dilakukan penilaian kinerja dan uji kompetensi."

"Atas dasar itu dapat dirumuskan profil dan peta kinerja dan kompetensinya. Kondisi nyata itulah yang menjadi salah satu dasar peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja dan uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan kompetensi guru. Penilaian kinerja guru (teacher performance appraisal) merupakan salah satu langkah untuk merumuskan program peningkatan kompetensi guru secara efektif dan efisien."

"Berdasarkan penilaian kinerja ini juga akan diketahui tentang kekuatan dan kelemahan guru-guru, sesuai dengan tugasnya masing-masing, baik guru kelas, guru bidang

studi, maupun guru bimbingan konseling. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik dan sistematis untuk mengetahui prestasi kerjanya, termasuk potensi pengembangannya.[10]"

"Kebijakan pembinaan dan pengembangan profesi guru dengan segala cabang aktifitasnya perlu disertai dengan upaya memberi penghargaan, perlindungan, kesejateraan, dan pemartabatan guru. Karena itu, isu-isu yang relevan dengan masa depan manajemen guru, memerlukan formulasi yang sistemik dan sistematik terutama sistem penyediaan, rekruitmen, pengangkatan dan penempatan, sistem distribusi, sertifikasi, peningkatan kualifikasi, penilaian kinerja, uji kompetensi, penghargaan dan perlindungan, kesejahteraan, pembinaan karir, pengembangan keprofesian berkelanjutan,pengawasan etika profesi, serta pengelolaan guru di daerah khusus.[11]"

"Pengembangan melibatkan suatu strategi yang dapat membantu individu atau organisasi untuk lebih efektif dalam melaksanakan pencapain individu atau visi organisasi, misi dan tujuan/hasil. Pengembangan profesionalitas guru adalah meningkatkan mutu dan kinerja guru supaya mencapai taraf yang ideal dan professional sehingga akan mendorong prestasi dari guru itu sendiri maupun sekolah."

"Langkah-langkah yang dilakukan dalam manajemen sumberdaya manusia salah satu ialah pengembangan SDM itu sendiri. Pengembangan bersifat lebih luas karna menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan. Program pengembangan bertujuan, antara lain untuk menutupi "gap" antara kecakapan guru dan permintaan jabatan."

"Selain itu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja tenaga pendidikan dalam mencapai sasaran kerja untuk melaksanakan program pengembangan, manajemen hendaknya dengan melakukan analisis belajar tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, isi, dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksaan program tidak sia-sia. Pengembangan disisni dimaksudkan perihal usaha peningkatan kemampuan teknik, teoretis, konseptual, dan moral dalam jangka waktu panjang.[12]"

"Menurut Mulyasa cara yang dapat ditempuh membentuk keterampilan profesional guru dan TAS/M guna perbaikan layanan sekolah yaitu mengikutsertakan guru dan TAS/M pada kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non pemerintah.[13]"

Pembinaan Dan Pengembangan Profesional Tenaga Kependidikan

"Pembinaan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pembinaan atau pengembangan. Pengertian pembinaan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sedangkan pengembangan merupakan suatu prosess pendidikan jangka panjang."

"Menurut Purwanto, Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendaya-gunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah)."

"Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan

[10] Masnur Muslich, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 2.
[11] Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Sekolah Dasar dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 17.
[12] Kompri, *Manajemen Pendidikan*, (Jakata: Bumi Aksara, 2016), hlm.165.
[13] Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000),hlm. 67

biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dan tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri.[14]"

"Pembinaan karier tenaga kependidikan meliputi kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan prestasi kerja dan peningkatan disiplin. Yang pembinaan disini adalah segala usaha untuk memanajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan, demi kelancaran pelaksanaan tugas pendidikan.[15]"

"Profesional adalah seseorang mampu bekerja dengan baik, sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan norma yang berlaku. Wujud profesional Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah (TAS/M) adalah memiliki kompetensi dalam hal manajemen sekolah seperti yang diuraikan dalam Permendiknas No. 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi manajerial, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi kepribadian. Sebagai TAS/M profesional, TAS/M dituntut untuk mampu menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya."

"Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah yang juga dikenal dengan sebutan tata usaha, dirumuskan sebagai segenap rangkaian kegiatan yang menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim, dan menyimpan. Sedangkan pengertian tata usaha menurut Pedoman Pelayanan Tata Usaha untuk Perguruan Tinggi, tata usaha adalah segenap kegiatan pengelolaan suratmenyurat yang dimulai dari menghimpun (menerima), mencatat, mengolah, mengadakan, mengirim, dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi."

"Tata usaha merupakan salah satu unsur administrasi[16] . Sedangkan, berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No 10 tahun 2005 yang dimaksud "Tenaga administrasi adalah tenaga di luar tenaga pengajar yang tugasnya mempersiapkan dan memperlancar pelaksanaan diklat baik secara teknis maupun manajerial.""

1. Langkah-langkah dalam Manajemen Peningkatan Profesionalisme guru :
   a. Jika seorang guru itu dapat meningkatkan kemampuan sistem pendidikan baik itu dari sumber daya manusianya.
   b. disebut guru profesional dia dapat menemukan inovasi–inovasi atau cara-cara terbaik dalam mendidik siswa-siswi di sekolah tersebut.
   c. Dengan diolah oleh manajemen yaitu nanti pasti akan mendapatkan hasil yang lebih baik yang nantinya feedbecknya itu akan kembali kepada gurunya itu sendiri. diantaranya yaitu jika guru profesional itu akan mendapatkan penghasilan yang lebih dibanding dengan guru-guru yang masih belum profesional. imbas dari peningkatan profesionalisme guru tersebut nantinya akan dirasakan baik oleh siswa, lingkungan (masyarakat dan orang tua) dan bagi dirinya sendiri.
2. Langkah-langkah dalam peningkatan profesionalisme guru diantaranya: Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program penyetaraan dan sertifikasi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), program pelatihan, membaca dan menulis jurnal, berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, melakukan penelitian (PTK), berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, menggalang kerjasama dengan rekan sejawat. Langkah-langkah manajemen peningkatan profesionalisme guru yaitu dengan melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang sekarang ini dan mendorong guru untuk menguasainya.

[14] Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 216.
[15] Safira Amalia Razak, *Pembinaan dan Pengembangan PTK* ,(Universitas Negeri Padang: 2020), hlm. 1.
[16] Daryanto, *Administrasi Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 93.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui pembahasan dan rumusan masalah maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen peningkatan profesionalisme guru adalah suatu cara atau teknik untuk meningkatkan daya saing dalam pendidikan baik itu kuantitas ataupun kualitasnya terhadap siswa terhadap lingkungannya Untuk peningkatan profesionalisme guru.
2. Pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru yaitu dengan pembinaan baik pembinaan para siswanya yaitu dengan pembinaan oleh guru-gurunya dan guru-gurunya nanti akan ada supervisi dari kepala sekolah. Diadakannya supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada semua guru yaitu untuk melihat sejauh mana cara guru tersebut mengajar atau memberikan pembelajaran kepada peserta didik
3. Faktor penghambat dan pendorong dalam pelaksanaan manajemen peningkatan profesionalisme guru selalu ada diantaranya adanya halangan dari internal dan eksternal tersebut baik itu dari pihak sekolah maupun diluar karena kalau dari pihak sekolah ada kecemburuan dari guru-guru yang lain yang tidak diikut sertakan dalam pelatihan atau diklat, masih banyak guru-guru/pengajar yang ada masih terkendala oleh waktu ngajar karena disini masih banyak guru tidak tetap dalam arti tidak mengajar dalam satu tempat. sedangkan faktor pendukungnya yaitu adanya kesadaran dalam diri, motivasi, dorongan dari kepala sekolah, dan sarana prasarana yang mendukung dalam proses belajar mengajar.
4. Langkah-langkah manajemen peningkatan profesionalisme guru diantaranya Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, penyetaraan dan serifikasi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP, pelatihan, membaca, berpartisipasi, mengikuti pelatihan, aktif dalam organisasi dan menggalang kerja sama dengan teman sejawat.

REFERENSI

Arikunto, S. (2002). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Bafadal, I. (2006). *Peningkatan Sekolah Dasar dalam Rangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan.* Bandung: Pustaka Setia.

Danim, S. (2003). *Agen Pembaharuan Sistem Pendidikan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Daryanto. (2008). *Administrasi Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Kompri. (2016). *Manajemen Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyasa, E. (2000). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muslich, M. (2016). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik.* Jakarta: Bumi Aksara.

Pendidikan, T. D. (2003). Pengelolaan Pendidikan. *Administrasi Pendidikan, UPI*, 108.

Purwanto, N. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Razak, S. A. (2020). *Pembinaan dan Pengembangan PTK.* Padang: Universitas Negeri Padang.

Rohmanto, Z. A. (2007). *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengembangan Sekolah.* Bandung: Yrawa Widya.

Rusman. (2012). *Model-Model Pembelajaran.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Saud, U. S. (2015). *Pengembangan Profesi Guru.* Bandung: Alfabeta.

Siahaan, I. N. (2009). *Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru.* Bandung: Media Perintis.

Suherman, O. S. (2012). *Etika Profesi Keguruan.* Bandung: PT Revika Aditama.

Suryosubroto. (2000). *Manajemen Tenaga Kependidikan.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.