

Konsep Dasar Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Agus Fauzi

Universitas Mercu Buana Jakarta
agus.fauzi@mercubuana.ac.id

2. Dace

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Fatahillah
dace@stitfatahillah.ac.id

3. Sri Marti Pramudena

Universitas Mercu Buana Jakarta
dena_pramu@mercubuana.ac.id

ABSTRK

The study in this article aims to obtain basic concepts in the development of teaching staff and educational staff. This article also aims to find development models, development management, and principles for developing teaching and educational staff. Apart from that, this article also has the aim of finding an appropriate development process, identifying challenges to professionalism, and the role and function of LPTK in developing teaching staff and educational staff. This article was written using the literacy method, namely by reviewing various literature related to the specified theme. In this way, this method can be justified theoretically to obtain cognitive and theoretical dialectical results according to the predetermined theme.

This article produces several basic concepts in the development of teaching staff and educational staff. This article also finds development models, development management, and development principles that are expected to improve the quality of teaching and educational staff. Apart from that, this article considers also an effective process in developing and identifying challenges to professionalism, the role and function of LPTK in developing teaching staff, and the education staff themselves.

Kata Kunci: Development; Educators; Education Personnel.

Informasi Artikel

Naskah Diterima:
22 April 2024

Naskah Direvisi
17 Mei 2024

Naskah Diterbitkan:
20 Juni 2024

A. PENDAHULUAN

Kemampuan seorang pemimpin di lembaga pendidikan sekolah amat menentukan kesuksesan capaian tujuan sekolah itu sendiri. Sikap dan perilaku seorang pemimpin sekolah sudah selayaknya memacu peningkatan kinerja dan motivasi dari para pengikut yang dipimpinnya melalui pendekatan empati, penuh dengan persahabatan, kedekatan humanis, dan penuh dengan pertimbangan. Pemimpin sekolah sudah seharusnya berkemampuan mengembangkan dan menjaga iklim kondusif dalam suasana kerja yang nyaman bagi para bawahannya (Muzayyin, 2008).

Dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan (guru dan pegawai) menjadi suatu keniscayaan yang harus diwujudkan oleh pemimpin sekolah sehingga dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mewujudkan pencapaian hasil yang optimal. Dengan demikian, pemimpin sekolah harus mampu menemukan, mengevaluasi, memposisikan, mengarahkan, sekaligus mengembangkan potensi setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di samping menyeimbangkan dan menyelaraskan tujuan individu mereka dengan tujuan organisasional sekolah.

Pemimpin sekolah mempunyai peran strategik dan determinan dalam memandu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka secara sinergi dapat bekerjasama dalam satu kelompok dan kolegal. Pada prinsipnya, pentingnya kepemimpinan sekolah bagi para anak buahnya adalah untuk pemberdayaan dan pengembangan yakni melibatkan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, meminta pendapat mereka dalam sejumlah hal, menyampaikan sejumlah informasi yang membantu pengembangan komitmen mereka, memahami keinginan mereka untuk

meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan seterusnya.

B. KAJIAN PUSTAKA

Pada sub-bab kajian pustaka ini ada sejumlah hal pokok yang nantinya akan dikaji secara lebih mendalam pada sub-bab hasil dan pembahasan. Namun, pokok-pokok dalam sub bab kajian pustaka secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dijalankan oleh sekolah sesungguhnya mengacu pada sebuah teori pengembangan untuk orang dewasa, yakni lebih diarahkan pada peningkatan kualitas serta penyempurnaan fungsional mereka dalam berkinerja. Begitu penting dan strategiknya peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka upaya peningkatan kualitas keterhubungan dan efisiensi pendidikan, oleh karena itu pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sebuah kebutuhan keniscayaan (Hasibuan, 2016).

2. Model Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam pengembangan tenaga pendidik terdapat sejumlah model, di antaranya adalah model Pengembangan ala barat dan model pengembangan Islam. Pendidikan berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Pendidik adalah siapa saja yang diberi bertanggung jawab untuk perkembangan anak didik. Tugas pendidik dalam pandangan Islam adalah mendidik, dalam pengertian mengupayakan sebuah model pengembangan yang spesifik perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Potensi itu harus dikembangkan

secara seimbang sampai ketinggian setinggi mungkin (Matin, 2013; Wijaya et.al, 2019).

3. Manajemen pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan tenaga pendidik sebagai jalan inovasi yang didesain guna mengembangkan keefektifan pendidikan di sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan kepada para stakeholder. Pengembangan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui pendidikan maupun sejumlah penataran, lokakarya, seminar, bahkan menjadi anggota organisasi profesi dan lain sebagainya (Wijaya et.al, 2019).

4. Prinsip-prinsip Pengembangan

Prinsip-prinsip dalam pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang perlu diperhatikan yakni; (a) Diperuntukan bagi seluruh jenis tenaga kependidikan. (b) Diorientasikan untuk merubah perilaku profesional serta teknis pelaksanaan. (c) Mendorong penambahan sumbangan setiap individu tenaga pendidik dan kependidikan terhadap lembaga pendidikan. (d) Mendidik setiap individu baik sebelum atau pada saat menduduki Suatu jabatani. (e) Didesain guna memenuhi pertumbuhan dalam sejumlah jabatan, pengembangan dalam profesi, kegiatan remedial, motivasi kerja dan ketahanan lembaga pendidikan (Matin, 2013; Wijaya et.al, 2019).

5. Proses Pengembangan Tenaga Pendidik

Proses pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik mencakup beberapa langkah diantaranya (Wijaya et.al, 2019):

- a. Melakukan analisa kebutuhan
- b. Merancang intruksional
- c. Mengesahkan program untuk pelatihan
- d. Pmplementasi
- e. Evaluasi disertai tindak lanjut

6. Tantangan Profesionalisasi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Profesionalisme tentu menjadi impian setiap individu maupun lembaga untuk menghasilkan peserta didik yang cerdas, inovatif, kritis, serta berakhlak dan berbudi luhur. Oleh karena itu, pendidik maupun tenaga kependidikan yang profesional pasti memberikan teladan untuk membangun kualitas anak didik yang kuat. Implementasi ini membutuhkan kerja keras dan kerjasama yang baik dari semua stakeholder Pendidikan (Wijaya et.al, 2019).

7. Peran dan Fungsi LPTK dalam Mengembangkan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional

Sesungguhnya, secara khusus tugas serta fungsi tenaga pendidik berlandaskan pada undang-undang no 14 tahun 2007. Bahwasannya tenaga pendidik adalah sebagai agen dalam menaikkan kualitas pendidikan nasional, pengembangan ilmu, temuan teknologi baru dan seni, kesemuanya diabdikan untuk kepentingan masyarakat.

C. METODE

Karya ilmiah ini ditulis dengan menggunakan metode literasi yakni dengan mengkaji berbagai literatur yang terkait dengan tema yang diteuntukan. Dengan demikian metode ini dapat dipertanggungjawabkan secara teoritik guna memperoleh hasil dialektika kognitif dan teoritis pula sesuai tema yang telah ditetapkan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dijalankan oleh sekolah sesungguhnya mengacu pada sebuah teori pengembangan untuk orang

dewasa, yakni lebih diarahkan pada peningkatan kualitas serta penyempurnaan fungsional mereka dalam berkinerja. Begitu penting dan strategiknya peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka upaya peningkatan kualitas keterhubungan dan efisiensi pendidikan, oleh karena itu pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sebuah kebutuhan keniscayaan.

Guna mencapai peningkatan kualitas profesi mereka, baik profesi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dapat dicapai melalui berbagai upaya dan Pendekatan. Upaya dan Pendekatan tersebut diantaranya adalah; penyelenggaraan penataran, kegiatan lokakarya, studi lanjut, pelatihan kompetensi yang menunjang jabatannya, melakukan studi banding di sekolah lain yang dianggap lebih maju, serta serangkaian kegiatan akademik maupun non-akademik lainnya.

Pembinaan dan pengembangan profesi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dijalankan dengan pengembangan sistem yang dilakukan secara terus menerus. Program-program yang harus dijalankan adalah melalui pengembangan secara profesional baik untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan diantaranya (Sagala (2009):

a. Program Pre Service

Tenaga pendidik dan kependidikan dipersiapkan dengan cara *pre-service teacher education* sebagai sebuah lembaga pendidikan tenaga kependidikan(LPTK), yang mana strategi pelaksanaan dan pengembangan yang dikelola oleh perguruan tinggi yang meluluskan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan LPTK) yang mengelola program dan melaksanakan kebaruan dan inovasi melalui pemahaman yang amat mendalam mengenai kurikulum misalnya, pada calon tenaga pendidik serta

melaksanakan evaluasi secara periodic guna memastikan keberlanjutan pengembangan.

b. Program In Service Education

Dalam rangka mengupayakan peningkatan profesi tenaga pendidik di Indonesia setidaknya memperhitungkan empat faktor yakni, ketersediaan tenaga pendidik, kualitas tenaga pendidik, pendidikan prajabatan serta peran organisasi profesi. Untuk meningkatkan kualitas, baik kualitas secara profesional maupun kualitas pada layanan, tenaga pendidik sudah selayaknya pula meningkatkan sikap profesionalnya secara lebih maksimal. Untuk pengembangan sikap profesional ini bisa dilaksanakan pada saat pendidikan prajabatan maupun setelah mereka bertugas (dalam jabatan).

Sesungguhnya ada sejumlah metode guna pengembangan profesi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan seperti: 1) belajar secara mandiri di rumah; 2) belajar secara khusus di perpustakaan; 3) membangun persatuan tenaga pendidik sebidang studi dan melakukan tukar pikiran atau diskusi kelompok; 4) aktif dan berperan dalam pertemuan-pertemuan ilmiah di manapun pertemuan itu diselenggarakan sejauh dapat dijangkau; 5) belajar pada lembaga-lembaga pendidikan; 6) aktif pada pertemuan organisasi profesi tenaga pendidik; serta 7) berperan aktif dalam berbagai kompetisi ilmiah.

Pengembangan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, adalah suatu keniscayaan yang amat diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meskipun sudah memiliki banyak pengalaman harus tetap meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap secara terus menerus agar selalu *updating*. Oleh karena itu pemimpin sekolah dan yayasan yang menaungi sekolah

tersebut harus senantiasa melakukan perencanaan pengembangan kemampuan dalam profesionalisme masing-masing tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk menjamin kualitas pembelajaran yang terus meningkat (Hamalik, 2001)

Pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bisa dilaksanakan melalui *on the job training* maupun *of the job training*. Pengembangan juga dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seminar, workshop, symposium, diskusi panel, konferensi dan lain sebagainya. Secara lebih spesifik Pendekatan dan metode untuk menaikkan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk kualitas pembelajaran dapat dilaksanakan dengan cara pelatihan pengembangan silabus, pelatihan dalam pengembangan model pembelajaran, pelatihan dalam membuat alat peraga, serta pelatihan dalam menyusun materi standar (Mulyasa, 2007).

Sebagai contoh, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional mengupayakan sejumlah pilihan alternatif dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik sebagai berikut (Usman, 2001):

1) Program Peningkatan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Sesuai peraturan yang ada, kualifikasi pendidikan tenaga pendidik minimal S1 program keguruan, sementara masih ada sejumlah tenaga pendidik yang belum memenuhi Syarat tersebut. Dengan demikian program ini diberikan untuk tenaga pendidik yang belum memiliki pendidikan S1 atau S2 bidang keguruan, melalui program penugasan belajar.

2) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Program ini merupakan pelatihan yang diarahkan pada kompetensi yang ingin dicapai dan dibutuhkan oleh peserta tenaga pendidik. Oleh karena itu materi pelatihan yang diberikan merupakan penggabungan sejumlah bidang ilmu, yang secara komprehensif dibutuhkan guna pencapaian kompetensi. Tenaga pendidik yang memenuhi syarat kualifikasi pendidikan saja sesungguhnya belumlah cukup, sebab masih dibutuhkan pelatihan guna menaikkan profesionalisme mereka. Program yang ditawarkan ini merupakan pelatihan yang disesuaikan dengan urgensi keperluan tenaga pendidik, yakni mengacu kepada orientasi kompetensi yang ingin dicapai.

3) Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP merupakan sebuah wadah atau forum kegiatan tenaga pendidik untuk mereka mata Pelajaran yang sejenis atau serumpun yang mana di dalamnya terdapat dua unsur yakni musyawarah dan tenaga pendidik atau guru mata pelajaran. Tenaga pendidik mempunyai tugas mewujudkan atau membentuk kurikulum. Oleh karena itu dituntut kerjasama yang lebih solid dan maksimal di antara tenaga pendidik. Dengan demikian, dengan adanya MGMP bisa menaikkan profesionalisme tenaga pendidik Ketika mereka melakukan pembelajaran yang berkualitas.

4) Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)

PTK adalah sebuah studi yang dilakukan secara sistematis oleh tenaga pendidik melalui baik dilakukan secara kerjasama atau maupun secara sendiri sendiri dengan para ahli pendidikan guna meningkatkan pembelajaran sebagai suatu strategi yang efektif guna meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

Setiap organisasi kerja mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusianya secara terus-menerus dan berkelanjutan. Hal ini karena dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia dituntut untuk mengaktualisasikan kemampuannya sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan organisasi akan tercapai jika para pegawinya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas organisasi sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Djafri & Rahmat, 2017).

Secara lebih rinci tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi sebagai berikut: (1) meningkatkan kemampuan individual (*personal growth*), (2) meningkatkan kompetensi secara tidak langsung (*indirect compensation*), (3) meningkatkan kualitas hasil (*qualiti*), (4) meningkatkan produktivitas organisasi (*productivity*) (Ulfatin & Triwiyanto, 2016).

2. Model Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Mendidik berarti memberi dan melakukan latihan tentang akhlak dan kecerdasan dalam logika serta pemikiran. Dalam paradigma manapun baik itu di dunia Islam, barat, maupun belahan bumi di bagian timur bahwa pendidik adalah siapa saja yang memiliki tanggung jawab moral terhadap peroses serta perkembangan peserta pendidikan. Tugas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus mampu mendidik, dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik,

baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Potensi tersebut harus dikembangkan dengan cara berimbang (Wijaya et.al, 2019).

Pada UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 (2) menyebutkan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang menjalankan perencanaan dan proses pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, melaksanakan pembimbingan serta pelatihan, melaksanakan penelitian serta pengabdian masyarakat, terutama bagi tenaga pendidik pada perguruan tinggi. Sementara tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1, Bab 1 ketentuan umum). Tenaga kependidikan berarti mereka yang bertugas merencanakan dan melaksanakan di bidang administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis dalam proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 tahun 2003, pasal 39 (1))

Dalam pengertian yang lebih luas tenaga pendidik merupakan orang yang memiliki tanggung jawab terhadap pertumbuhan jasmani maupun perkembangan rohani peserta didik agar mereka mampu menunaikan tugas kemanusiaannya. Oleh karena itu tenaga pendidik dalam hal ini bukan saja yang bertugas di sekolah tetapi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan peserta pendidikan mulai sejak alam kandungan sampai dengan mereka dewasa, bahkan sampai meninggal dunia sekalipun (Wijaya et.al, 2019).

3. Manajemen pengembangan Tenaga Pendidik

Penggunaan ilmu manajemen dalam pengembangan tenaga pendidik dilakukan sebagai upaya dari inovasi administrasi yang didesain untuk Mengembangkan keefektifan

sekolah atau madrasah dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada stakeholder pendidikan (Prasetyo, 2000). Development atau pengembangan, dimaksudkan untuk peningkatan mutu pegawai baik dilakukan dengan melalui pendidikan maupun kesempatan- kesempatan lain seperti penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, membaca majalah dan surat kabar, menjadi anggota organisasi profesi dan lain sebagainya. Mengatur kenaikan pangkat dan kenaikan gaji, dapat dikategorikan sebagai pemberian kesejahteraan dan dapat dikategorikan sebagai pengembangan pegawai. Pegawai yang diberi penghargaan dengan atau pemberian kedudukan, akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan tanggung jawabnya (Roqib, 2009; Wijaya et.al, 2019).

4. Prinsip-prinsip Pengembangan tenaga pendidik

Prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan tenaga kependidikan, yaitu: (a) Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan. (b) Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing. (c) Mendorong peningkatan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan tau sistem sekolah; dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalan guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial-psikologi. (d) Mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi. (e) Dirancang untuk memenuhi tuntutan Pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi,

pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan (Wijaya et.al, 2019).

5. Proses Pengembangan Tenaga Pendidik

Secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah yaitu:

- a. Menganalisis kebutuhan
Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi ketrampilan kinerja, Menyusun program-program yang sesuai, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja.
- b. Menyusun rancangan intruksional
Rancangan intruksional meliputi sasaran, metode intruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan, yang merupakan kurikulum bagi program pelatihan tersebut.
- c. Mengesahkan program Latihan
Suatu program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.
- d. Tahap implementasi
Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, loka karya, dan seminar, dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan.
- e. Tahap evaluasi dan tindak lanjut
Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya atau kegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar, reaksi peserta terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

Dalam hal pengembangan pegawai, banyak cara yang sudah dikembangkan. pengembangan ini dilaksanakan bentuk:

- 1) Bimbingan berupa petunjuk yang diberikan kepada pegawai, pada waktu melaksanakan tugasnya;
- 2) Latihan- latihan berupa intern dan ekstern;
- 3) Pendidikan formal;
- 4) Promosi berupa pengangkatan jabatan ke yang lebih tinggi;
- 5) Penataran dan Lokakarya atau workshop.

Cara yang lebih populer adalah melalui penataran (*in-service training*) baik dalam rangka penyegaran maupun dalam rangka peningkatan kemampuan tenaga kependidikan. Cara-cara lainnya dapat dilakukan sendiri-sendiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan; *on-service training, on the job training*, seminar, workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi dan sebagainya.

6. Tantangan Profesionalisasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik profesional menjadi impian semua orang karena akan melahirkan anak bangsa yang cerdas, kritis, inovatif, demokratis, dan berakhlak. Pendidik profesional dan bermartabat memberikan teladan bagi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yang kuat. Perwujudan impian ini bukanlah hal yang mudah, oleh karena itu diperlukan kerja keras dan kerjasama dari semua pihak, yaitu pemerintah pusat, pemerintah daerah, masyarakat, dan pendidik itu sendiri. Pendidik khususnya guru merupakan komponen utama terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional (Wijaya et.al, 2019).

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam proses pembelajaran dengan kata lain adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya (Wijaya et.al, 2019). Upaya untuk menjadikan jabatan guru sebagai Jabatan profesional telah dilakukan pemerintah melalui berbagai program yang memiliki landasan yuridis formal yang kuat, ini ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dengan dipedomannya undang-undang tersebut diharapkan dapat mewujudkan profesionalisasi jabatan guru yang pada akhirnya akan secara bertahap dapat meningkatkan mutu profesionalitas guru, sebagai bekal mendasar dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional secara menyeluruh.

Secara normatif, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menandakan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5)

memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Wijaya et.al, 2019).

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjabarkan bahwa: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional; (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangundangan yang berlaku; (3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a) kompetensi pedagogik; (b) kompetensi kepribadian; (c) kompetensi profesional; dan (d) kompetensi sosial; (4) seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan; (5) kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Pandangan yang ideal mengenai profesionalisme guru, direfleksikan dalam citra guru masa depan, yaitu guru yang: (1) sadar dan tanggap akan perubahan zaman; (2) berkualifikasi profesional; (3) rasional, demokratis dan berwawasan nasional; dan (4) bermoral tinggi, beriman (Wijaya et.al, 2019). Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam konsiderannya, menjelaskan bahwa guru profesional harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Hal ini diperkuat oleh Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menjelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru dituntut untuk profesional dengan memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Cara mendapatkan guru seperti kriteria di atas melalui kualifikasi, uji kompetensi dan sertifikasi. Dengan demikian guru profesional harus memiliki sertifikat profesi.

Sertifikasi diberikan secara individual kepada Pendidik sebagai pengakuan atas kompetensinya dalam keahlian dan keterampilan kependidikan juga sebagai lisensi untuk melakukan pekerjaan Pendidik. Sertifikasi mempunyai jenjang dari tingkat dasar sampai ahli dengan masa berlaku sesuai ketentuan dan perlu pendaftaran pada setiap kurun waktu tertentu sesuai dengan sistem yang diberlakukan. Sertifikasi merupakan proses pengambilan keputusan kelayakan individu dalam jabatan tertentu.

Proses tersebut terdiri dari kegiatan: (1) pengujian, yaitu mengukur tingkat kompetensi pendidik yang ditetapkan

berdasarkan standar kompetensi pendidik; (2) pendidikan profesi; diberikan kepada pendidik untuk memperoleh sertifikasi yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah; dan (3) penetapan sertifikat, diperoleh setelah mengikuti pendidikan profesi dan dinyatakan lulus pendidikan profesi dan uji kompetensi.

Sertifikasi bertujuan untuk: (1) mencetak calon pendidik qualified dalam melaksanakan tugas pokok fungsi pendidik untuk meningkatkan kualitas sekolah; (2) menentukan tingkat kelayakan pendidik dalam menyelenggarakan layanan pendidikan; dan (3) memperoleh gambaran tentang kompetensi pendidik yang dapat digunakan sebagai alat pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas pendidikan.

Fungsi sertifikasi adalah untuk: (1) untuk pengetahuan, yakni dalam rangka mengetahui bagaimana kelayakan kompetensi Pendidik dilihat dari berbagai unsur yang terkait, mengacu kepada baku kualitas yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan; (2) untuk akuntabilitas, yakni agar pendidik dapat mempertanggungjawabkan apakah layanan yang diberikan memenuhi harapan atau keinginan masyarakat; dan (3) untuk kepentingan pengembangan, yakni agar pendidik dapat melakukan peningkatan kualitas atau pengembangan berdasarkan masukan dari hasil sertifikasi. (Nasrun, 2017: 72).

7. Peran dan Fungsi LPTK dalam Mengembangkan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru, dosen) di dasrkan pada undang-undang no 14 tahun 2007. Yaitu

sebagai agen untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mengabdikan pada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan yaitu sebagai berikut (Wijaya et.al. 2019).

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi yang sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang Pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi di hasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidik dan tenaga pendidik berhak memperoleh
 - Penghasilan dan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
 - Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
 - Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
 - Perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
 - Kesempatan untuk menggunakan sarana prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- 2) Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban
 - Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis

- Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya.

E. SIMPULAN

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah faktor penting dalam Organisasi pendidikan. Pada hakikatnya, tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan itu sendiri. Saat ini tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bukan saja sebagai sumber daya melainkan juga sebagai modal untuk memenangkan persaingan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan modal yang bernilai yang harus dikembangkan Menjadi modal strategik dan kompetitif, bukan sebaliknya sebagai beban (liability).

Peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menentukan keberhasilan lembaga pendidikan sebab mereka menjadi sumber daya dan mitra strategik untuk bertahan serta mampu menghadapi berbagai tantangan dan persaingan dalam kompetensi manajerial. Tugas pemimpin dan proses kepemimpinan yang berjalan di lembaga pendidikan diarahkan pada upaya pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menggali potensi yang dimilikinya secara efektif mungkin bagi kepentingan organisasi pendidikan. Fokus Pengelolaan tersebut dofokuskan juga pada fungsi manajerial, fungsi operasional dan peran serta kedudukan tenaga pendidik dan kependidikan untuk pencapaian tujuan organisasi prndidikan secara komprehensif.

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran strategik

terutama untuk meningkatkan kualitas proses pendidikan sehingga mampu melahirkan lulusan pendidikan yang brilian. Pengelolaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu proses aktivitas yang sistemik, terstruktur dan konseptual mulai dari proses perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi, dan pensiun. Jika Tahapan-tahapan tersebut dilalui dan dilakukan dengan benar niscaya kan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan strategik untuk meraih kemenangan dalam persiapan antar lembaga pendidikan.

Di samping itu, peran pemimpin di sekolah juga memiliki kontribusi besar untuk mengelola mereka sesuai dengan apa yang diharapkan dan mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efesien. Pengelolaan dan pengembnagan yang benar atas tenaga pendidik dan kependidikan memungkinkan organisasi sekolah mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang cakap, meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki mereka, mengembangkan sistem kinerja.

F. CATATAN PENULIS

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muzayyin, 2008. *Kapita Selektta Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka

- Mulyasa, 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hamalik, Oemar, 2001. *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*, Bandung: CV Mandar Maju
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Matin, 2013. *Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses dan Teknik dalam Penyusunan Rencana Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press
- Novianty Djafri, Abdul Rahmat. 2017. *Buku Ajar Manajemen Mutu Terbaru*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Penjelasan PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005, PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005 Peraturan Pemerintah, Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang SNP 276
- Roqib, Moh, 2009. *Ilmu Pendidikan Islam, Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, Yogyakarta: LKIS
- Sagala, Syaiful, 2009. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: CV Alfabeta
- Sulistiyorini, 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*, Tulungagung: Elkaf
- Ulfatin, Nurul, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Raja Wali Pers
- Undang- undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003 Bab IX Pasal 39 ayat 2
- Usman, Moh. Uzer, 2001. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1, Bab 1 ketentuan umum UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005 , PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005, Bandung: Citra Umbara, 2006
- Wijaya, Hidayat, & Rafida. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). Medan
- .